



HAL
open science

Durée du travail et déclin. De la norme du temps de travail : le sens de la mesure

Jacques Bouteiller, Paul Bouffartigue, Madeleine Lemaire

► To cite this version:

Jacques Bouteiller, Paul Bouffartigue, Madeleine Lemaire. Durée du travail et déclin. De la norme du temps de travail : le sens de la mesure. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 2001, 509 (annexes p.358-509). halshs-03732517

HAL Id: halshs-03732517

<https://shs.hal.science/halshs-03732517v1>

Submitted on 12 Oct 2022

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License



Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail
Unité Mixte de Recherche 6123
35 Avenue Jules Ferry - 13626 Aix-en-Provence Cédex

***Durée du travail et déclin
De la norme du temps de travail :
Le sens de la mesure***

***Jacques Bouteiller
avec la participation de
Paul Bouffartigue et Madeleine Lemaire***

Septembre 2001

**Etude réalisée pour le compte de la DARES sur "la mesure
d'une durée annuelle effective du temps de travail"**



CENTRE NATIONAL
DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE

Université de Provence – U1 – 3 place Victor Hugo
13331 Marseille Cédex 03
Université de la Méditerranée – U2 – 58, bd Charles
Livon – 13284 Marseille Cédex 07

"On assimile la mesure des temps à d'autres mesures (de poids, de longueur, de volume) qui ne dissimulent pas la chose mesurée. A l'inverse la mesure chronologique abstraite recouvre totalement, de manière approximative ou totalement fausse, les temps réels. Elle les cache à l'observateur. Bien pis, elle s'y substitue (...) Sous l'emballage des minutes, des heures et des jours, des temps réels existent. Des temps qui ont en commun d'apparaître, de durer et de disparaître, c'est-à-dire de passer, mais chacun selon ses caractéristiques propres, qui ne ressemblent pas à celles du temps de l'horloge".

William Grossin, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares, Toulouse, 1996.

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	10
INTRODUCTION : LES ENJEUX METHODOLOGIQUES DE L'ETUDE : LA QUANTIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL A-T-ELLE UN SENS ?.....	14
0.1. Les présupposés d'une opération de quantification de la durée du travail.....	16
0.2. Quelle catégorie « temps de travail » permet une mesure homogène de la durée.....	20
0.2.1 La catégorie juridique : mesurer la durée du temps subordonné ?.....	20
0.2.1.1 Du cadre juridique aux pratiques concrètes.....	21
0.2.1.2. Quelle catégorie juridique du « temps » ?.....	25
0.2.2. La catégorie économique ou « comptable » du temps de travail : le temps rémunéré.....	27
0.2.3. Pour une catégorie empirique du temps : le temps vécu, une autre façon de « catégoriser le social ».....	30
0.3. Les interdépendances de la catégorie analytique du « temps de travail ».....	35
0.4. Précautions langagières : de quelques notions utilisées dans le rapport.....	41
PREMIERE PARTIE : LA DUREE DU TRAVAIL A TRAVERS LES ENQUETES STATISTIQUES. DECLIN DE LA NORME ET DIFFERENCIATION DES REGIMES TEMPORELS DU TRAVAIL.....	48
CHAPITRE I : ENQUETES STATISTIQUES ET DUREES DU TRAVAIL : AMELIORER LES OUTILS DE MESURE ?.....	51
1.1.Enquêtes statistiques et diversité des visions du temps de travail.....	52
1.2.Les mesures actuelles de la durée du travail en France : des durées collectives offertes aux durée individuelles.....	53
1.2.1. Les durées du travail à partir des enquêtes ACEMO.....	54
1.2.2.La durée du travail dans les enquêtes Emploi et leurs compléments.....	58
1.3.« Améliorer » l'enquête complémentaires à l'enquête Emploi sur la durée du travail (ECDT) ?.....	58
1.3.1. Les limites de la mesure d'une durée effective annuelle.....	58
1.3.2. L'ECDT95, reflet des tensions contemporaines sur la norme temporelle.....	60
CHAPITRE 2 : REGIMES TEMPORELS DU TRAVAIL ET REPONSES PAR PROCURATION DANS L'ENQUETE STATISTIQUE.....	64
2.1. Qui répond aux questions sur le temps de travail ? Analyse des taux de réponse par procuration.....	66

2.2. La fiabilité des réponses par procuration.....	76
--	-----------

CHAPITRE 3 :

NORME TEMPORELLE ET DEREGULATION DES REGIMES

TEMPORELS DU TRAVAIL : LES APPORTS DE L'ECDT95.....	92
--	-----------

3.1. La caractérisation des régularités et des types d'horaires, apport majeur de l'ECDT95. La connaissance des écarts à la norme temporelle du travail.....	93
---	-----------

3.2. Un outil perfectible mais utile pour l'analyse fine des différenciations sociotemporelles : contribution au repérage des évolutions de la norme temporelle du travail et de l'emploi.....	105
---	------------

3.2.1. Norme « étroite » et dérégulation « élargie » du temps de travail : justification méthodologiques du choix des indicateurs.....	106
---	------------

3.2.2 Exploitation secondaire de l'enquête. Les temporalités du travail et de l'emploi en 1995 : une dérégulation ciblée.....	112
--	------------

3.2.2.1. Une norme d'emploi devenue marginale ?.....	112
--	-----

3.2.2.2. Des écarts à la norme variables selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle (tableau 18).....	113
--	-----

3.2.2.3. Le jeu de la situation familiale : contrasté selon le sexe (tableau 19).....	114
---	-----

3.2.2.4. Le jeu du cycle de vie : différencié selon le sexe (tableau 21).....	119
---	-----

3.2.2.5. Le statut du logement (tableau 19).....	120
--	-----

3.2.2.6. Taille de l'entreprise et horaires de travail: une relation complexe (Tableau 20).....	121
---	-----

3.2.2.7. Taille de l'agglomération : la singularité parisienne (tableau 20).....	123
--	-----

3.2.2.8. Statut de l'employeur : le plus " fonctionnaire n'est peut-être pas celui qu'on pense (tableau 23).....	124
--	-----

3.2.2.9. Fonctions professionnelles : l'effet des logiques de service et de direction.....	125
--	-----

3.2.3. Familles professionnelles et norme temporelle.....	128
--	------------

3.2.3.1. Méthodologie de l'exploration.....	128
---	-----

3.2.3.2. Analyse globale des résultats.....	134
---	-----

3.2.3.2.1. A une extrémité de la distribution.....	134
--	-----

3.2.3.2.2. A l'autre extrémité de la distribution.....	137
--	-----

3.2.3.2.3. La dérégulation temporelle n'épargne aucune grande catégorie socioprofessionnelle, même si elle les affecte de manière différenciée.....	139
---	-----

3.2.3.2.4 L'examen de la distribution par quartiles.....	140
--	-----

3.2.3.2.5. Dérégulation temporelle et contrepartie: encore une introuvable relation ?.....	143
--	-----

3.2.3.2.6 La disponibilité temporelle a-t-elle un prix ?.....	145
---	-----

3.2.3.2.7. Dérégulation temporelle, conditions de travail et durée du temps de travail : les limites de l'ECDT95 pour l'analyse temporelle.....	151
---	-----

CHAPITRE 4 :	
LES DIFFICULTES DE MESURE DES DUREES DU TRAVAIL	
EN GENERAL ET DANS L'ECDT EN PARTICULIER	170
4.1. Durée du travail et régime temporel du travail :	
mise en contexte de la mesure.....	172
4.2. Peut-on isoler la durée du travail du système d'interdépendances qui	
fonde le régime temporel du travail lorsque la norme temporelle est éclatée ?	177
4.2.1. La question des frontières du travail.....	178
4.2.2. Temporalités sociales, systèmes d'activités	
et « mesure du temps »	180
4.2.3. Temps habituel, temps moyen, temps vécu,	
temps longs et temps courts.....	182
4.2.4. Implications méthodologiques pour la	
mesure des durées du travail par enquête directe	
auprès des salariés.....	188
4.3. Les options de mesure de la durée du temps	
de travail dans l'ECDT95 : principales limites	
méthodologiques, non comparabilité des mesures	
et apports à la connaissance des régimes temporels du travail.....	190
4.3.1. Les limites méthodologiques de la mesure dans l'ECDT.....	190
4.3.1.1. La méthode utilisée.....	191
4.3.1.1.1. Le « noyau dur » de la mesure.....	191
4.3.1.1.2. Les informations « périphériques » sur la durée du travail.....	194
4.3.1.2. Les limites de la méthode.....	195
4.3.2. Les apports de l'ECDT95 à la connaissance	
des durées du travail.....	200
4.3.2.1. Vers des durées du travail mensuelles ou annuelles ?.....	200
4.3.2.2. Incertitudes méthodologiques sur les durées	
hebdomadaires dans l'ECDT95 ?.....	204
4.3.2.3. L'intérêt particulier de la mesure d'une	
durée journalière du travail.....	207
DEUXIEME PARTIE :	
DUREES DU TRAVAIL ET EXPERIENCE TEMPORELLE	
DES SALARIES : LA MEMOIRE DE LA NORME PERDUE.....	214
CHAPITRE 5 :	
UNE ENQUETE QUALITATIVE EXPLORATOIRE :	
METHODE, CHOIX DES TERRAINS, CONTEXTES.....	222
5.1. Méthode et choix des terrains d'enquête.....	224
5.1.1. La démarche utilisée.....	224
5.1.2. Le guide d'entretiens individuels.....	226
5.1.2.1. Les éléments de cadrage.....	226
5.1.2.2. Le temps de travail effectif annuel.....	227
5.1.3. La constitution de l'échantillon.....	229
5.1.3.1. Des choix méthodologiques délicats.....	229
5.1.3.2. L'échantillon retenu.....	232

5.2. Temps de la production, temps des marchés et régulations des temps travaillés : des contextes différenciés.....	238
5.2.1. Observation incidente préliminaire : temps de travail, contraintes économiques et choix organisationnels Se méfier d'un certain « déterminisme »	238
5.2.2. Des contextes d'entreprise et professionnels différenciés.....	241
 CHAPITRE 6 : MEMOIRE DE LA DUREE ET LIMITES DE LA MESURE.....	 246
6.1. Enoncer une durée annuelle fiable du temps de travail effectif? Mission impossible.....	248
6.1.1. Le test de mémorisation.....	248
6.1.2. L'échec de la restitution spontanée.....	259
6.2. Reconstituer ex post la durée annuelle du temps de travail ?.....	261
6.2.1. Comment reconstituer ?.....	261
6.2.2. Les limites de la reconstitution <i>ex post</i>	263
6.2.3. Régimes temporels « chaotiques » et régulations « sauvages » : quelques propos de salariés.....	268
6.3. Les limites de la mesure.....	281
 CHAPITRE 7 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET SENS DE LA MESURE.....	 284
7.1. Où s'arrête, ou finit le « temps de travail effectif » ?.....	287
7.1.1. Des temps devenus problématiques.....	287
7.1.1.1. Temps de pause et temps d'habillage.	287
7.1.1.2. Les coupures de la journée de travail, les astreintes et autres temps en débat.	291
7.2. Le temps des « petits dépassements journaliers » : petits ruisseaux ou grandes rivières ?.....	294
7.2.1. Des petits dépassements problématiques.....	294
7.2.2. Aux petits dépassements chargés de sens.....	297
 CHAPITRE 8 : INTERDEPENDANCE DES DIMENSIONS DU REGIME TEMPOREL DU TRAVAIL ET CONFLIT DE NORMES.....	 304
8.1. La durée du travail n'a de sens qu'au sein d'un système d'interdépendance des différentes dimensions temporelles du travail.....	307
8.1.1. Temps de travail et temporalités sociales.....	307
8.1.2. Temps de travail et reconnaissance de la disponibilité.....	311
8.1.3. Temps de travail et conditions temporelles propres à l'activité de travail.....	314
8.1.4. Temps de travail et disponibilité temporelle à l'emploi.....	316
8.2. La durée du temps de travail au centre d'un conflit de normes ?.....	317
8.2.1. Des salariés à la recherche de la norme perdue.....	318
8.2.2. Temps de travail et conflit de normes.....	327

CONCLUSION :	
QUELLES IMPLICATIONS POUR LA MESURE D'UNE DUREE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL ?	330
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	350
ANNEXE :	
CONTEXTES ET SYNTHESSES DES ENTETIENS	358
POISSON, industrie de la conserve	360
FRUIT, branche « import-export »	365
VIANDE, industrie et commerce en gros de viandes	377
SUCRE, industrie sucrière	386
GRAINE, branche : graines et semences	391
ENROB, rénovation de routes et chaussées	397
PROPRE, entreprise de nettoyage	408
ORDUR, entreprise de déchets et ordures ménagères	413
SUPERPROD, deux établissements de la grande distribution	419
SUPERESTO, chaîne de restaurant en centre commercial	428
TRANSPTOUT, entreprise générale de transport	435
TRANSPFRUITS, entreprise de négoce de fruits et légumes	438
COURSES, entreprise de petite messagerie	442
TRANSFOND, leader du transport de fonds	450
AMBULO, société d'ambulances	473
AMBULA, société d'ambulances	478
LYRIC, organisation de spectacles vivants	487
INSTITUT, établissement de soin privé	495
BEBE, maternité publique	498
ADMITER, une collectivité territoriale	501
SOCMUT, une mutuelle sociale	504

AVANT-PROPOS

Lorsque, quelques mois seulement après la deuxième « loi Aubry » sur la réduction du temps de travail, notre équipe répondait à l'appel à projets de la DARES « *en vue de la réalisation d'une étude qualitative sur la mesure d'une durée annuelle effective du temps de travail* », les termes de la question qui était logiquement posée nous paraissaient relativement simples. Après une longue et lente évolution, suivie d'une accélération liée à la succession rapide des textes législatifs et réglementaires encadrant le « passage aux 35 heures » et réformant en profondeur le code du travail, le processus de dérégulation/re-régulation des temps travaillés rendait inéluctable un réexamen des cadres de mesure utilisés jusqu'ici par l'appareil statistique pour rendre compte de la durée du travail. Etait en effet généralisé et légalisé l'éclatement de l'ancienne norme sociale qui correspondait à une régulation des temps travaillés et de la rémunération du travail sur des bases journalières et hebdomadaires, voire mensuelles depuis les lois sur la « mensualisation » et la généralisation correspondante du lissage des salaires horaires sur le mois. L'ancien régime temporel du travail était entamé de plusieurs manières : par la généralisation des dispositifs de modulation et d'annualisation du temps de travail ; par l'introduction de journées supplémentaires de repos « récupérateurs » d'une conception nouvelle, originale, quasiment « révolutionnaire » quant à leur rapport avec la rémunération et avec les termes de leur comptabilisation (jours annuels de « Rtt », compensant sur l'année, heure pour heure, sans majoration, des temps de travail pourtant effectués en dépassement de la « durée légale hebdomadaire ») ; par l'innovation de forfaits annuels « en jours » pour certaines catégories de cadres ; par la possibilité de thésauriser sur des périodes pluriannuelles des temps de travail effectués en dépassement de cette durée « légale » en plaçant des heures dans un « compte épargne temps » ; par la consécration enfin d'une durée légale annuelle maximale des temps travaillés.

Dans ce contexte, la question soulevée par la DARES paraissait claire et pertinente par rapport à ces évolutions consistantes du cadre réglementaire de la régulation : une question purement « technique », une interrogation sur les potentialités et les moyens nécessaires d'adaptation des outils statistiques aux nouveaux modes d'encadrement des pratiques du travail. Notre tâche aurait donc dû, et pu, se limiter à faire œuvre classique de sociologue : aller « voir » sur le terrain comment ces nouvelles régulations étaient mises en œuvre, comment se les appropriaient les salariés et, surtout, de quelle manière risquait de se trouver modifié le mode traditionnel de collecte d'informations chiffrées sur les durées du travail individuelles. L'appel d'offre énonçait d'ailleurs avec précision les termes du contrat. L'objectif était d'étudier la faisabilité concrète d'une mesure « *de la durée annuelle effective du temps de travail* », c'est à dire « *une durée individuelle qui mesure le temps effectivement*

travaillé sur une année tel qu'il est déclaré par les salariés ». La principale question « technique » qui semblait se dresser sur le chemin de la mesure était alors celui de la mémorisation du temps de travail par les salariés sur des temps plus longs que ceux que l'on avait l'habitude de donner pour cadre à la mesure dans les enquêtes statistiques : « L'objectif de l'étude est de connaître la capacité des salariés, en particulier de ceux dont l'organisation temporelle du temps de travail est irrégulière (...), de retracer de manière rétrospective l'organisation et le rythme de leur temps de travail afin d'alimenter la réflexion sur la construction de questionnaires d'enquêtes statistiques cherchant à mesurer une durée annuelle effective. ».

Rapidement, la question posée ne nous est plus apparue comme aussi simple et aussi purement technique qu'il n'y paraissait au départ. Plus nous entrions dans un décorticage patient des moyens de mesure classiquement utilisés par l'appareil statistique français, plus nous nous interrogeons sur des questions moins « techniques » et nous étions amenés à rapprocher l'ensemble des présupposés qui les fondent des apports de connaissances fournis par les recherches contemporaines sur le temps de travail, des observations que nous faisons (et que nous avons déjà faites) nous-mêmes sur le terrain et des enseignements que l'on pouvait également tirer des enquêtes statistiques existantes sur les durées et les rythmes de travail (plus particulièrement l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la durée du travail de 1995, ECDT95).

D'une question de départ technique, simple et précise (quelle est l'aptitude des salariés à mémoriser et à restituer fidèlement des durées du travail sur des temps longs ?) nous avons donc progressivement migré vers une réflexion beaucoup plus générale, exagérément ambitieuse, et non achevée sur le « sens de la mesure » d'une durée du travail salarié, au centre de laquelle se situent d'autres questions qui nous paraissent de toute façon devoir être prises en compte avant toute « refondation » des méthodes de recueil de données statistiques. Par exemple : y a-t-il aujourd'hui (mais y a-t-il eu un jour ?), dans un contexte de dénormalisation généralisée du temps du travail, une communauté de sens (ou un compromis sur le sens) de la durée du travail pour les statisticiens, les hommes politiques, les chefs d'entreprises et les salariés ? Les différenciations qui déterminent des clivages sociaux importants au sein du salariat autorisent-elles une mesure des durées du travail assise sur des bases homogènes au prix d'hypothèses simples sur la comparabilité de données, pourvu qu'elles passent par le « nombre », ou sur la commensurabilité de situations temporelles pourtant différenciées, à partir d'un instrument de mesure dit « objectif » ? Lorsque l'on interroge des salariés dans le cadre d'une enquête statistique, répondent-ils toujours à la question qu'on leur pose, ou plutôt à celle qui les préoccupe ? Indépendamment de leur

capacité à mémoriser le « nombre » (durée annuelle du travail, par exemple), celui qu'ils restituent correspond-il aussi exactement qu'on le suppose souvent à une représentation commune du travail et du temps entre l'enquêteur, le répondant et l'utilisateur du « nombre » ?

Ces questions sortent, bien entendu, du cadre de l'étude commandée et –surtout– impliquent des temporalités de recherche qui dépassent largement les délais courts qui y sont contractuellement attachés. Nous avons pourtant choisi de ne pas les éluder – alors que les réponses que nous y apportons ne sont que partielles - dans la présentation que le présent rapport fait de notre travail ; ce qui lui donne sans aucun doute un aspect « patchwork » et laisse un goût d'inachevé. « Patchwork », parce que s'y mêlent à la fois : de vraies réponses à la question technique posée sur la base d'une enquête sociologique menée auprès de salariés, syndicalistes et dirigeants relevant de 17 branches d'activité (2ème partie) ; des réflexions plus théoriques sur le « sens de la mesure » (introduction) ; et une exploitation secondaire de l'enquête complémentaire sur la durée du travail de 1995 qui permet à la fois de pointer les questions méthodologiques qu'elle soulève et ses apports incontestables à la connaissance des régimes temporels du travail salarié (1ère partie). Le caractère inachevé de ce travail se reflète, quant à lui, dans une conclusion provisoire qui esquisse quelques pistes de réflexion plus qu'elle ne fournit de « recette » pour construire un questionnaire d'enquête conférant un sens unique à la mesure.

INTRODUCTION

LES ENJEUX METHODOLOGIQUES DE L'ETUDE: LA QUANTIFICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL A-T-ELLE UN SENS ?

100
100
100
100
100

Les constats de terrain que nous avons pu faire aux cours de nos différentes recherches et qui émergent de tout un ensemble de travaux contemporains sur le temps de travail montrent la nécessité, dans toute entreprise de mesure du temps de travail, de prendre au sérieux certains de ses présupposés implicites et des les mettre en débat (0.1.). Ceux-ci peuvent amener à effectuer des choix méthodologiques forts concernant : d'une part la traduction empirique de la catégorie abstraite et polysémique du « temps de travail » qui devrait servir de cadre à la mesure (0.2.) ; d'autre part son degré d'indépendance par rapport à d'autres catégories d'analyse du travail et de l'emploi (0.3.). Enfin, seront définies quelques notions analytiques originales utilisées dans ce rapport.

0.1. Les présupposés d'une opération de quantification de la durée du travail.

Qu'ils puisent leurs ressources dans une « science sociale » ou l'autre, qu'ils adoptent l'angle de vue de la sociologie, de l'économie, du droit, de la science politique, de la gestion, de l'ergonomie, de la psychologie sociale, de l'histoire, de l'ethnologie, de l'anthropologie ou qu'ils se réfèrent à la philosophie ou à la métaphysique, les travaux sur le(s) temps ont envahi récemment la scène intellectuelle autant que l'espace médiatique. Le thème du temps pourtant n'est pas nouveau dans les sciences sociales. Infini et polymorphe, le temps est un objet d'étude éternel et varié. Apparemment aujourd'hui, l'engouement pour l'étude du temps paraît assez circonscrit à deux thèmes émergents : le « temps de travail » et les « temps de la production ».

On pourrait ne voir dans le fort développement des travaux sur le temps qu'un effet de mode ou qu'un signe d'efforts particulièrement nombreux pour répondre à une « demande sociale » ponctuelle ou catégorielle ; la résurgence du thème « temps de travail » par exemple dans les travaux économiques et sociologiques ne serait qu'un reflet de l'actualité sociale qui le place, à nouveau mais plus que jamais, au centre de débats politiques, de luttes sociales et de préoccupations gestionnaires. Mais il est possible aussi que la question du « temps » en général soit plus profonde qu'il n'y paraît et que l'intérêt croissant qu'on lui porte puise sa source dans des préoccupations beaucoup plus fondamentales qui dépassent en quelque sorte les questions « catégorielles » du temps de travail et des temps productifs [Zarifian, 2001]. C'est peut-être ainsi qu'il faut interpréter la multiplication des appels à une « transdisciplinarité », sinon à une pluridisciplinarité des modes d'approche du temps [Haicault, 2000], [De Terssac, Tremblay (2000), p.5].

La question est en effet de savoir si, après tout, la « crise du temps de travail » n'est pas l'expression d'une **évolution beaucoup plus générale de l'ensemble des rapports que l'homme et la société entretiennent avec le temps, le temps présent, le temps qui passe, le temps déjà passé, le temps futur**. Le paradigme du temps industriel mettait le « temps de travail » au centre des rapports sociaux de production, soit comme temps dominant, soit comme temps pivot des systèmes socio-temporels et spatio-temporels. Mais l'éclatement avéré de ces systèmes aujourd'hui est-il simplement la marque d'une soit disant « crise du temps de travail » ou d'un autre mode d'emprise des rapports sociaux sur l'ensemble des temporalités sociales ? La crise profonde du temps n'est certainement pas cantonnée au travail, ni même au travail salarié ; d'autres bouleversements affectent les repères temporels : par exemple, comment ne pas considérer comme tels les changements, brutaux ou progressifs, qui ébranlent les rapports du temps à l'espace, du temps au corps de l'homme, de l'objet et de la marchandise au temps, de l'homme à ses projets, de l'homme à la mémoire du temps, de l'homme à son futur ? Doit-on aussi tenir hors du sujet, lorsque l'on focalise l'attention sur le « temps de travail », les relations que tous ces rapports renouvelés entretiennent entre eux ? L'analyse temporelle ne doit-elle pas reconstruire son objet ? Ces questions, à partir du moment où on les pose, envahissent l'ensemble de la réflexion que nous avons à mener sur la validité, voire la légitimité, des outils de mesure d'un temps catégoriel, abstraitement circonscrit, et plutôt mal défini, par un type d'activité (le travail), des rapports sociaux (les rapports de production) et des usages sociaux.

La plupart des travaux contemporains s'accordent bien à montrer –même si les voies de la démonstration diffèrent parfois– que la « linéarisation » du temps, l'invention de sa chronométrie et le travail d'abstraction qui permet d'en établir un protocole de mesure, sont bien des constructions sociales, historiques et datées. La mesure du temps de travail est finalement l'opération d'objectivation d'un ensemble d'expériences subjectives : **des temps vécus par des agents sociaux** ; à ce titre, elle ressortit d'un mouvement d'abstraction préalable qui –dans sa version la plus pure– prétendrait rendre compte et résumer au moyen d'une numération, un enchevêtrement de processus concrets et, bien souvent, antagonistes¹. Comme toujours quand les sciences sociales dénombrent et quantifient, les unités abstraites qui sont comptées et additionnées sont, soit présumées « sans qualités » propres à introduire de la différence, soit supposées posséder des qualités propres mais sans rapport avec le phénomène dont le nombre veut rendre compte². Ces hypothèses président implicitement à la construction de données statistiques de toutes sortes, fussent-elles même élaborées à partir

¹ Pour W. Grossin, à la différence des autres étalons, le temps écrase les qualités de ce qu'il prétend mesurer. Voir sa citation en exergue du rapport. [GROSSIN, 1996]

des nombres les moins discutables, les mieux objectivés qui soient, comme le sont, par exemple, les salaires : la comparaison, terme à terme de « niveaux » de salaires entre catégories socioprofessionnelles ou entre pays par exemple, revient à gommer des questions sous-jacentes pourtant cruciales du type : un franc de salaire supplémentaire - pour appliquer le raisonnement « à la marge » cher aux économistes - a-t-il la même valeur sociale, ou la même utilité sociale, pour une femme de ménage que pour un cadre supérieur, ou pour une femme de ménage en Scandinavie et une autre au Portugal?³ Un des apports du Lest à l'« analyse sociétale » est bien d'avoir montré justement les dangers que revêtent les comparaisons « terme à terme » de catégories à prétention universelle et la nécessité de les redéfinir dans leur interrelation avec d'autres catégories pertinentes.

Quantifier le temps de travail par sa durée chronométrique, et tirer des enseignements des nombres méticuleusement rassemblés lors de sa mesure posent des problèmes encore plus épineux. D'abord, du point de vue de l'usage auquel est destinée la mesure statistique d'un temps-durée, il faudrait porter une attention particulière à certains dangers maintes fois dénoncés auxquels s'expose de toutes façons la quantification du social : « *Les statistiques ne sont pas seulement un mode d'accès à la réalité, qui poserait le problème du rapport entre l'objet et sa représentation quantitative, c'est à dire les questions touchant à la validité et à l'exactitude de la mesure ; elles sont le mode dominant, universel de la représentation sociale, qui agit sur un mode magique pour simuler et donc créer la rationalité* » [Besson et Journet, 1986]. Le pouvoir normatif exorbitant que possède le nombre sur les représentations dans les sociétés contemporaines est une incitation supplémentaire à la prudence⁴.

Ensuite, comme dans l'exemple précédent au sujet des comparaisons de salaires, on peut douter de la légitimité des **hypothèses de commensurabilité, d'additivité et de divisibilité des échelles servant à mesurer des temps-durées de travail** : une heure de travail ou, une année de travail, n'ont-elles pas des qualités sociales différentes selon les groupes sociaux, suivant les types d'insertion dans la production ou dans l'organisation, selon les types d'activité, selon le contenu du travail, etc ? Le temps ne possède-t-il pas, tout

² Nous avons, en d'autres temps, discuté ainsi la question de la quantification dans le cadre d'une réflexion sur la comparaison internationale des « niveaux de vie » [Bouteiller, 1976].

³ La commensurabilité de valeurs économiques est-elle d'ailleurs encore assurée lorsque les échanges qui déterminent les « prix » s'effectuent sur des marchés aussi cloisonnés, distants et segmentés ou lorsque les chances d'accès au « capital humain » se jouent elles-mêmes en dehors de tout « marché » de l'éducation ou de la formation ?

⁴ Si l'on en croit P. Bourdieu, cette même prudence s'impose au sociologue désireux de faire œuvre de science au nom de sa discipline : « *c'est lorsqu'il ne sait pas introduire cette distance objectivante, donc critique, que le sociologue donne raison à ceux qui voient en lui une sorte d'inquisiteur terroriste, disponible pour toutes les actions de police symbolique.* »

au contraire, des qualités sociales différenciées que le nombre –et son usage- contribuent justement à gommer? Est-il, au bout du compte, sociologiquement (et non mathématiquement) légitime d'additionner ou de mettre en comparaison des valeurs dont on n'est pas assurés de la commensurabilité ?

Question vaste que la statistique pense généralement ne pas avoir à se poser a priori et qui serait plutôt renvoyée aux utilisateurs du nombre qu'elle a construit. Si l'on garde conscience des présupposés ainsi impliqués par la démarche quantitative, entreprendre de quantifier le temps de travail par sa seule durée peut apparaître comme un engagement fort sur la voie du renforcement d'une certaine dimension de l'ordre social, un « ordre temporel » bâti sur un temps linéaire, abstrait, à valeur sociale universelle, un « temps sans qualités », normé et normatif, mettant en ordre les activités sociales différenciées d'une multiplicité d'individus.

Les constats de terrain effectués au cours de l'étude font remonter avec force cette question fondamentale que l'on peut illustrer par un simple exemple : selon le groupe auquel ils appartiennent, les salariés rencontrés ne « comptent » pas tous le temps qu'ils passent au travail ; et ils ne le comptent pas de la même manière, car ils ne le vivent pas de façon semblable : par exemple, de nombreux cadres ou catégories intermédiaires « *ne le comptent pas* », tandis que bon nombre d'employés et d'ouvriers « *ne veulent pas travailler pour la gloire* » (Nadine, caissière). De la même façon, on voit pointer à travers les nombreux débats sur la retraite de fortes divergences d'appréciation de la durée du temps de travail sur la vie selon les catégories socioprofessionnelles ou les métiers. Mais, de leur côté, les entreprises non plus ne « comptent » pas de la même manière : telle société d'ambulances ou telle collectivité locale tentent de « forfaitiser » le temps rémunéré de la prestation de travail ; telle autre entreprise privée de ramassage de déchets d'ordures ménagères ou telle autre du BTP valorisent un système de « fini-parti » dans lequel la durée du temps travaillé est, de fait, dissociée, du temps rémunéré ; telle autre enseigne de la grande distribution exclut les temps de pause du temps de travail effectif ; telle autre instaure des bornes strictes à la journée de travail, etc...

Ramener la durée du travail à la « quantité » d'un objet homogène est très normatif et présuppose l'identification préalable d'une « norme temporelle » qui s'imposerait –plus ou moins tendanciellement- à tous les membres d'une société, en l'occurrence ici, les membres de la société salariale. Or, si il y a quelques raisons de penser que le « temps abstrait », le temps d'horloge universel a tendu, dans une phase historique donnée, à normaliser, à borner, à coordonner et à rythmer les activités humaines,

on est tout aussi interpellé par la **variété des modes de déclinaison de ce temps-quantité selon les contextes sociaux et selon les situations locales**. Il y a bien aujourd'hui « éclatement des temps sociaux » [Grossin, 1996 ; Thoemmes, 1997 ; Haicault, 2000] et dissolution plus ou moins progressive de la « norme temporelle » du travail. Des évolutions qui rendent particulièrement délicate l'opération de quantification lorsqu'on veut la fonder sur une catégorisation du temps présumée à la fois universelle, socialement acceptée et homogène de sens dans la société. Or, sans catégorisation rigoureuse du temps de travail a priori, il y a indétermination de la durée, il n'y a plus mesure, dénombrement et analyse quantitative ; tout au plus peut-il y avoir typologie, pointage de l'hétérogénéité, recherche de cohérences, analyse qualitative. Dans quelle catégorie faut-il donc forcer la mesure d'une réalité temporelle dont on connaît la grande hétérogénéité de fait ?

0.2. Quelle catégorie « temps de travail » permet une mesure homogène de la durée?

La question du choix d'une catégorie pertinente pour cadrer le dénombrement visé est intimement liée au problème des écarts et des compromis observables entre un « temps de travail » abstrait, unique, normatif et « mesurable » et la multiplicité des temps concrets vécus, disputés, aménagés ou manipulés, objets d'arrangements locaux, temporalités qui s'interpénètrent plus ou moins selon des lois qu'il s'agit encore –et justement- de découvrir. Les appels renouvelés de W.Grossin et des intellectuels regroupés autour de la revue des « Temporalistes » pour mettre en œuvre des travaux empiriques susceptibles de rendre compte de ces lois, méritent d'être entendus ; une telle entreprise impose un approfondissement préalable de la réflexion sur ce que l'on pourrait appeler les « catégories empiriques » pertinentes de la durée du travail. Après avoir pointé les principales limites des deux approches les plus couramment utilisées pour catégoriser le temps-durée à mesurer (la catégorie juridique et la catégorie économique) on s'interroge sur d'autres modes de représentation du temps du travail et partant de sa mesure : ceux qui se construisent à partir des temps vécus par les salariés dans un mouvement permanent d'interaction avec d'autres dimensions concrètes du travail et de la vie sociale.

0.2.1 La catégorie juridique : mesurer la durée du temps subordonné ?

Le principal problème à résoudre lorsque l'on veut mesurer est celui de la délimitation de l'objet de la mesure. Ici, l'objet est le travail et, par commodité, nous réduisons le champs d'analyse à celui du travail salarié, signifiant par rapport à un faisceau de règles et de lois sensées en fixer les bornes. L'usage de la norme juridique pour délimiter

l'objet de la mesure nous semble poser deux types de questions, essentielles pour notre propos. D'une part, celle du respect de la règle : si celle-ci n'est pas respectée par les agents sociaux, ce cadre de mesure de la durée effective du travail ne devient-il pas arbitraire ? D'autre part, celle de la précision et des possibilités d'interprétation de la norme : la norme détermine-t-elle de façon univoque les pratiques temporelles ?

0.2.1.1 Du cadre juridique aux pratiques concrètes.

Pour le législateur, le temps de travail est bien le « temps de la subordination », mais celui d'une subordination juridique, déterminée par le contrat de travail et par un ensemble de règles et de pratiques juridictionnelles. Catégorie normative, dont les bornes prétendent être étroitement définies, tant par la Loi d'Etat, que par « les lois » des partenaires sociaux, que sont les accords collectifs et que l'on peut voir comme générateurs de différenciations croissantes au sein du salariat. Si la règle est respectée, elle tend à rendre tous les citoyens égaux devant elle et, partant, à objectiver des pratiques « reconnues ». Il est d'usage, et sans doute de tradition, chez les statisticiens, de calquer les catégories statistiques sur les catégories juridiques [Gollac, 1997] : après tout, elles sont sensées reposer sur un consensus social, construit bien en amont du travail statistique, sur la certitude de ce qui est « normal » (c'est à dire « légal ») et de ce qui ne l'est pas . En fait, on pourrait voir dans l'utilisation de la catégorie juridique comme cadre de mesure une certaine manière pour le statisticien d'économiser des « frais de construction » [Heran, 1984].

Sans faire de parallèle avec les observations judicieuses des sociologues et autres ergonomes⁵ faites dans le monde du travail, grand est toujours l'écart entre les normes prescrites et les pratiques concrètes dans la société. Qui traverse toujours une rue dans les clous ? Qui roule toujours en dessous des vitesses maximales autorisées ? Qui déclare tous ses revenus à l'administration fiscale⁶ ? Le statisticien ne pourrait le dire que sur la base de contrôles sérieux de déviance par rapport à la norme. Et plus sont nombreux et fréquents ces contrôles, plus on gagne en connaissance quant à la pertinence d'utiliser la catégorie juridique comme catégorie significative du phénomène étudié, quel qu'il soit.

⁵ Bien que, dans ce domaine précis, certains ergonomes confient les limites de leur discipline et s'avouent « myopes, résolument » devant la montée de « la flexibilisation, l'individualisation, l'imbrication du travail et du hors travail ». [Guéinnec, Barthe, Verdier, 2000].

⁶ Selon le Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales (CESDIP), la fraude fiscale en 1991 aurait atteint 161 milliards de francs. [Bihr, Pfefferkorn, 1998]. Nous n'avons trouvé aucune tentative de chiffrage de la fraude salariale : sujet tabou ? difficulté d'évaluation ? absence d'indicateurs statistiques ou réserve des « informateurs » ?

Mais ces exemples empruntés aux domaines de la circulation routière et des pratiques fiscales ne traduisent que très imparfaitement l'approximation à laquelle le statisticien est conduit dans sa quête d'objectivation à partir de catégories définies par les règles du droit. Dans le domaine du travail en particulier, on sait très bien qu'une règle peut très bien ne pas être respectée sans pour autant que ces comportements déviants soient portés au grand jour : « *L'institution du salariat n'empêche pas l'horaire de travail d'être une notion floue : interroger sur cette question des salariés du petit commerce, par exemple, met en évidence aussi bien l'existence d'arrangements locaux, et de conventions privées si l'on peut dire, que les réticences à les expliciter.* » [Gollac, 1997]. Dans le domaine du temps qui est consacré au travail, plusieurs sources d'approximation apparaissent plus clairement qu'ailleurs si l'on retient comme cadre de mesure la norme juridique temporelle de durée.

1/ D'une part, les « praticiens » de la règle, employeurs et salariés, sont sensés l'appliquer conjointement, mutuellement pourrait-on dire. Il en découle des **possibilités « d'arrangements locaux »** [Bouffartigue et Tchobanian, 1997] (formels ou tacites, légaux ou non) sur les termes de la norme applicable ou sur son interprétation : tel est le cas, par exemple, dans le secteur du BTP, lorsque les primes des agents de maîtrise, plus ou moins compensatrices de temps de travail « sans limites », sont versées « de la main à la main » ou, dans certaines entreprises du même secteur d'activité, quand des salariés, souvent en situation d'infériorité économique et culturelle, « acceptent » d'outrepasser les bornes légales de la journée de travail (cf. Annexe, BTP).

Tel est aussi le cas d'autres « arrangements », constatés un peu partout au cours de l'enquête, sur les fameux délais de prévenance concernant les changements d'horaires de travail (« heures de dépassement surprise » par exemple). Plus généralement, on peut noter que la détermination des règles du temps de temps de travail est passée d'un « mode tutélaire » à un « mode négocié » au tournant des années 80 en France [Maurin et Sublet, 1997] ; les Lois Aubry sur la réduction du temps de travail sont riches d'exemples d'« appropriations locales d'initiatives nationales » [Camus, Corcuff et Lafaye, 1993]. On constate également, en ce qui concerne le temps de travail, que « *la réduction individuelle s'est conjuguée à la réduction collective* » [Maurin et Sublet, 1997]. **La régulation du temps de travail n'est plus « nationale », mais bien à la fois « locale » et « individuelle », mettant donc de plus en plus souvent en jeu le rapport salarial direct** (contractualisé ou non au sens juridique du terme) d'un employeur particulier avec un collectif, voire avec des individus particuliers. **Se brouille un peu à cette occasion le rapport entre le contrat individuel, et l'accord collectif.** Quant aux rapports que la Loi entretient elle-même avec l'accord collectif, les nombreuses péripéties de la Loi Aubry II témoignent de sa complexité :

en attestent des refus d'extension de certains accords de branche et l'avis du Conseil Constitutionnel sur la deuxième Loi sur la réduction du temps de travail. Finalement, on assiste au passage « *d'une définition homogène du temps de travail centrée sur l'horaire collectif à des horaires hétérogènes et individualisés* » [Maurin et Sublet, 1997].

2/ D'autre part, **la règle laisse souvent ouverts de nombreux interstices par lesquels peuvent pénétrer « en toute légalité » certaines pratiques pouvant relever d'une certaine manière de l'« abus de droit »** : car « tout ne peut pas être réglementé ». Ainsi, pour rester dans le BTP, cet accord d'entreprise ouvrant la possibilité, dans le cadre de la modulation du temps de travail, de « semaines à zéro heure », sans en limiter le nombre. Résultat : des pratiques d'abus « légaux » de telles semaines. De nombreux accords –même conventionnés- négligent ainsi un certain nombre de « verrouillages » du cadre de la régulation locale du temps de travail : par exemple, pour ce qui concerne les délais de prévenance, les pauses, ou les modalités de prise des jours de repos. En région PACA, selon un rapport de la DRTEFP, les accords « *contiennent rarement une liste détaillée des pauses et absences incluses ou exclues du temps de travail* ». Ou encore « *Les contreparties prévues par la loi en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours ouverts sont souvent absentes dans les accords* » [DRTEFP-PACA, 2001]. A noter aussi que ce rapport pointe un « *relatif laconisme* » quant à « *l'étendue du suivi (et) les informations remises aux commissions paritaires de suivi des accords de réduction du temps de travail* ».

3/ Comme le montre F.Sellier, **le droit du travail français procède à coup de règles nombreuses et de non moins nombreuses dérogations à la règle** [Sellier, 1999]. D'une part, en matière de durée du travail, et notamment de bornage de la durée du travail, les demandes de dérogations auprès des inspections du travail sont courantes et fréquentes (voir secteurs du BTP, sanitaire et social). D'ailleurs, la Loi elle-même multiplie « *les possibilités d'y déroger par accord collectif* » [Maurin et Sublet, 1997]. Les dérogations s'avèrent, en matière de durée du travail, d'importantes sources d'ambiguïtés, si ce n'est d'abus de droit. Par exemple, l'existence, dans nombre d'accords de branche, de clauses dérogatoires aux durées journalières ou hebdomadaires du travail (dérogations à 12 heures, voire à 15 heures dans le nouvel accord des transports sanitaires), suffit bien souvent pour transformer la « possibilité » de déroger en pratique courante, pour peu qu'un compromis (discret) se réalise entre les besoins de l'employeur et les nécessités financières du salarié. Selon plusieurs informateurs, dans le BTP notamment, la demande de dérogation auprès de l'inspecteur du travail est d'autant moins souvent faite qu'elle est destinée à parer l'urgence d'un besoin de main d'œuvre. On peut remarquer enfin que, dans de nombreux accords examinés, la formulation des circonstances qui peuvent motiver la dérogation aux règles du

temps de travail offre prise aux interprétations les plus larges : l'« urgence », par exemple, est-elle une notion suffisamment précise pour caractériser une situation déterminée dans des organisations productives entièrement tournées vers le raccourcissement des délais ?

4/ **Les contrôles et vérifications de l'application des lois du travail sont finalement peu nombreux, assez peu aléatoires** et – plus particulièrement en ce qui concerne les pratiques en matière de durée du travail - **extrêmement difficiles à effectuer** ; du fait, bien souvent, de la solidité des « arrangements » individuels ou collectifs ou de l'absence d'instances de régulation des relations sociales dans l'entreprise, ou encore d'une vulnérabilité particulière des salariés. L'infériorité culturelle et/ou langagière-linguistique, la « crainte » sous toutes ses formes (de perte d'emploi, de sanction pécuniaire ou disciplinaire, de mesures diverses de rétorsion, etc.) peuvent conduire, on le sait, à des acceptations silencieuses de l'écart à la règle : le rapport salarial est ainsi fait, dissymétrique. Le statisticien dispose, en fait, d'assez peu de moyens pour donner un ordre de grandeur pertinent à l'approximation de sa mesure « objective » de la durée du travail effectif : les cas d'infraction qui peuvent être relevés à partir des procès verbaux de l'inspection du travail ou des jugements des Conseils Prud'homaux sont bien loin de ressortir d'un plan d'échantillonnage aléatoire et fournissent peu d'indications (quantitativement) utiles pour juger de la légitimité scientifique de l'usage des catégories juridiques comme cadre de la mesure quantitative.

S'il est un domaine particulièrement parlant du point de vue qui nous intéresse ici - mais il est loin d'être le seul -, c'est bien celui du temps de travail des cadres où l'écart est considérable entre règles juridiques et pratiques temporelles. En témoignent certains travaux qui pointent une montée graduelle du nombre de contentieux portés par des cadres devant les tribunaux en matière de temps de travail [Livian, 2000] ; le confirment les enquêtes sur la durée effective du temps de travail des cadres [Fermanian, 1999]; le démontrent divers travaux empiriques [Bouffartigue et Bouteiller, 1999, 2000a, 2000b].

Ces travaux montrent l'intérêt limité de fonder une mesure de la durée du travail des salariés sur l'observation de leurs bulletins de salaire ou des listings de paye des entreprises. D'autant que - notre étude le confirme -, les nouveaux modes de régulation du temps de travail (modulation, annualisation, jours de Rtt, forfaits en jour, compte épargne temps), mais aussi de gestion managériale, introduisent une **dissociation nouvelle et assez importante entre le temps de travail effectué et celui qui est payé sur une période donnée** (mensuelle ou même annuelle). Dissociation en raison, d'une part, du lissage de la rémunération dans un contexte de fortes variations des durées du travail entre périodes de

paye ; d'autre part, d'une **tendance du salaire direct à moins sanctionner un temps effectivement passé au travail que la réalisation d'une prestation, l'atteinte d'un objectif, le résultat d'une action.**

0.2.1.2. Quelle catégorie juridique du « temps » ?

Une des questions première qui est posée au statisticien est de savoir ce qu'il « doit » ou ce qu'il « veut » mesurer exactement⁷. La durée du travail ? Certes, mais comment établir un clivage net, indiscutable et suffisamment homogène pour ne pas souffrir d'ambiguïtés entre ce qui est temps de travail et ce qui ne l'est pas ? La règle juridique permet-elle de dessiner, de manière homogène, des frontières nettes, indiscutables, acceptées et pratiquées par les agents entre le temps du travail effectif, le temps « enfermé » par le rapport salarial, le temps rémunéré par un salaire et les temps « induits » par la relation salariale ? Les bornes juridiques fixées au temps de travail correspondent-elles aux limites vécues par les salariés ?

La loi est sensée donner une réponse tranchante qui devrait fournir un cadre objectif à la dimension de l'objet à mesurer : le temps de travail effectif est le « *temps où le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* ». Le cadre juridique, notons-le au passage, n'implique à aucun moment l'acte de travail, l'acte de production, mais tente de circonscrire **un rapport et une situation**. Pourtant, les zones d'ombre laissées par cette définition sont désormais bien connues et ont permis aux partenaires sociaux de se livrer à des interprétations aussi diverses et variées peut-être qu'il y a d'entreprises en France. C'est un constat d'expérience. Cette diversité apparaît certes avec encore beaucoup plus de force sur le terrain de la mise en œuvre concrète de la régulation des temps travaillés que dans les accords formels d'aménagement ou de réduction du temps de travail [Bloch-London, 2000]. De ce point de vue, les entretiens approfondis effectués pour l'étude et l'analyse de 16 modalités d'accords de branche et d'entreprise sont édifiants : le traitement des temps de pause, des temps d'habillage, des temps de formation, des temps d'astreinte / garde / ou permanence ou des temps d'attente –pour ne citer que quelques uns des temps qui, en principe, sont assez largement codifiés– diffère non seulement d'une branche, d'une entreprise ou même d'un établissement à l'autre mais également d'une catégorie professionnelle ou d'un service à l'autre de la même l'entreprise ou du même établissement.

Cette latitude laissée aux partenaires sociaux (mais aussi celle qu'ils prennent eux-mêmes par rapport au cadre juridique général) dans l'interprétation de la définition du temps de travail et, partant, de sa durée, atteint un degré plus élevé encore -quasiment infini pourrait-on dire- pour toute une série de temporalités qui se situent à la limite même du temps de travail : le décompte (et son mode) des temps de déplacement professionnel, des temps de travail au domicile, des temps d'astreinte informelle (souvent peu ou non traités par les accords) relèvent alors plus d'un traitement par arrangements individuels (souvent tacites) de gré à gré entre l'employeur et le salarié ou par décision unilatérale de l'un ou de l'autre. Par exemple, les conclusions (par ailleurs très contestées) du rapport Roché sur la fonction publique attestent pleinement cet éloignement possible des pratiques de la règle générale. En outre, dans la mesure où, contrairement aux règles du théâtre classique, la scène du travail n'implique plus une unité de temps et de lieu, la norme juridique du temps de travail -qu'elle soit législative ou formellement négociée- ne joue plus un rôle pleinement régulateur du temps effectivement consacré à l'activité professionnelle : le travail immatériel, le travail à la mission ou le travail régulé par objectifs et délais peuvent assez librement gagner des espaces et des temps autrefois considérés comme domestiques ou familiaux et brouiller la définition juridique de la durée du travail. La « commensurabilité » juridique de ces temps n'est alors établie, dans le meilleur des cas, que par une (rare) jurisprudence dont la principale caractéristique est -malencontreusement pour notre propos- d'en référer justement aux « contextes » et aux « usages » locaux, limitant du même coup la capacité de généralisation de la règle qu'elle établit.

A cette difficulté intrinsèque de trouver, dans la règle de droit, une stricte définition des contours du temps de travail s'ajoute une seconde, peut-être plus circonstancielle, mais dont le poids ne doit Pas être négligé. Les deux lois Aubry ont permis -un peu à la hâte- un changement assez radical de la règle juridique du temps de travail (annualisation du temps de travail, décompte en jours pour les cadres, repos compensateurs de remplacement, dérogations « exceptionnelles » aux délais de prévenance, décomptes annuels des temps travaillés, compte épargne temps, etc.). Suffisamment radical en tout cas pour qu'apparaissent assez clairement, à travers l'étude expérimentale que nous avons menée, **tâtonnements, pertes de repères, déstabilisations et improvisations en tous genres en matière d'usage des nouveaux outils réglementaires de la durée du travail.** Suffisamment radical aussi pour qu'il soit permis de penser que les apprentissages individuels et collectifs de la nouvelle règle de droit seront longs et que la situation, telle

⁷ Sur l'autonomie (relative) d'action du statisticien par rapport à la « demande sociale », voir [Desrosières, 1986].

qu'elle est vécue aujourd'hui par les salariés, d'imposition d'une règle « étrangère » (en tout cas extérieure, et non souhaitée) perdue.

Un simple constat, commun à la plupart des entretiens effectués : l'ignorance et l'incompréhension assez généralisées de la règle nouvelle. Les différents conflits observables entre les règles et les pratiques temporelles puisent leur origine dans la perte de « sens » des premières, leur faible conformité aux temps « vécus » par les salariés, et à leur représentation du temps de travail. La dissociation entre les temps rémunérés, les temps travaillés et les temps « enfermés » par le rapport salarial s'accroît et se double, par le biais du régime de l'annualisation, d'une indétermination permanente sur le taux de rémunération des heures effectivement travaillées⁸. Vouloir changer les référentiels temporels est une chose ; parvenir à leur donner un « sens » pour ceux qui doivent y recourir en est une autre. C'est pourtant bien, pour une large part en tout cas, de l'harmonie entre ces deux intentions que dépend la concordance entre règle et pratique

Il y a là une autre raison de douter durablement de l'« imperméabilité » de la catégorie juridique du « temps de travail » qui permettrait une mesure homogène et fiable de sa durée. Un constat est en effet transverse à la plupart des situations observées : outre qu'elle est peu comprise et (ou) mal assimilée, la règle nouvelle est, dans de nombreux cas, contestée ; son changement est revendiqué. Ici, des accords d'entreprise sont dénoncés (société de transport de fonds, entreprise de transports routiers de marchandises) ; là, des avenants rectificatifs sont signés à la hâte, au coup par coup, au gré des circonstances économiques (entreprise de conditionnement de viandes animales). La catégorie juridique n'est pas stabilisée ; le compromis social est précaire dans de nombreuses situations observées⁹.

0.2.2. La catégorie économique ou « comptable » du temps de travail : le temps rémunéré.

Sans doute la catégorie comptable du temps de travail fournit-elle le cadre de mesure du temps de travail le moins discutable qui soit d'un point de vue très particulier :

⁸ Les entretiens réalisés auprès de salariés nous ramèneront souvent à ce constat, fondamental pour la faisabilité d'une mesure de la durée annuelle du travail : en régime d'annualisation, le salarié connaît rarement, à un instant donné, le « statut » définitif du temps qu'il a travaillé (heures normales ou heures majorées, payées ou récupérées ?).

⁹ Les difficultés de gestion de l'annualisation par les entreprises et les perturbations qu'elles induisent dans la vie des salariés sont rappelées de façon récurrente par la presse journalistique. Intéressant de ce point de vue, l'article de Valérie Devillechabrolle, « L'annualisation stresse les ouvriers et tracasse leurs patrons », *Liaison Sociales / Magazine*, Novembre 2000.

celui qui fonde l'analyse temporelle sur l'alliance de postulats (*credo*) élémentaires et lapidaires du type : « le temps (de travail), c'est de l'argent » et « tout travail mérite salaire ».

Il ne s'agit là, bien sûr, que de formules ; mais elles paraissent refléter assez fidèlement l'adhésion - quasiment « doxique » - à une vision somme toute limitée du travail (une marchandise abstraite qui s'échange à un prix sur un marché) et de la fonction du temps qui lui est consacrée : fonction triple d'évaluation de la valeur de la marchandise (du coût du travail et de sa rémunération), de limitation de la prestation de travail (n'est temps de travail que celui qui est rémunéré) et de synchronisation de la vie des travailleurs (l'agent opte pour des emplois optimisant sa « fonction d'utilité » par toutes sortes d'arbitrages entre salaire, conditions de travail, durée de la prestation, investissement en formation, usage du temps « libre »). Dans le modèle de « production des ménages » développé par G. S. Becker, le temps apparaît clairement comme producteur d' « utilité économique » : « *les ménages sont supposés combiner du temps et des biens marchands pour produire des biens qui entrent directement dans leurs fonctions d'utilité* » [Becker, 1965, pp.493-517].

Utiliser cette catégorie là comme cadre de référence de la durée du travail est sans doute relativement aisé : bulletins de salaires et listings de paye sont des supports de mémoire du temps relativement fidèles, dont la collecte nécessite une organisation moins coûteuse et plus efficiente qu'une enquête menée auprès des salariés individuellement. En outre, l'acceptation (par définition) par le salarié de son bulletin de paie donne une objectivité apparente à la catégorie du temps ainsi prise en compte. La commensurabilité des temps individuels est garantie (et attestée) au cours de l'échange par la valeur marchande (valeur d'échange) du temps incorporé dans la marchandise travail. Ainsi ramenées à un étalon « prix », les unités de temps peuvent s'additionner, se soustraire, se multiplier et se diviser à l'envi : les temps de travail, comme les temps de non travail d'ailleurs, sont des quantités homogènes, commensurables. Les agents économiques gèrent le temps comme une ressource, ce qui contredit d'ailleurs certains travaux menés en psychologie du travail [Clot, 2000]. Si sa fiabilité est grande, l'intérêt réel de cette mesure nous paraît toutefois assez strictement limitée par la portée de son présupposé de départ : est temps de travail celui qui est rémunéré et le salaire (et lui seul) peut « acheter » le temps.

Tout temps de travail est-il rémunéré ? Et n'y a-t-il de temps de travail que le temps que l'entreprise rémunère ? L'enquête réalisée autorise à considérer comme hasardeuses ces deux hypothèses. Des temps considérés comme temps de travail et rémunérés comme tels dans certaines entreprises (dans certains métiers ou dans certaines branches) ne le sont pas dans d'autres, sans justification ni contrepartie « économique »

particulière. Dans l'échantillon étudié, on peut ainsi constater, par exemple, une différence notable entre telle entreprise de BTP qui considère les temps de déplacement entre chantiers (lorsqu'ils interviennent dans l'horaire de travail) comme du temps de travail effectif, et telle autre entreprise de nettoyage qui exclut du décompte de la durée du travail les temps passés par ses femmes de ménage (à 4, 5 ou 6 heures du matin) en bus, métro ou autres moyens de transports individuels pour changer de chantier. On constate aussi que certains temps rémunérés –ou, disons, indemnisés, objets d'une contrepartie financière- ne sont pas décomptés comme temps de travail, ou ne le sont que partiellement. C'est le cas, par exemple, de ces ambulanciers qui « enchaînent » 24 heures de « permanence » (indemnisée sur la base forfaitaire de 6 heures de salaire) et 10 ou 12 heures de travail (rémunérées sur une base forfaitaire de 8 heures de salaire).

La réalité observée dans bon nombre d'entreprises et de secteurs professionnels trahit aussi, dans certaines situations (dont celles des cadres en forfait jour représente une figure emblématique), un effacement graduel du contrôle et du décompte du temps de travail et, partant, de sa prise en compte à titre principal dans l'évaluation de la prestation de travail (mais aussi dans la détermination de l'organisation du travail) au profit d'une plus fréquente forfaitisation de la rémunération au regard de la réalisation de tâches, de missions ou d'objectifs déterminés : « .. dans bien des situations, le temps de travail ne prescrit pas la quantité de travail (dépannage à distance, astreinte à domicile....mais aussi travail de nombreux cadres) » [Guéinnec, Barthe et Verdier, 2000]. Corrélativement, l'ensemble des dispositifs gestionnaires visant une mobilisation forte de l'implication subjective des salariés dans le travail conduisent ces derniers à « compter » moins leurs temps.

Les fonctions de limitation du temps de la prestation et de synchronisation des temps de vie traditionnellement conférées au temps de travail–marchandise sont également battues en brèche par la montée en puissance des systèmes de modulation et d'annualisation du temps de travail et des horaires et formes d'emploi dits « atypiques ». Au contraire, en ne rémunérant que des temps de travail situés sur des temps forts de la production ou de la vente, les entreprises limitent très sérieusement les possibilités déjà évoquées de choix et d'arbitrage des salariés entre salaire / temps de travail / horaires de travail : le diktat de l'organisation (flux tendu, zéro défaut) et des marchés sur les temps travaillés rend illusoire ces choix et arbitrages et élève au rang de critère d'emploi la « disponibilité temporelle » des salariés [Allaluf, 2000].

La mesure d'une durée du travail basée sur la catégorie « économique » du temps a un intérêt indiscutable, mais limité. Elle ne fournit ni plus ni moins qu'un reflet abstrait et

comptable de la complexité temporelle du travail mais est susceptible de traduire une unité de mesure du coût du travail et de fournir un dénominateur au calcul de la productivité. Même de ce point de vue, toutefois –si l'on se réfère notamment à la situation bien connue illustrée de façon caricaturale par celle des cadres mais généralisable à d'autres catégories– les possibilités de calcul fiable d'une productivité du travail immatériel sont largement entamées par l'indétermination finale du dénominateur (le temps de travail effectif du cadre) mais également du numérateur (la contribution du cadre à la valeur produite par l'entreprise) [Bouffartigue et Bouteiller, 2000a] [Veltz,2000].

0.2.3. Pour une catégorie empirique du temps : le temps vécu, une autre façon de « catégoriser le social ».

« Dimension essentielle du rapport de l'homme au monde, le temps est avant tout une expérience subjective. Il est vécu avant de constituer une mesure de la durée ou un objet de réflexion » [Mercure, 1995, p.5]. Mesurer le temps de travail des salariés imposerait donc de concevoir un artifice par lequel un chercheur ou un statisticien (des hommes, en somme) pourraient avoir prise sur le rapport que d'autres hommes entretiennent avec le monde. Penser résumer ce regard porté par l'homme sur son propre vécu au travers d'un « nombre » (une durée du temps de travail) ne relève-t-il pas alors d'une sorte de croyance, de foi, de religion ? Le danger est réel, et se décuple lorsque la croyance pousse à **ne plus regarder que le « nombre » au lieu de ce qu'il renferme de sens, de significations, de conditions qui lui ont donné naissance.**

Dans l'ouvrage plusieurs fois cité [De Terssac et Tremblay, 2000], De Terssac et Tremblay appellent à *« revenir sur de fausses évidences pour dégager des besoins de connaissances »* (p.6) et à *« revenir sur les « codifications en vigueur » qui masquent les réalités qu'elles prétendent dévoiler et rendent encore plus opaques les pratiques qu'elles sont censées éclairer. »*(p.7). Les auteurs se demandent : *« Ne faut-il pas contourner les approches « moyennisantes » pour cerner la diversité des contextes, des situations et des trajectoires de chacun ? »*. Ces interrogations entrent en résonance forte avec les premières données de terrain recueillies et avec l'«atmosphère» générale qui règne sur les chantiers pré- et post- « 35 heures » que nous avons investis : ceux où la régulation temporelle du travail ne va pas de soi.

Au delà des sondages d'opinion qui cherchent à éclairer la question « finalement, la RTT est-elle une bonne chose pour vous ? », arrêtons-nous quelques instants sur la durée du

« temps de travail » qui fait sens pour les salariés rencontrés pour nous rendre compte qu'elle peut, dans bien des cas, se situer à grande distance des « représentations » politico-juridiques ou économique-comptables qui viennent d'être évoquées.

Le changement de la norme de durée du travail, qui représente à la fois le produit d'évolutions gestionnaires, d'une action gouvernementale volontariste et de négociations sociales locales, a été généralement accueilli avec méfiance par une bonne part des salariés et des entreprises. Même si, *a priori*, la perspective d'une réduction de la durée (quantité-ressource) du temps de travail dans leur service pouvait paraître globalement favorable aux salariés, il était clair que les employeurs assortiraient cette mesure de contreparties qui, elles, pourraient leur « compliquer la vie ». Et c'est bien ce qui s'est passé, au vu de nos entretiens, pour une partie d'entre eux : les aspects théoriquement positifs de la réduction quantitative du temps de travail ont pu être atténués, sinon anéantis, par une diminution (parfois importante) des revenus du travail (pertes d'heures supplémentaires, gel des rémunérations, suppression de primes et avantages) et une dégradation des qualités propres au temps du travail et des autres temporalités sociales.

Cette observation n'est pas sans étonner. Car, après tout, la réduction du temps de travail a bien été négociée par des représentants des salariés –représentants syndicaux ou salariés mandatés- dont on aurait pu penser qu'ils mettraient bien dans la balance les risques de dégradation des conditions de travail, des rythmes de vie et des synchronies sociales. Pourtant, les signataires syndicaux ou mandatés ont, bien souvent, bataillé ferme sur les deux points qui leurs paraissaient primordiaux : la réduction effective de la durée (quantité) du travail et le maintien des salaires nominaux. Apparemment, les moyens pour y parvenir ont plus souvent été imposés par l'entreprise dans les négociations que véritablement mises en débat [Pillemont, Revest et Vayssières, 2001]. C'est que, d'une part, très peu d'accords finalement ont été signés par la totalité des organisations syndicales présentes dans la branche ou dans l'entreprise, signe s'il en est d'un ralliement seulement partiel à la nouvelle normalisation du temps de travail. En outre le caractère extrêmement complexe des lois Aubry et de l'ensemble de la législation du temps de travail a pu dérouter des salariés non experts en droit du travail. Surtout, l'explication avancée par [Pillemont, Revest et Vayssières, 2001] doit être retenue : une fois évacué l'enjeu essentiel des négociations, celui des rémunérations, **les salariés ne se sont pas sentis « légitimés » à traiter des questions d'organisation, qui sont traditionnellement l'apanage des directions** : *« les représentants du personnel n'ont pas su s'extraire des enjeux classiques du dialogue social...(..)... les salariés sont restés dans le jeu traditionnel de la négociation, alors que le jeu changeait de*

dimension...(..)...l'ARTT est restée confinée dans les logiques de la prescription »
[Pillemont, Revest et Vayssières, 2001]

Sans entrer pour l'instant dans le détail des constats que notre étude permet de faire sur ce point, il suffit de noter quelques unes des conséquences que les modes d'aménagement de la norme de durée ont pu avoir sur les « qualités » du temps de travail, selon les salariés eux-mêmes :

- incidences sur le contenu du temps au travail [Y.Guéinnec, B. Barthe et F.Verdier, 2000] : intensification, massification, densification, liées à la réorganisation du travail et aux modifications de rythmes, de cadences et de standards de performance ; les effets de ces changements se font sentir non seulement sur la santé mais également sur la qualité des temps de vie en dehors du travail : surcroît de fatigue, besoins nouveaux de réparation physique ou psychique que le temps « hors travail » ne parvient pas à compenser [CLOT, 2000];

- conséquences sur la définition du temps de travail effectif, avec parfois l'exclusion de temps objectivement « enfermés » par le temps de travail ou « captifs » de celui-ci (temps de pause, temps d'habillage, multiplication des coupures, changements des normes d'équivalence, renforcement des temps d'astreinte, statut incertain des temps de dépassement journaliers ou hebdomadaires, etc.), avec des incidences sur la rémunération et sur le temps effectivement passé au travail ;

- effets sur les emplois du temps, dont les modifications –et les nouveaux usages qui sont faits des délais de prévenance dérogatoires- affectent l'ensemble des temps sociaux (temps de repos, temps familiaux, temps d'activités personnelles ou sociales, temps de « préoccupation » du travail) ;

- incidences sur la rémunération, par exemple lorsque les heures de dépassement sont annualisées ou lorsque les heures supplémentaires font l'objet de récupérations (repos compensateurs de remplacements ou « fausses » journées de Rtt), non plus de paiement, ou encore lorsque la réduction de la durée du travail est purement et simplement assortie d'une sanction financière (déplacement d'heures hors des contingents annuels, embauches à 35 heures « payées 35 »).

Ces constats, particulièrement nombreux dans l'échantillon retenu, ne sont certes pas généralisables à l'ensemble de la population au travail : il est des salariés qui, au contraire, placés dans un contexte local favorable (secteur, entreprise, nature du poste, contre-pouvoir syndical, qualité de l'accord obtenu) ont pu bénéficier pleinement d'une réduction quantitative de la durée de leur travail sans atteinte apparente aux qualités du temps et même, parfois, en tirent un avantage très positif.

Quels enseignements méthodologiques doit-on tirer de ces quelques observations ?

1/ Une même « quantité moyenne » de temps de travail de 35 heures hebdomadaires ne possède pas le même sens et ne renferme pas la même « qualité » dans des contextes différents d'aménagement du temps de travail (annualisation, réduction journalière, jours de Rtt cumulables, travail sur les temps familiaux –dimanches, fériés, travail de nuit- ou selon des rythmes discontinus, possibilité ou non de choix des horaires et des « jours de Rtt », longueur des délais de prévenance, etc.).

2/ Une même « quantité moyenne » de temps de travail rémunéré de 35 heures hebdomadaires peut, selon les contextes institutionnels, impliquer une confiscation de « temps pour soi » de 35 heures effectives ou, par exemple, de 45 heures : sans même tenir compte des temps de trajet (et de leur coût), c'est la situation courante que des caissières ou autres employés de la grande distribution (mais aussi certains convoyeurs de fonds, ambulanciers, employées de chaîne de restauration, etc.) vivent lorsque 2 heures de « coupure » quotidienne de la journée de travail leurs sont imposées. Juridiquement, ce temps n'est pas « subordonné » à l'employeur; socialement, il est d'autant plus souvent vécu comme temps « captif » et « contraint » qu'il réduit le degré de liberté et le champs possible des activités qu'il permet d'envisager (distance au domicile et coût du trajet, variété des activités offertes « sur place », etc.).

3/ Une même « quantité moyenne » de temps de travail rémunéré de 35 heures peut aussi bien inclure 2 h.30 hebdomadaires de temps de pause ou d'habillage (ce qui réduit à 32 h.30 la durée effective du travail) qu'impliquer une présence effective de 37 heures 30 sur le lieu de travail (ou de 47 h.30 si se combine une coupure journalière de 2 heures)¹⁰.

Ainsi, le développement de multiples formes de normalisation locale de la durée du travail fait finalement apparaître le temps de travail, sa gestion et sa détermination, comme de plus en plus facteurs (non autonomes) d'hétérogénéité et de différenciation sociale. **Les représentations du temps tendent à ne plus concorder, ce qui rend moins pertinente l'hypothèse selon laquelle on pourrait parler d'une norme sociale (macro sociale) du temps de travail aujourd'hui dans la société salariale française. Les représentations qu'ont les politiques, les employeurs, les représentants syndicaux et les salariés du**

¹⁰ En supposant simplement un habillage et un déshabillage journalier : en cas de coupure significative, ces temps doivent être doublés.

temps du travail semblent finalement plus éloignées les unes des autres que jamais¹¹. Les temps « représentés » par les responsables syndicaux ne concordent pas plus qu'hier avec les temps productifs des employeurs ; mais il est à se demander aussi s'ils entrent toujours en cohérence avec les temps « concrets », les temps « vécus » par les salariés qu'ils sont sensés représenter. C'est en tout cas à une hypothèse de ce type que renvoie le constat de terrain de fréquentes remises en cause d'accords de réduction du temps de travail – pourtant signés par des représentants ou mandatés syndicaux- ; que cette remise en cause émane de syndicats non signataires (dont il faudrait déduire qu'ils sont parfois mieux porteurs que les autres des représentations des salariés) ou des salariés eux-mêmes¹².

La diversité des « référentiels temporels » [Thoemmes, 1997], les multiples conflits qui peuvent en découler, mais aussi les micro arrangements temporels individuels (ententes informelles dans l'artisanat ou dans les PME, horaires individualisés, etc.) doivent donc être placés au centre de la réflexion méthodologique sur la construction d'un indicateur homogène et « universel » de la durée du travail, avant même de poser la question de la période calendaire pertinente pour donner un sens à la mesure. Qu'il soit estimé, en toute objectivité, et « toutes choses égales par ailleurs », sur une base journalière, hebdomadaire, mensuelle, ou pluri-annuelle (par exemple sur une vie de travail) le « combien » du temps de travail n'a pas le même sens, ni la même « valeur sociale » [Berthet, 1998] pour tous les groupes sociaux : il ne « représente pas » le même type de compromis entre diverses temporalités sociales, ni le même mode d'arbitrage salarial, ni la même souffrance ou la même usure physique, selon les qualités qu'il enferme, les synchronisations qu'il autorise ou, au contraire, qu'il empêche, selon les pratiques sociales du groupe, etc...

En d'autres termes, **la « durée du travail », à quelque niveau de regroupement qu'on l'envisage, n'est jamais « signifiante » en elle même ; elle est plutôt « signifiée » par les qualités propres que le groupe lui reconnaît**¹³. Aussi, il nous semble que la

¹¹ Loin de nous l'idée que le champs de la représentation temporelle du travail ait pu être un jour structuré sur la base d'un référentiel unique, commun à tous les agents sociaux ; l'histoire de la construction de la norme temporelle a bien toujours été conflictuelle. Nous constatons simplement ici qu'une norme prétendument « universelle » de durée (les « 35 heures ») peut s'assortir aujourd'hui, plus encore que jamais, d'une déstabilisation des temps « sociaux » et des synchronies temporelles, faute d'une prise en compte commune par les agents sociaux des temporalités sociales autres que le travail : temps du repas, temps du repos, temps familiaux, temps de enfants, temps de la ville, temps de l'apprentissage (voir à ce sujet, les réactions aux opérations de débauche dans lesquelles certaines entreprises s'engagent auprès des centres d'apprentissage), temps de la retraite, etc.

¹² Il suffit d'opérer une rapide revue de presse des six derniers mois pour constater l'ampleur de cette remise en cause et les difficultés qu'il y a à établir de nouveaux compromis locaux sur la norme temporelle.

¹³ Ainsi, la notion durée/coût du travail possède bien un sens précis, de nature économique, (et quasi universel) pour les employeurs. Mais tout porte à penser que, même pour ce groupe, les « qualités » de ce temps sont devenues tout aussi discriminantes au regard de la performance de l'entreprise que sa

question de l'évaluation quantitative de cette durée n'a de sens qu'à condition qu'elle soit assortie des éléments d'appréciation qualitative qui, seuls, peuvent lui conférer une existence sociale et autoriser des comparaisons¹⁴ (catégorielles ou interindividuelles) objectives. C'est dans cet esprit, nous semble-t-il qu'Héran proposait une démarche que nous avons en partie adoptée à titre expérimental dans notre enquête: « ... il suffirait de donner aux enquêtés la liberté de définir eux-mêmes leurs pratiques » [Gollac, 1997]. La question des modalités d'accès systématique aux temps réels, vécus et qualifiés par des salariés (et groupes de salariés) contextualisés est alors un second chantier auquel devra s'attacher la réflexion méthodologique dans sa phase ultérieure. Elle devra être résolue à l'abri de toute tentation de « spontanéisme » - que M.Gollac considère à juste titre comme « la tentation inverse du juridisme » [Gollac, 1997] - à partir d'un mouvement de déconstruction/reconstruction globale et simultanée des catégories discutées ici : temps juridique, temps économiques, temporalités sociales vécues par les agents sociaux.

0.3. Les interdépendances de la catégorie analytique du « temps de travail ».

Pour toutes les raisons qui viennent d'être évoquées, on ne peut envisager de mesurer le temps de travail en faisant l'économie de deux autres questions au moins : mesurer pour quoi ? mesurer pour qui ? Selon l'usage et l'utilisateur concerné, la construction de l'outil de mesure ne peut être identique. Dans une de ses interventions dans le débat autour de la question « qu'est-ce qu'un bon chiffre ? », à l'occasion de la journée débat du 19 janvier 1994, J. Curie rappelait en effet que « *les statistiques n'ont pas une valeur omnibus. Il est dangereux de vouloir les faire parler en dehors du système d'interrogations et de conventions dans lequel elles ont été construites* » [Cahier Travail Emploi, 1995, p.28] et, citant G. Bachelard : « *Il faut réfléchir pour mesurer et non mesurer pour réfléchir* » [Cahier Travail Emploi, 1995, p.39].

Mesurer le temps, par sa durée, revient à en faire une catégorie analytique permettant l'accès à un certain type de connaissance ou de savoir. Mais quel phénomène s'agit-il au fond d'analyser ? Quelle réalité économique ou sociale s'agit-il de convertir en « fait statistique » ? L'outil statistique ne peut être forgé que par rapport à l'usage que l'on

« quantité » ; l'éclatement de la norme temporelle et son assouplissement rendent indissociables les deux aspects de la réalité du temps de travail. Il en est évidemment de même pour les salariés.

¹⁴ Cette remarque concerne également les interprétations et les usages (souvent) abusivement faits des estimations de « durée du travail » dans le domaine des comparaisons internationales. Voir, par exemple, à propos des différences que revêtent les durées du travail à temps partiel selon les pays : [OIT, 1997].

veut en faire. Or, nous pensons l'avoir montré, le temps de travail peut être examiné sous de multiples facettes :

1/ **Ce peut être une ressource productive qu'il s'agit de gérer et d'allouer**, dans une hypothèse de temps abstrait préexistant à l'acte et à la conscience des hommes, un temps éthéré, une ressource mobilisable : par exemple, on dira que le temps de travail diminue dans la plupart des pays d'Europe, bien que les richesses produites (en tout cas, celle qui sont échangées sur un marché) augmentent : la compatibilité de ces deux phénomènes serait assurée par un accroissement tendanciel de la productivité globale des facteurs de production. Ici, il ne s'agit pas de construire un indicateur des durées du travail individuelles (un nombre d'heures/homme) mais d'évaluer le nombre global d'heures de travail rémunéré absorbées par la production de marchandises, dans l'économie toute entière, dans une branche d'industrie, voire dans une entreprise particulière.

2/ La question de la distribution de cette quantité de temps productif entre des individus ou des groupes sociaux relève d'autres problématiques : **le nombre d'heures de travail consacrées à la production pour un résultat économique donné ne préjuge en aucune manière du nombre d'individus qui travaillent, peu ou prou, à l'obtention de ce résultat, ni du niveau de l'effort qu'ils fournissent, individuellement.** Pour preuve, la proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total en 1996 variait de 6,6 en Italie à 36,5 aux Pays-Bas¹⁵. Un temps-quantité de travail donné nécessaire à la production peut impliquer des formes très différentes de mobilisation des salariés, en même temps que des distributions extrêmement variées des revenus tirés du travail. La comparaison (entre pays, branches, entreprises) de durées du travail individuelles (moyennes) n'indique strictement rien sur les différences d'efficacité productive entre les heures de travail fournies dans les différentes régions comparées (pays, branches, entreprises). Elle n'indique rien non plus, par elle même, sur l'effort collectif consenti par une population donnée pour la production de richesses si l'on ne rapporte pas l'ensemble des heures travaillées dans un pays, par exemple, à l'ensemble de la population, active ou non ; avec tous les problèmes qu'une telle opération pourrait poser sur un plan pratique, compte tenu notamment de la perméabilité des frontières (prise en compte de l'immigration).

3/ Or, que nous donnent généralement à voir – en particulier dans un contexte comparatif- les statistiques concernant les durées du travail individuelles ? Un nombre moyen d'heures travaillées, tantôt par actif occupé, tantôt par actif occupé « à temps

¹⁵ OIT, « Le travail à temps partiel : liberté ou piège ? », Revue internationale du travail, 1997, volume 136, N°4.

complet ». Dans le premier cas, (heures par actif occupé) l'indicateur ne permet que de comparer des situations « moyennes » (totalement fictives) condensant des régimes coexistants de travail à temps partiel de durées variables et de travail de durées tout aussi variables mais à temps complet ; or on sait bien que leurs proportions et leurs niveaux respectifs varient d'un pays, d'une branche ou d'une entreprise à l'autre. Dans le second cas (heures par actif occupé « à temps complet »), rien n'est dit –souvent parce que la construction même de l'indicateur ne le permet pas- sur l'ensemble de la distribution des durées du travail puisque l'on exclut les salariés à temps partiels dont, on l'a vu, l'importance est croissante et parfois très importante localement. Dans les deux cas, enfin, est éludée la question des individus exclus de la distribution du temps de travail (chômeurs, inactifs involontaires, etc...) mais qui sont pourtant possesseurs de cette même «ressource» qu'est le temps. **Une durée moyenne du travail par actif occupé n'a pas la même signification dans un pays où le taux de chômage est de 12% et dans un autre où il est de 5%** par exemple : le « partage » de la ressource ne s'opère pas, dans les deux cas, de la même manière. Même si, par de nombreux recoupements de sources (souvent) hétérogènes, les appareils statistiques permettent parfois de reconstituer, avec beaucoup d'approximations, ces distributions et ces « partages » des durées du travail, la question de leur comparabilité et du « sens » de leur comparaison restent entières : deux distributions identiques, dans deux sociétés différentes, peuvent éventuellement attester de modes d'allocation des ressources temporelles comparables sans pour autant pouvoir dire quoique ce soit sur leur degrés de cohérence sociale respectifs dans chacune des sociétés étudiées.

4/ Considérer le temps de travail comme une simple ressource productive correspond à une vision plutôt appauvrissante de ce qui est avant tout une construction sociale, qui passe par des usages, par l'élaboration conflictuelle de normes, par la réalisation de multiples compromis globaux et locaux et qui donne son empreinte à une culture. Le temps de travail, temps dominant ou temps « pivot » de nos sociétés marchandes, n'est pas préexistant à la société ; il se construit en elle et avec elle, et sa construction passe par des luttes, des conflits, des négociations et des arbitrages qui émaillent la mémoire de l'histoire depuis la genèse du travail salarié. Il est devenu, au fil des siècles, un espace où l'homme se construit (individuellement et socialement) et construit sa vie en même temps que d'autres temporalités qui lui sont propres. Il est en même temps un espace qui échappe pour partie à son contrôle –c'est **un des espaces privilégiés du contrôle social** -, qu'il pénètre de manière ambiguë, souvent par obligation (pour obtenir ses moyens d'existence), par éducation (l'école et la formation inculquent les normes propres à cet espace et signalent sa disjonction d'autres espaces-temps), mais aussi par besoin de « faire œuvre », de marquer son utilité sociale, de donner du sens à ses actes. Considéré sur cette

facette, le temps et sa mesure deviennent plus complexes et, surtout, beaucoup plus relatifs, moins commensurables.

5/ Vue sous cet angle, la durée de la disponibilité au travail n'a pas d'implication qu'économique, monétaire, en termes de revenus tirés de la gestion d'un quelconque « capital-temps ». Certes, elle constitue bien (pour autant que la durée de la disponibilité temporelle reste encore liée au salaire alloué) un mode d'accès à la consommation et aux moyens de la reproduction de la force de travail ; et, de ce point de vue, l'analyse des durées du travail n'a que peu de sens si elle est conduite en dehors de toute considération salariale : si le salaire reste lié au temps, il est compréhensible qu'un faible niveau de rémunération par unité de temps puisse contraindre le salarié à travailler plus pour gagner ses moyens matériels d'existence (satisfaire ses besoins incompressibles, ses besoins vitaux) que si le taux horaires est élevé. Mais cette considération ne valide pas pour autant l'hypothèse comportementale fondatrice de l'« homo oeconomicus » selon laquelle les agents économiques agiraient en vue de maximiser leur revenu. Notre enquête est riche de réponses contraires à la question que nous avons systématiquement posée aux salariés interrogés sur l'arbitrage entre temps de travail et salaire : « travailler plus pour gagner plus ? ». Non, et surtout pas lorsque les besoins élémentaires sont satisfaits. D'autres considérations donnent un sens beaucoup plus riche à la durée du temps de travail.

6/ La catégorie « temps de travail » n'est en fait lisible et ne peut faire l'objet d'interprétations pertinentes que si on la place en étroite relation avec d'autres dimensions du travail et de la vie sociale. Le temps horloge du travail n'est qu'un indicateur bien imparfait et insuffisant de ce qui se joue dans l'espace-temps du travail ; au delà des sens différents qu'elle peut revêtir selon que l'on considère des « temps travaillés », des « temps mobilisés par le travail » ou des « temps rémunérés » [Haicault, 2000], elle n'est aucunement signifiante des temporalités vécues du travail, ni de la façon dont celles-ci s'articulent (en concordance ou en discordance) avec d'autres temporalités sociales, tant dans la vie de chacun que dans la société dans son ensemble ; elle ne dit pas grand chose non plus sur ce qu'elle « enferme » de qualités propres ou impropres au corps ou à l'esprit des hommes, ni sur leurs « externalités » économiques et sociales, externalités dont le coût économique lui même est considérable pour la société mais qui peinent à pénétrer autrement que par le biais d'une réglementation, aussitôt décriée et jugée pénalisante, dans le calcul micro-économique des entreprises.

Telle est d'ailleurs une des principales questions soulevée par les observations que l'on peut faire sur les terrains où sont mises en œuvre les lois sur les « 35 heures » en France.

Rappelons tout d'abord que cette «innovation sociale» s'est délibérément et d'entrée de jeu placée au sein d'un système symbolique et d'un système comptable où le nombre était signe premier du « progrès » : « 35 heures », de 300 000 à 800 000 emplois en perspectives¹⁶, réduction de 10% ou de 15% du temps de travail, obligation d'embauche de 6% ou de 9% selon l'ampleur de la réduction, tarif chiffré des aides publiques établi de manière dégressive selon un agenda précis, etc... La dé-normalisation/normalisation du temps de travail s'est faite, avant tout, dans la croyance arithmétique que 4 heures hebdomadaires de travail en moins donneraient aux salariés 4 heures supplémentaires de « temps pour soi » et « amélioreraient leur vie »¹⁷, les 10% de temps de participation à la production manquants étant plus ou moins compensés par des créations d'emploi. Or, aucune de ces deux supposées conséquences de la nouvelle norme des « 35 heures » n'est pleinement avérée ; il restera à vérifier – sur la base d'un hypothétique « toutes choses égales par ailleurs » - qu'elles le soient au moins tendanciellement. Preuve s'il en est que la **catégorie « temps de travail » ne dispose que d'une faible autonomie par rapport à d'autres dans le système social, tant au plan objectif qu'au plan subjectif.**

Au plan objectif, comme au plan subjectif, on peut observer, sur la base même de l'enquête que nous avons menée, une **interdépendance forte de la durée du travail avec les salaires, les conditions de travail et le mode de synchronisation des temps sociaux.** Mais les relations entre ces catégories ne sont pas directes ; elles sont largement médiatisées par ce que nous appellerons le « régime temporel du travail », entendant par là l'ensemble des éléments qualitatifs propres au vécu des salariés qui structurent plus ou moins la durée du travail, la quantité de temps : rythmes du travail, continuité/discontinuité du temps, positionnement du temps de travail par rapport aux autres temps sociaux, intensité/densité du temps de travail, mode d'évaluation et de rémunération du travail et de la disponibilité temporelle, etc. **Au plan subjectif, d'autres liens forts ressortent avec évidence, tels que celui qui peut exister entre le « contenu du travail », son « sens » pour celui qui l'accomplit et le vécu de sa durée.**

Enfin, la durée du temps de travail, mais plus encore l'«architecture temporelle du travail », entretiennent des relations statistiques fortes avec d'autres catégories déterminantes de la vie sociale : en particulier, les fonctionnements des marchés, les modes de production, les modes d'organisation et de gestion du travail, le degré et les modes de représentation des salariés et l'état des rapports de force dans la négociation collective.

¹⁶ Selon les hypothèses « économiques » prises en considération par les différents modèles prospectifs (OFCE, Banques de France, etc.).

¹⁷ Voir à ce propos les remarquables réflexions de Y .Clot [Clot, 2000].

Cette « liste » d'interdépendances, tout à fait objectivables à partir de notre enquête, n'est pas exhaustive. Elle permet toutefois de dégager au moins trois enseignements :

- **les normes de la durée du travail, comme sa mesure chronométrique, se construisent dans un faisceau complexe de relations entre des catégories d'analyse du social généralement traitées de manière autonome, tant au plan politique que lors de la construction des indicateurs statistiques ;**

- **il n'est pas possible de faire « parler » ces normes ou l'indicateur de durée du travail en dehors de ce faisceau de relations complexes ;**

- **l'indicateur visé de durée du travail doit s'appuyer, dans sa construction, sur la grammaire des relations en dehors desquelles il perd toute intelligibilité : il ne peut ni s'interpréter, ni s'élaborer sur la base d'une hypothèse d'autonomie de la catégorie temps de travail par rapport à d'autres catégories pertinentes de l'analyse du travail et de la pratique sociale.**

Le point de vue soutenu ici, qui découle directement des remarques précédentes et des observations d'ensemble déjà faites sur le terrain des « 35 heures », est que la catégorie analytique « temps de travail » est aujourd'hui à reconstruire à partir de l'observation directe, en même temps que les catégories qui lui sont liées, sur la base des constats récurrents liés à l'éclatement de la société salariale, à l'apparition de nouvelles formes de différenciations sociales et aux transformations des marchés du travail. Dans une vision du monde où prédomine l'échange de marchandises (le travail abstrait), les catégories actuelles, généralement pensées sur un mode autonome, limitent la connaissance et la compréhension des conditions de vie des travailleurs et de leur mode d'insertion dans l'appareil productif : temps de travail d'un côté, salaires et mobilité professionnelle de l'autre, conditions de travail séparément, conditions de vie par ailleurs.

C'est à la lumière de ces quelques réflexions générales que sont examinées, dans les développements qui suivent :

- d'une part les outils existants de mesure de la durée du travail, les principes et méthodes qui les fondent et les informations - parfois fragiles et relativement dépourvues de « clé » d'interprétation- qu'elles permettent néanmoins de rassembler sur les différenciations qui traversent le salariat en matière de « régime temporel du travail » (première partie) ;

- d'autre part : la façon dont les salariés « parlent » de leur « temps de travail » ; les représentations différenciées qu'ils en ont selon les groupes professionnels, le genre ou le milieu social ; la spécificité des « mesures » qu'ils en font, la façon dont ils les restituent et le

sens qu'ils leurs donnent, en particulier lorsqu'elles s'appliquent à des temps « longs » (l'année) ; la place de la « durée » du temps de travail dans leur mode d'évaluation d'ensemble du régime temporel du travail, élément central, mais particulier, de l'ensemble de leur système d'activité (deuxième partie).

0.4. Précautions langagières : de quelques notions utilisées dans le rapport.

Un dernier préalable introductif paraît devoir accompagner ce travail. Il concerne une précaution qu'il nous paraît utile de prendre en matière de langage et de terminologie, en particulier dans le domaine de l'analyse temporelle, où un certain nombre de concepts et de prénotions ont cours sans être véritablement « authentifiés », reconnus et admis par chacun. On peut d'ailleurs penser que la connaissance dans ce champs aura fait un pas important (comme partout ailleurs dans les sciences sociales) lorsque les notions terminologiques qui servent provisoirement à désigner des phénomènes sociaux observés auront été conceptualisées au sein d'une « vision du monde » cohérente où elles acquerront véritablement le statut d'outil de pensée. Nous n'en sommes pas là, mais, pour être « bonne », la communication sur un sujet quel qu'il soit nous impose au moins de ne pas faire porter aux mots employés le poids d'une pensée confuse. Aussi, paraît-il utile d'essayer de préciser ici la façon dont certaines expressions langagières sont utilisées dans ce rapport, non pas pour désigner une quelconque théorie générale que nous n'avons pas pour rendre compte du temps de travail, **mais un premier découpage du sujet auquel nous nous sommes intéressé.**

Ainsi, nous désignerons par « régime temporel du travail » (ou parfois, de façon encore plus précise par « régime sociotemporel du travail ») le système qui caractérise une (ou un ensemble de) situation(s) d'emploi salarié par rapport à un nombre fini de dimensions qui sont prises en compte dans l'évaluation que font les salariés de la façon dont le temps qu'ils consacrent au travail s'articule aux temps qu'ils peuvent (ou souhaiteraient) consacrer à d'autres activités sociales ; le régime temporel du travail désigne donc l'ensemble des articulations caractéristiques que l'emploi salarié autorise avec d'autres « *temporalités sociales* ».

L'usage que nous faisons de la notion de « temporalités sociales » renvoie à la définition qu'en a donnée D.Mercure : « *la réalité des temps vécus par les groupes, c'est à dire la multiplicité des conduites temporelles et des représentations du temps liées à la diversité des situations sociales et des modes d'activité dans le temps* ». [Mercure, 1995 ,

p.13]. Il prend parti, dans la tradition de travaux – nonobstant très hétérogènes- tels ceux de Maurice Halbwachs, Georges Gurvitch ou William Grossin, sur le fait qu'il existe un temps social, fait d'autre chose que de durées individuelles encadrées par (et convergentes dans) un temps universel et spatialisé, symbolisé par l'horloge ou par l'agenda. Il pointe l'existence de temps sociaux pluriels, non extérieurs aux formes concrètes et multiples du vécu collectif (aux « mémoires collectives » de M.Halbwachs, qui induisent « multiplicité et hétérogénéité des durée collectives »). Il incorpore enfin l'idée d'un lien entre les différents modes d'activités humaines, les représentations, perceptions et symbolisations du temps (les différents manières de « prendre conscience du temps » chez Georges Gurvitch) et les pratiques sociales. [Mercure, 1995, pp.13-16].

Les différentes « *dimensions* » prises en compte pour caractériser les régimes temporels du travail sont **purement analytiques** ; leur dénombrement ainsi que leur définition sont largement issus de la pratique et de l'analyse des « discours » des salariés sur le « temps de travail ». Elles désignent des ensembles de situations concrètes vécues par les salariés rencontrés (et plus particulièrement au cours de cette étude) comme directement liées à leur évaluation du « temps de travail ». Leur liste est donc toujours provisoire et leur interdépendance dans le vécu des salariés fait que la distinction que nous opérons entre elles conserve une large part d'arbitraire. On peut voir tout d'abord analytiquement le régime temporel du travail comme un mode de mise en rapport de trois dimensions englobantes du travail : d'une part la « *disponibilité temporelle* » du salarié *au travail* (dans un horizon temporel court), d'autre part la « *disponibilité temporelle* » du salarié *à l'emploi* (dans un horizon temporel plus long, celui du devenir), d'autre part la « *reconnaissance* » *du travail et de la disponibilité temporelle* du salarié impliqués par sa réalisation:

- La « *disponibilité temporelle* » *au travail* renvoie elle même à plusieurs éléments d'appréciation par les salariés de la façon dont le travail s'articule, à un moment donné de leur cycle de vie), dans leur vie, à l'ensemble des temporalités sociales ; les dimensions qui paraissent pertinentes pour caractériser la disponibilité temporelle des salariés peuvent être schématisées de la façon suivante :

▪ La « *configuration temporelle du travail* » qui renvoie directement à la question des occurrences favorables ou défavorables entre les moments (moments sociaux, ou coordonnées sociotemporelles) où le salarié doit se rendre disponible pour travailler et les autres moments de sa vie sociale. Ici, jouent généralement un rôle particulier dans l'appréciation d'ensemble du régime temporel du travail, la position du temps de travail dans la journée (tôt le matin, travail de nuit, avec ou sans coupure et selon l'usage social qui peut être fait de ces coupures) ou encore dans la semaine (travail de samedi, de dimanche ou de

jours fériés) ou dans l'année (travail d'été, ou pendant les vacances scolaires), eu égard aux autres temporalités sociales et aux autres dimensions du système d'activité (temps d'école, temps familiaux, temps de sociabilité, temps de la ville, etc.) Nous parlerons aussi parfois, pour désigner par exemple la répartition des moments du travail sur une journée, une semaine ou une année, d'« *architecture temporelle* » (de la journée, la semaine ou l'année). La notion de « configuration temporelle » englobe donc à la fois la notion courante de « *rythmes* » du travail (qui désignent, dans une vision temporelle dynamique, la façon dont s'effectuent dans le temps les successions et récurrences de « disponibilités temporelle ») et celle de « *travail sur des temps sociaux atypiques* ».

▪ La « *durée du temps de travail* » qui désigne, sur un temps déterminé (jour, semaine, mois année, cycle de vie) la durée du temps vécu comme disponibilité temporelle au travail.

▪ Les « *conditions temporelles propres à l'exercice de l'activité de travail* », qui désignent l'ensemble des pressions temporelles qui peuvent peser sur le salarié lors de l'accomplissement de sa tâche (conditions de travail) et revêtir la forme de cadences ou de niveau d'intensité et de charge de travail ; elles déterminent aussi très largement la qualité du temps « hors travail » et les possibilités d'articulation du travail aux autres temporalités sociales.

- La « *disponibilité temporelle à l'emploi* » désigne l'ensemble des dimensions du travail prises en compte par les salariés, non plus dans un horizon court de « vie quotidienne » mais dans une perspective plus longue impliquant la prise en considération du « devenir ». Maints salariés replacent en effet les caractéristiques du régime temporel du travail qu'ils vivent à un moment donné au sein d'une vision de leur vie à plus long terme : horizon du « temps de l'emploi », et des « phases du cycle de vie ».

- La « *reconnaissance du travail et de la disponibilité temporelle* » reste une expression volontairement ambiguë pour l'instant, faute de référence sociologique suffisamment sérieuse pour pouvoir la situer dans une quelconque théorie éprouvée du salaire. Elle prétend tout simplement renvoyer à deux faits d'expérience. D'une part, les salariés attendent tout à la fois une reconnaissance de leur « travail » (c'est à dire du produit de leur effort, mais aussi de leur qualification, diplôme, compétence, etc) **et** de leur disponibilité temporelle (entendue caractérisée par les différentes dimensions analytiques énumérées). D'autre part cette « reconnaissance » peut intervenir à la fois dans l'ordre matériel et économique (salaires, avantages en nature, etc.) et dans l'ordre symbolique.

PREMIERE PARTIE

**LA DUREE DU TRAVAIL A TRAVERS
LES ENQUETES STATISTIQUES :**

**DECLIN DE LA NORME ET DIFFERENCIATION
DES REGIMES TEMPORELS DU TRAVAIL**

Sur les base de la réflexion théorique et épistémologique que nous avons menée, et qui a servi d'introduction au sujet, il convenait de faire en quelque sorte l'inventaire des outils statistiques utilisés aujourd'hui (en France pour l'instant) pour approcher une mesure de la durée des travaillés par les salariés¹⁸. Il s'agissait aussi d'interroger chacun d'entre eux sur leurs limites, leurs faiblesses et leur conformité aux exigences que l'on peut raisonnablement fixer à l'opération de mesure si l'on souhaite que son résultat donne un sens et aide à comprendre la réalité dont il veut rendre compte. Il était nécessaire aussi, dans un souci d'« économie de moyens » de rechercher, parmi les outils déjà utilisés, lesquels pourraient servir de base, moyennant les aménagements et révisions requis, à la mesure d'une durée annuelle du temps de travail effectif.

Ce cheminement est rapporté au chapitre 1 ; il débouche sur la mise en évidence de l'intérêt majeur des enquêtes complémentaires à l'enquête emploi (que nous avons baptisées « ECDT » pour la circonstance) pour servir de base à une approche sérieuse de l'objet de notre réflexion. Mais l'ECDT est lourde et complexe pour qui n'en est pas spécialiste. Aussi avons nous entrepris de la « manier », pour en connaître les forces et les faiblesses. Ce parcours initiatique a pris deux points d'entrée, tous deux déterminés par notre problématique de départ.

Le premier a résulté d'une observation méthodologique, majeure à nos yeux : l'enquête entreprenait une mesure de la durée du temps de travail sans exiger forcément que les salariés interrogés renseignent eux-mêmes les questionnaires. D'où une première série de questions : comment rendre compte, par procuration, du vécu du temps de travail d'une autre personne ? Quelles catégories de salariés sont concernés par ces « réponses par procuration » ? Si l'on peut supposer que les réponses par procuration correspondent, dans le cas le plus courant à une absence du domicile, leur répartition à travers la population salariée ne serait-elle pas elle-même un premier indicateur de l'impact des temporalités du travail sur

¹⁸ Bien que certaines enquêtes tentent, en utilisant pratiquement les mêmes outils d'investigation – et ce point mériterait sans doute d'être discuté –, d'informer les temps et les rythmes d'activité d'autres catégories sociales (travailleurs indépendants, professions libérales, employeurs), les analyses ici présentées limitent leur portée aux temporalités du travail salarié. Limite qui pose un problème sociologique majeur – soulevé à plusieurs reprises dans ce rapport mais non véritablement résolu pour le moment – lorsque l'on constate, en particulier dans les comparaisons internationales, que les indicateurs de durée du temps de travail et maintes enquêtes excluent systématiquement du champs de la mesure les salariés privés d'emploi (ou à emplois involontairement intermittents) ; catégorie éminemment concernée par la durée du temps de travail, moyen unique de vivre le « temps de la subsistance ». Les idéologies nouvelles du « partage » du travail commanderaient pourtant, en toute logique, d'intégrer aussi les temps du « non travail » salarié lors de la mesure. Tel est d'ailleurs un des arguments les plus forts, à notre avis, en faveur d'une évaluation de la durée du temps de travail sur

les temps sociaux ? Dans quelle mesure les réponses par procuration diffèrent-elles, pour des catégories données, des réponses directes ? Ces diverses questions sont examinées au chapitre 2, sans que, pour autant, toutes aient été définitivement tranchées.

Le second point d'entrée dans l'enquête concernée était beaucoup plus directement intégré à notre problématique de départ. Le point fort de l'ECDT (dans la version 95 dont nous disposions) était bien d'ouvrir la possibilité d'observer, à des niveaux assez fins, la diversification et la dérégulation contemporaines des régimes temporels du travail, l'éclatement des temps sociaux, les dérèglements de rythme des horaires de travail. Or la réflexion méthodologique sur les possibilités d'une mesure annuelle des durées du travail exigeait d'abord une connaissance approfondie du « poids » et des caractéristiques des populations qui risquaient de faire problème au moment où on leur demanderait de restituer la durée annuelle de leur temps de travail : les salariés dont les horaires pratiqués sur des temps courts (journée, semaine) ne se répètent pas, ou alors sans rythmicité évidente, sur des temps plus longs (trimestre, année, période de modulation).

Nous avons donc entrepris une exploitation secondaire de l'ECDT95 à double fin : d'une part, repérer les lieux de dérégulation forte des régimes temporels du travail ; d'autre part, évaluer le poids des salariés dont le régime temporel de travail se trouvait particulièrement éloigné de la norme temporelle ancienne, la norme «fordiste» à laquelle nous semblait se référer encore bon nombre de salariés pour évaluer les temporalités du travail. Les résultats de cette exploitation, réalisée avec des moyens d'analyse statistique tout à fait modestes pour l'instant, sont présentés et commentés au chapitre 3.

Si l'ECDT est riche d'apports à la connaissance des horaires de travail et permet de relier aussi les configurations temporelles du travail à d'autres dimensions du régime temporel du travail (au salaire, notamment), sa principale faiblesse nous a paru être son inadaptation relative à la mesure d'une durée du travail homogène et significative dans un contexte où les salariés confèrent des sens variables et diversifiés au temps de travail effectif, à ses frontières et à la norme de durée. Ces réflexions méthodologiques, ainsi qu'une analyse approfondie des résultats que l'ECDT95 permet d'observer en matière de durée du travail, sont présentés au chapitre 4.

une base annuelle ou sur un temps long : l'occasion d'intégrer dans l'indicateur une dimension pertinente supplémentaire du temps de travail : **le temps de l'emploi**.

Chapitre 1

ENQUETES STATISTIQUES ET DUREES DU TRAVAIL : AMELIORER LES OUTILS DE MESURE ?

Les considérations précédentes amènent à réfléchir aux possibilités et aux moyens d'améliorer les outils statistiques existants en gardant à l'esprit un triple objectif :

1/ fournir des mesures de (ou plutôt des) durée(s) du travail qui permettent de rendre compte, dans un même mouvement, de l'ensemble de ses dimensions pertinentes pour les agents sociaux : cela oblige alors à relever à la fois, pour chaque situation concrète, le temps du travail rémunéré, le temps de la subordination, mais aussi le temps de la disponibilité à l'entreprise, tel qu'il est vécu par les salariés comme frontière véritable du temps « libre »;

2/ se donner les moyens de « qualifier » les temps de travail ainsi mesurés, tant en ce qui concerne leur emplacement (dans l'ensemble des temporalités sociales) que leur répartition (au sein de périodes significatives : journée, semaine, mois, année, vie entière, etc), et que leur contenu (rythme, intensité, densité du travail par exemple) ;

3/ construire la mesure du temps de travail à l'intérieur d'un système de renseignement qui permette de « faire parler le nombre » construit, de lui donner une signification à la fois macroéconomique et macro-sociale.

Si l'on excepte les enquêtes de type « emploi du temps » ou « budget temps » - dont l'objet est quelque peu excentré par rapport à celui de mesure de la durée du travail - la plupart des informations recueillies par l'appareil statistique français sur les régimes temporels du travail le sont à partir des enquêtes ACEMO et Emploi, avec ses compléments¹⁹. Chacune implique un certain découpage a priori de l'objet de la mesure (le temps de travail) et des méthodes de collecte spécifiques. Après avoir rappelé les principales visions du temps de travail impliquées par les outils statistiques (1.1.), nous montrerons que ces deux types d'enquêtes procèdent de manière bien différentes pour aboutir à des résultats dont le sens et la portée sont loin de se superposer (1.2.). Le choix sera fait de centrer l'approfondissement de notre réflexion sur l'amélioration d'un seul de ces outils : l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur la durée du travail (ECDT); nous dirons pourquoi (1.3.).

¹⁹ On peut considérer que les séries sur le temps de travail publiées dans les comptes nationaux résultent d'une mise en forme particulière des renseignements fournis par ces enquêtes et complétée par le recours à des sources administratives en vue de présenter un indicateur reconstitué de « durée effective annuelle du travail ».

1.1 Enquêtes statistiques et variété des visions du temps de travail

Les enquêtes actuelles sur la durée du travail s'appuient sur des définitions du temps « codifiées » qui indiquent d'emblée la limite des mesures effectuées et, par là même, des significations qu'elles incorporent. Un choix s'impose, parmi ces enquêtes, si l'on veut tenter de développer un des outils existants de façon à ce qu'il réponde aux exigences posées.

Les pratiques statistiques d'objectivation du temps de travail reposent en effet sur une multiplicité de définitions de l'objet « durée ». Dans le champs des comparaisons internationales par exemple, M. Lallement [2000] pointe les éléments de cette diversité : *« durée légale, durée conventionnelle, durée offerte, durée habituelle, durée effectivement travaillée, durée rémunérée, durée d'ouverture de l'établissement, durée de la vie active, etc.. Chacun des ces indicateurs n'a de sens en fait qu'en fonction du type de questionnement que l'on souhaite privilégier »*.

Ces diverses notions elles-mêmes ne sont pas toujours normalisées, si bien qu'il peut être malaisé de cerner l'objet de la mesure. Le Bureau International du Travail, dans le cadre de la dixième conférence internationale des statisticiens du travail (1962) a adopté une résolution tendant à « normaliser » les statistiques concernant les heures de travail [OIT, 1997]. Il distingue notamment deux notions :

- la « durée normale du travail » qui est « *la durée fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales.* » Mais « *Lorsque la durée du travail n'est pas fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales, cette expression désignera le nombre d'heures, par jour ou par semaine, au delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages de l'établissement concernant les catégories de travailleurs considérés.*»

- les « heures de travail réellement effectuées » ; celles-ci incluent « *a) les heures réellement effectuées pendant les heures normales de travail ; b) les heures effectuées en plus des heures réellement effectuées pendant les périodes normales de travail, et généralement rémunérées à des taux supérieurs aux taux normaux (heures supplémentaires) ; c) le temps consacré sur le lieu de travail à des travaux tels que la préparation du lieu de travail, les travaux de réparation et d'entretien, la préparation et le nettoyage des outils et l'établissement de reçus, de fiches et de durée d'opérations et de rapports ; d) le temps passé sur le lieu de travail en temps morts, en raison, par exemple, du*

manque occasionnel de travail, d'arrêts de machines ou d'accidents, ou le temps passé sur le lieu de travail pendant lequel aucun travail n'a été fait mais pour lequel un paiement a été effectué sur la base d'un contrat d'emploi garanti ; e) le temps correspondant à de courtes périodes de repos sur le lieu de travail, y compris les arrêts du travail pour collation. ». Elles devraient exclure « a) les heures rémunérées mais non effectuées, telles que les congés annuels payés, les jours fériés payés, les congés de maladie payés ; b) les pauses pour les repas ; c) les heures consacrées aux trajets entre domicile et lieu de travail et vice versa. ». Cette définition formelle justifie une observation, qui concerne aussi maints regards (souvent décalés) portés par l'appareil statistique en général sur le monde dont il cherche à rendre compte : elle est fortement marquée de l'empreinte unique d'un « temps industriel », comme en témoignent les exemples donnés, peu transférable à l'ensemble des contextes productifs contemporains, caractérisés par la montée en puissance de temps de nature différente (temps des services ; temps des relations au client, au patient, etc. ; temps des marchés).

- Une dernière notion, moins homogène et non normalisée, est toutefois souvent utilisée dans les enquêtes nationales ; il s'agit de la « durée habituelle du travail » « qui diffère de celle de durée effective en ce qu'elle s'applique à une période type plutôt qu'à une période de référence spécifiée. La durée habituelle du travail, hebdomadaire ou quotidienne, dans une activité donnée peut être définie comme le nombre d'heures ouvrées durant une semaine ou une journée types dans l'activité en question. La notion de durée habituelle du travail s'applique aussi bien aux personnes qui travaillent qu'à celles qui sont temporairement absentes du travail ». Comme l'étude l'illustrera abondamment, la référence à la notion même d'« habitude » dans quelque dimension du travail que ce soit, mais en particulier dans sa dimension temporelle, est de plus en plus problématique et, nous semble-t-il, à proscrire.

Si l'on regarde à présent du côté des notions de durées mobilisées dans les enquêtes française, l'embarras du choix du cadre de la mesure peut se trouver renforcée.

1.2. Les mesures actuelles de la durée du travail en France : des durées collectives offertes aux durées effectives individuelles.

Dans une note récente, l'Insee précise : « Les deux indicateurs les plus utilisés par les économistes en France sont la durée hebdomadaire offerte et la durée effective annuelle résultant des Comptes Nationaux. Le premier est directement issu des enquêtes trimestrielles ACEMO et fait référence à la durée offerte par les entreprises. Le second désigne le temps

de travail effectué en pratique par les salariés. La durée effective annuelle repose aussi en grande partie sur la durée offerte issue des enquêtes ACEMO » [Chardon, 2000].

1.2.1. Les durées du travail à partir des enquêtes ACEMO

1/ Les enquêtes trimestrielles ACEMO recueillent, auprès des entreprises une « durée hebdomadaire habituelle » et « collective » (ou moyenne pour les établissements ayant une durée du travail annualisée) pour un ou au plus quatre groupes de salariés à temps complet dans les établissements de 10 salariés ou plus appartenant aux secteurs marchands non agricoles (23 000 questionnaires). C'est une durée *« non corrigée des fluctuations conjoncturelles (heures supplémentaires, heures complémentaires, chômage partiel), saisonnières (grèves) ou individuelles (jours de congés, arrêts maladie, etc...) »*. Mais les nouvelles enquêtes ACEMO recueillent désormais par des questions directes des informations sur : les volumes d'heures supplémentaires ou complémentaires, les heures chômées (chômage partiel) et les jours de congé ; *ces renseignements ne sont pas exploités et n'ont pas donné lieu à l'élaboration d'un nouvel indicateur* » [Chardon, 2000].

2/ L'enquête annuelle ACEMO recense, sur l'année écoulée, l'ensemble des jours fériés et des jours de congés. Pour les salariés à temps complet dont la durée est organisée sur un cycle supérieur à la semaine (équipe en continu, durée annualisée) une durée annuelle (hors congés) est recueillie. Elle permettrait donc de *« fournir une durée annuelle offerte corrigée des jours de congés »*. L'auteur ajoute *« Pour passer à une durée réellement effective il faudra corriger la durée obtenue des phénomènes individuels (arrêt maladie, jours de congés effectivement pris, congés maternité, accidents du travail) et des aléas saisonniers (chômage intempérie, grève...) »*.

3/ *« En utilisant les déclarations d'entreprises pour mesurer les heures supplémentaires, il y a un risque d'observer les seules heures supplémentaires rémunérées. Les heures supplémentaires des cadres risquent donc d'être non comprises lorsqu'elles ne sont pas rétribuées. De même les heures supplémentaires faisant l'objet de repos compensatoires peuvent ne pas être déclarées. »*

Les limites de l'indicateur issu de ces enquêtes tiennent tout d'abord à **la triple exclusion de leur champs** : des salariés employés dans les petites entreprises (moins de 10 salariés), des salariés du secteur public et des salariés à temps partiel ; **soit ensemble, approximativement la moitié du salariat**. En outre, une partie (plus ou moins importante) des salariés du secteur marchand non agricole est exclue de fait par l'établissement, qui

choisit lui-même les 4 catégories d'emplois pour lesquels il fournit les renseignements demandés. Par ailleurs, l'indicateur obtenu indique des durées « collectives », et non « individuelles », du travail ; de ce fait il n'a véritablement d'intérêt que pour un usage synthétique, pour observer – en évolution par exemple - des tendances globales de la durée du travail. Mais l'enquête ACEMO n'est pas adaptée à traduire finement ni des phénomènes de différenciation des durées du travail, ni les qualités différenciées des temps de travail au sein du salariat. Enfin, la durée « effective » du temps de travail n'est approchée que d'assez loin, non seulement en raison des lacunes qui viennent d'être énumérées, mais encore du double fait de l'exclusion des éléments de variabilité individuelle de la durée du travail (et, en particulier de ses éléments subjectifs : temps frontières) et de la non homogénéité des catégories de temps de travail bornant la mesure (traitement hétérogène des pauses, des temps d'habillage, des temps d'attente, des temps d'astreinte, etc.).

Les durées « effectives » annuelles construites dans les Comptes nationaux recourent à quelques artifices pour pallier certains manques des enquêtes ACEMO (estimation des durées du travail des fonctionnaires et des temps partiels à partir de l'enquête emploi, recours à des sources administratives pour intégrer le nombre de jours annuels de congés, de fériés, de chômage partiel, d'absence maladie, de maternité, d'accidents du travail ou de grève). En fait, le champs statistique est élargi et la tentative est faite de prendre en compte – mais de manière assez grossière à partir de sources très hétérogènes- les éléments de « non travail » effectif dont ne tient pas compte la « durée offerte », ou une durée du travail des non salariés, ou encore une durée du travail des salariés « au noir ». Si l'on peut se satisfaire des approximations faites dans le cadre du calcul d'un indicateur « macro social », global, dont on veut étudier les variations chronologiques, il en va différemment si l'on souhaite observer plus finement l'éclatement de la norme temporelle.

1.2.2. La durée du travail dans les enquêtes emploi et leurs compléments²⁰

A la différence de tous les autres, les questionnaires des enquêtes emploi sont renseignés par des salariés (mais pas forcément par la personne concernée puisque « l'une

²⁰ Il s'agit ici des enquêtes emploi sous leur forme actuelle. Ces enquêtes sont aujourd'hui en voie d'évolution vers une réalisation « en continu » avec un mode de collecte mixte (face à face et téléphone) et une « redéfinition complète des processus d'organisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des données, ainsi, bien entendu, que de son contenu, dans les limites, toutefois, des contraintes européennes, d'une certaine continuité avec la série actuelle et de la taille et du volume du questionnaire ». [CNIS, 1999].

des personnes présentes dans le logement au moment de la visite peut répondre pour les autres »²¹). Ce qui leur procure à la fois des avantages et des inconvénients.

Aux réserves près que l'on peut faire sur la qualité même de l'informateur (qui n'est donc pas obligatoirement le salarié concerné, mais éventuellement son(sa) conjoint(e), ses ascendants ou ses descendants), l'avantage principal de la méthode est de permettre d'approcher une notion de durée « effective » des temps de travail individuels : en principe, tous les éléments permettant le calcul de la durée et sa décomposition fine devraient pouvoir y être rassemblés : durée effective du travail, temps contraints, temps masqués, temps rémunérés, temps frontières, temps de pause, temps d'habillage, temps de dépassement, temps d'astreinte, temps de repos, temps d'absence, temps de grève, temps de chômage partiel, etc. De plus, une évaluation plus qualitative et « subjective » du temps de travail, de ses rythmes, de leur position parmi les temporalités sociales devrait pouvoir être fournie par le salarié. Enfin, l'enquête emploi est un outil qui, par lui-même, présente des qualités supplémentaires par rapport aux précédents : un champ étendu (à tous les actifs, sans distinction, salariés / non salariés, à temps plein ou à temps partiel, en emploi ou non, toutes tailles d'entreprises, toutes professions et activités), un échantillon de grande taille (environ 75 000 ménages, soit 150 000 individus de 15 ans et plus), un ensemble de renseignements utiles pour contextualiser les durées du travail mesurées (caractéristiques de l'emploi, secteur d'activité, CSP, salaires, caractéristiques individuelles : genre, situation matrimoniale, âge, etc.). **Elle constitue donc un point de départ privilégié du point de vue des critères que nous avons dégagés précédemment.**

Le revers de la médaille est que l'on reproche parfois à la méthode le côté « subjectif » du système de renseignement mis en œuvre : après tout, le salarié « peut répondre ce qu'il veut », pour autant qu'il réponde lui-même. Cette critique doit toutefois être pondérée par le fait que l'employeur, lui aussi, dans les enquêtes ACEMO notamment, possède une grande latitude dans la détermination des éléments de calcul qu'il choisit de fournir au statisticien et des populations pour lesquelles il opte de le faire (Pour quelles catégories de salariés fournir une durée « offerte » ? De quels documents d'entreprise extraire les renseignements demandés ?). En fait, la limite méthodologique principale de l'enquête emploi tient bien au degré de fiabilité des réponses obtenues aux questions posées, sur le temps de travail notamment ; non pas que la qualité de la réponse puisse être suspectée

²¹ Cet aspect de la méthode n'est évidemment pas sans conséquences du point de vue de la qualité de l'information que l'on pourrait en retirer du point de vue du « vécu » du salarié et de ses représentations (cf. chapitre 2).

a priori d'un quelconque arbitraire, mais qu'elle dépende de l'effort (et de la capacité) de mémorisation des événements de la personne interrogée.

Or, interroger un individu sur son temps de travail implique bien de lui faire effectuer **un travail de restitution de son « passé », mais pas de n'importe quel passé : il s'agit, d'une part d'un « passé vécu au présent » puisqu'il faut le restituer dans l'instant où il n'est plus vécu comme présent ;** mais il s'agit aussi d'un passé que l'individu, bien souvent, n'a pas construit lui-même et qui, M.Halbwachs l'a montré avec pertinence, s'enracine dans les « cadres sociaux de la mémoire » [Halbwachs, 1994]. L'ouvrage, déjà ancien mais d'une grande actualité, de P.Sivadon et A.Fernandez-Zoïla « *Temps de travail, temps de vivre. Analyses pour une psychopathologie du temps* » est riche d'enseignements sur ce plan : « *Pour W.Grossin, l'ouvrier soumis aux temps mécanisés vit dans un passé court avec un avenir borné et un présent relativement vide : « incapable de produire son propre temps il a de moins en moins de lui-même à exprimer, victime d'une véritable perte d'être »* » [Sivadon et Fernandez-Zoïla, 1983, p.60]. Comme l'avait fait M.Halbwachs, ces auteurs réaffirment le caractère social du fonctionnement de la mémoire individuelle : « *le passé individuel s'affermi à travers les repères empruntés au groupe et à la vie sociale ; la permanence du passé est aussi celle des traditions, des rites, des impératifs sociaux* » [Sivadon et Fernandez-Zoïla, 1983, p.113].

Les enquêtes emploi tentent d'ailleurs d'approcher deux notions de durée du travail, qui font appel justement à deux registres de mémorisation du passé assez différents. L'une concerne la durée hebdomadaire théorique, « habituelle », du salarié : « *Quel nombre d'heures de travail M.... effectue-t-il habituellement par semaine ?* ». Ici, la notion de « durée du travail » ne reçoit aucune définition *a priori* et laisse l'individu entièrement libre de la définir²² ; grandes sont les chances pour que sa réponse soit normée à partir de références conventionnelles, d'habitudes sociales, attendues et reconnues par le groupe : « *habitudes individuelles, habitudes sociales, modèles et patterns culturels sont étroitement mêlés, d'autant que tout comportement de travail doit être reconnu et accepté par les autres comme faisant partie d'un même ensemble, adapté au but poursuivi, produisant le rendement attendu. C'est dire que l'habitude individuelle, agie par le passé du temps, se greffe dans un passé plus large, celui des autres, qui lui sert de chambre de résonance. La permanence du passé à soi est soutenue par celui des autres ; tout le monde tient à la conservation des conventions minimales reconnues nécessaires pour assurer la durée du groupe et par là la*

²² Il est intéressant de noter **qu'une partie non négligeable et croissante des personnes interrogées** (14% des actifs occupés en 1999, pour 8% en 1995) ne se sentent pas concernées par la notion de « durée habituelle du travail ».

durée individuelle. L'interaction se fait par un encouragement réciproque, l'approbativité, la solidarité, afin d'éviter les effritements de la cohésion. Passé individuel et passé élargi des structures ambiantales se mêlent pour mieux cimenter la persistance des habitudes et des traditions et surveiller, voire contrôler, les éventuelles mutations » [Sivadon et Fernandez-Zoïla, 1983, p.113-114].

La deuxième notion utilisée par les enquêtes emploi concerne une durée du temps de travail effectif : « *La semaine dernière (du lundi au dimanche), combien d'heures de travail M... a-t-il réellement accompli dans sa profession principale ?* » ; et le questionnaire de préciser : « *y compris les heures supplémentaires réellement accomplies, non compris les heures payées mais non accomplies, les temps de trajet domicile-lieu de travail, les pauses repas, les heures perdues pour cause de maladie, de congé, chômage...* ». Par le balisage proposé, la question fait appel à un type de mémorisation un peu différent qui implique moins une réponse-réflexe cadrée par la coutume ou les habitudes qu'un effort de remémoration des principaux événements marquant concrètement le travail et le non travail en temps que passé vécu.

Toutefois, ce caractère plus réfléchi de la réponse fournie à la question de la durée du travail est indiscutablement plus marqué dans l'enquête complémentaire effectuée en 1995 sur un tiers sortant de l'enquête emploi (21 000 actifs), et en cours de réalisation pour 2001, que dans les enquêtes emploi courantes. En effet, seules figurent dans ces dernières les deux questions ci-dessus mentionnées et deux questions permettant de confronter la durée « réelle » à la durée « habituelle » : « *Pourquoi M... a-t-il effectué moins d'heures que d'habitude ?* » et « *Pourquoi M... a-t-il effectué plus d'heures que d'habitude ?* »²³. En revanche, l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 1995 (et, mieux encore, celle de 2001) présente l'avantage d'amener une fraction des personnes interrogées à « décortiquer » le temps qu'elles ont réellement passé au travail au cours d'une semaine de référence et de multiples éléments qui peuvent permettre de qualifier ces durées (régime d'horaires, mode de réduction du temps de travail, délais de prévenance, types et intensités des contrôle du temps de travail, rigidité et flexibilité des horaires, etc.).

Cette décomposition des temps travaillés est propre à permettre la comparaison objective de situations diversifiées dans le contexte précédemment décrit d'« éclatement des temps sociaux ». Les renseignements fournis par les salariés devraient pouvoir permettre de

²³ L'enquête courante fournit également quelques renseignements utiles pour « qualifier » les durées : organisation et régularité des horaires, temps partiel contraint / choisi, travail de nuit, de samedi, de dimanche.

pointer des durées du travail effectives²⁴, de prendre en compte de façon homogène –dans une optique comparative- les temps de pause, les temps d’astreinte, les temps de travail non prestés (congrés, absentéisme, grèves, chômage partiel, journées de RTT, jours fériés, etc.) et de suivre certaines pistes d’analyse de l’inégale distribution sociale des horaires (à partir de critères démographiques, économiques, familiaux, socioprofessionnels ou autres).

1.3. « Améliorer » l’enquête complémentaire à l’enquête Emploi sur la durée du travail (ECDT)?

Pour l’ensemble des raisons qui viennent d’être évoquées, les enquêtes emploi et – plus particulièrement- leurs modules complémentaires nous paraissent les plus aptes à fournir un point de départ acceptable pour une analyse des différenciations temporelles du travail en général, du travail salarié en particulier. Analyse que les bouleversements récents (et en cours) rendent nécessaires de renouveler : changements des règles juridiques, accentuation des stratégie de flexibilité « interne » des ressources productives dans les entreprises, inflexion des modes de rémunération du travail (passage d’une rémunération au temps passé à une rémunération plus forfaitaire), explosion des modes de distribution du travail et d’allocation des revenus « sur la vie entière », nouvelles formes de « partage » du temps de travail, etc.

1.3.1. Les limites de la mesure d’une durée effective annuelle

Toutefois, elles ne sont pas exemptes, en leur état actuel, de quelques failles méthodologiques importantes eu égard aux fortes modifications de rythmes de travail introduites par les modifications de la durée légale du travail et de ses modes de régulation. Sans entrer pour le moment dans le détail des insuffisances que notre étude permettra plus précisément de pointer (et qui seront largement abordées dans la deuxième partie de ce rapport), il suffit d’évoquer les points principaux qui justifiaient d’aller mesurer « sur le terrain » la distance entre les durées dont l’enquête actuelle permet de fournir une mesure approchée et pour partie intelligible, et les temps concrets, vécus par les travailleurs, plutôt réfractaires à l’usage –en l’état- de l’outil proposé :

1/ Comme le montre L. Merlin, l’évolution des modes d’organisation du temps de travail implique – au moins au plan juridique- **un déplacement tendanciel complexe de**

²⁴ Il permettent en tout cas d’échapper, pour partie au moins, aux notions réductrices de temps « juridique » et de temps « rémunéré » : voir, par exemple, à propos du temps de travail effectif des cadres : [Fermamian 1999].

l'échelle hebdomadaire à l'échelle annuelle comme référence de mesure du temps de travail [Merlin, 1999]. Logiquement, la « commensurabilité » interindividuelle (et intergroupes) des durées métriques du travail ne devrait plus pouvoir être assurée si l'observation s'appuie sur un découpage hebdomadaire du temps d'horloge : pour une part croissante du salariat la durée du travail « signifiante » en termes de salaires ou en termes de rythmes temporels n'est véritablement connue qu'à l'approche d'un terme annuel, même si, eu égard à la santé (fatigue physique, stress, rythmes d'efforts) ou en matière d'articulation des temporalités sociales cette durée conserve tout son sens dans un cadre journalier ou hebdomadaire. Les enquêtes actuelles appellent donc un développement de la réflexion dans deux directions distinctes : (1) Entre quels termes temporels faut-il mesurer la durée du travail pour que soit garanti, pour toutes les situations concrètes, un « équivalent général » de l'unité de mesure ? (2) Les principales dimensions pertinentes pour l'analyse des durées du temps de travail sont-elles indifférentes au cadre temporel choisi (année, mois, période, semaine) ?

2/ On peut supposer que les modifications substantielles contemporaines des horaires et des rythmes de travail s'accompagnent d'une **déstabilisation des repères normatifs et cognitifs à partir desquels les salariés mémorisent leurs temps professionnels**. Il faut, de ce point de vue, **s'interroger aussi sur le sens et l'intérêt que peut recouvrir la mémorisation d'une durée annuelle du travail pour les salariés, même si cette grandeur prend désormais un sens pour le juriste et pour le chef d'entreprise. Si cette durée là ne leur est pas « signifiante », les chances qu'ils puissent (et qu'ils se soient entraînés à) la mémoriser pourraient être réduites ; la fiabilité de la mémoire s'en trouverait affectée**. Très concrètement, il faut donc se poser la question, essentielle pour l'amélioration de l'outil statistique : est-il concevable de renseigner une durée annuelle du travail en s'appuyant sur la mémoire vive des salariés ?

3/ Ces interrogations étaient –pour partie- déjà sous-jacentes dans les enquêtes complémentaires à l'enquête emploi, sans qu'elles aient pour autant reçu de réponse claire. En particulier, un système de « filtres » permettait de *trier a priori*, à partir de questions plus ou moins équivoques²⁵, les salariés en fonction du mode d'organisation de leurs horaires de travail et selon trois catégories : les « réguliers », les « cycliques » et les « irréguliers » [Boisard et Fermanian, 1999]. En dehors des critiques que l'on peut porter sur le mode d'affectation des individus à ces trois catégories, certains éléments permettent de penser que

²⁵ Nous entendons ici par « équivoque » des questions aux marges imprécises du type : « *Les jours où vous travaillez, vos horaires de travail sont-ils en général les mêmes tous les jours* » : ce « général »

la complexité croissante et l'émiettement en cours des régimes temporels du travail obligent à poursuivre la réflexion sur ces catégorisations et sur le bien fondé de leur usage : selon le Ministère de l'emploi et de la Solidarité, l'analyse des accords de RTT fait ressortir par exemple que, fin 1999, 80% d'entre eux avaient prévu une réorganisation du travail, 47,5% introduisant des « *dispositifs faisant fluctuer les horaires* ». La variété apparente des régimes et des usages de la modulation et de l'annualisation du temps de travail, la multiplication des pratiques de réduction du temps de travail par attribution de journées (ou de demi-journées) de repos distribuées sur l'année selon des règles très variables d'une entreprise à l'autre, l'introduction des forfaits en jour pour –finalement- bon nombre de cadres non dirigeants²⁶, la consécration du régime d'exception des cadres dirigeants eux-mêmes, la tendance croissante à la récupération des dépassements d'horaires sous forme de repos compensatoires, sont de nature –avec l'usage, limité mais réel, de comptes épargne temps- à introduire un maximum d'« irrégularité » dans les régimes temporels des salariés. Le filtre en question nécessitera donc d'être discuté.

4/ Les discussions et les négociations initiées par les lois Aubry ont souvent amené les partenaires sociaux à replacer au centre de leurs préoccupations la « qualification » des différents temps impliqués par le travail : temps de pause, temps d'astreinte, temps de déplacement professionnels, temps de douche ou temps d'habillage, régime des jours fériés, traitement des temps d'absence en régime de modulation, etc. On le verra à travers notre enquête, **la façon de qualifier et de « normer » ces différentes composantes du temps de travail est en train d'évoluer considérablement et introduit de nouveaux référents** (le plus souvent en débat) **que les salariés ont parfois du mal à s'approprier**. Les « contours » du temps de travail, ses frontières, nécessitent également d'être abordées plus frontalement à l'occasion de la mesure des durées du travail.

1.3.2. L'ECDT95, reflet des tensions contemporaines sur la norme temporelle

En 1995, l'INSEE a soumis un tiers sortant des personnes déjà interrogées sur la base du questionnaire de l'enquête Emploi à une série de questions sur les horaires de

là est-il également signifiant pour tous les salariés ? Ce « général » là renvoie-t-il à une normalisation (sociale ou individuelle) de l'« habituel », du « coutumier », du « contractuel », du « tolérable » ?

²⁶ Selon l'enquête ACEMO du 4^{ème} trimestre 2000, 2,5% des salariés à temps complet des entreprises de plus de 10 personnes du secteur concurrentiel travailleraient selon un forfait établi en nombre de jours sur l'année.

travail²⁷, leurs contours et leur régularité au cours de périodes diverses allant du jour à l'année (en passant par la semaine, la durée d'un cycle ou le mois). Cette expérience a été renouvelée au début de l'année 2001 sur la base d'un questionnaire légèrement modifié par rapport à celui qui est centralement discuté ici.

L'élaboration des questions intégrait déjà l'ensemble des écueils théoriques, méthodologiques et pratiques à l'objectivation d'une « norme » et d'un cadre de mesure uniques de temps de travail : d'emblée, une série de filtres « triait » la population à partir de critères de simplicité et de fiabilité du mode de reconstitution *ex post* du temps que différents individus avaient consacré à leur travail. Présument sans doute, à juste titre, les difficultés que certains actifs –plus particulièrement ceux qui sont soumis à des rythmes de travail irréguliers- ont à mémoriser leurs temps travaillés sur des périodes longues, les auteurs du questionnaire balançaient manifestement entre deux inclinations : d'une part assurer quand même une « mesure » de la durée effective du travail à partir d'un outil unique ; d'autre part approfondir la connaissance de l'organisation des horaires de travail (régularité, autonomie / contrôle, « a-typicité », composition) et de ses composantes plus « qualitatives » (opinions sur les horaires de travail, arbitrages entre temps de travail et revenus).

La tension (ou l'hésitation) entre ces deux objectifs est au centre des débats sociaux contemporains sur le temps de travail, ceux en particulier qui ont entouré et entourent encore aujourd'hui le « passage aux 35 heures » : la durée et ce que nous pouvons appeler la « configuration temporelle » du travail salarié constituent deux dimensions étroitement liées, tant des conditions de travail que de la productivité. Elles sont aussi bien liées économiquement pour l'entreprise (comme conditions de la productivité), que socialement pour l'ensemble des agents (comme conditionnant la vie sociale et la vie de la cité).

Ainsi, de longues durées du travail peuvent avoir un coût pour l'individu (par exemple en termes de fatigue ou d'accidents de travail, mais aussi de privation de temps pour des activités non salariées) et un coût pour la société dans son ensemble (par exemple, en termes de coûts de la santé, mais aussi de privation de temps sociaux utiles à l'organisation de la vie de la cité au sens large : temps des soins aux enfants ou aux parents, temps des activités domestiques, familiales, ludiques, citoyennes, solidaires, sportives, etc.) .
Mais des durées du travail plus courtes peuvent très bien engendrer des conséquences tout aussi préjudiciables individuellement et socialement si elles s'assortissent de

²⁷ Le questionnaire de l'enquête Emploi générique inclut bien le thème du temps de travail ; il y est cependant traité de manière beaucoup moins approfondie que dans les enquêtes complémentaires.

« configurations temporelles » du travail défavorables : le travail de nuit, le travail de week-end, les journées à forte amplitude et à faible durée du travail effectif et rémunéré, le travail en astreinte ou en garde, le travail à coupures multiples ou encore les différents types d'horaires qui peuvent donner aux salariés l'impression de vivre « à contretemps » sont tout aussi lourds de nuisances sociales et individuelles que des journées ou des semaines surchargées et trop longues. Pour l'employeur, la durée du travail est au centre d'une équation dans laquelle interviennent le coût du travail et sa productivité mais également la « configuration temporelle » du travail, car le moment précis où il peut « disposer » de la force de travail du salarié a bien à voir avec la productivité du travail (et du salaire).

Aujourd'hui, il semble bien que la politique publique et le débat social aient plutôt tendu à innérer une « valeur sociale » plus grande à une durée quantitativement réduite qu'à une meilleure « configuration temporelle » du travail ; à ce niveau, tout se passe d'ailleurs comme si ces deux dimensions étaient indépendantes l'une de l'autre. Le travail de terrain, divers sondages ou enquêtes ponctuelles et quelques conflits sociaux « après 35 heures » permettent de rappeler, au contraire, que durée et « configuration temporelle » du travail sont en relation forte : **la réduction de l'une (la durée) peut être « payée » par la dégradation de l'autre (la « configuration temporelle »)**. Au point que c'est cette tension - soulignée précédemment- entre ces deux objets d'investigation qui consacre, à nos yeux, la grande utilité de l'enquête ECDT 95 : si l'on veut y voir clair dans l'évolution des conditions socio-temporelles du travail, nous devons disposer d'un outil qui permette justement de saisir dans un même mouvement durées, horaires et rythmicité du travail salarié.

En sa phase actuelle d'élaboration, on peut dire que ce type d'enquête ne parvient pas véritablement à résoudre le problème (complexe) de la mesure du temps de travail effectif (voir chapitre 4) ; mais elle réunit d'importants éléments qui permettent justement de monter à quel point est illusoire l'existence d'une norme temporelle du travail unique et homogène, ou nettement dominante, dans la société française de 1995 (chapitre 3). Les mesures récentes (Lois Aubry), si elles ont bien renforcé la « norme » de durée (mais avec de nombreuses et notables dérogations : voir, par exemple récemment la banhe cafés, hôtels restaurants), ont pu contribuer en revanche à amplifier l'éclatement des rythmes et des horaires du travail : on attend beaucoup des résultats de l'enquête 2000/2001 pour tester « en grand » cette tendance déjà bien observable au niveau de monographies d'entreprise.

Cet outil d'investigation statistique dans la description et l'analyse du temps de travail justifie une réflexion approfondie pour deux autres raisons au moins. D'une part, du fait de la richesse du contenu informatif qu'il promet compte tenu de son couplage, au

niveau même des individus interrogés, avec les données classiques de l'enquête emploi (renseignements démographiques et sociologiques individuels et familiaux, situations et parcours d'emploi, salaires, etc.). D'autre part, en raison même des faiblesses et des limites que cette enquête spécifique révèle à l'usage, faite sans doute d'une axiomatique suffisamment élaborée du temps de travail.

Pour entamer cette réflexion –à laquelle les résultats de notre travail de terrain contribueront aussi par ailleurs- nous nous appuyons sur les difficultés que nous avons éprouvées nous-mêmes lors de l'exploitation des données de cette enquête dans un but précis : situer les « lieux » de l'appareil productif particulièrement propices à la remise en question d'une « norme temporelle » qui – mais cela reste encore à prouver- aurait régi le travail humain durant des décennies : celle, très largement régulatrice des pratiques, qui assurait une régularité et une prévisibilité des horaires de travail et leur (relative) cohérence avec des temps familiaux, des temps collectifs et des temps de la ville globalement préservés. Poser cette question, c'est déjà rentrer au cœur des problèmes méthodologiques rencontrés par les statisticiens à propos de la mesure du temps de travail.

Chapitre 2

REGIMES TEMPORELS DU TRAVAIL ET REPONSES PAR PROCURATION DANS L'ENQUETE STATISTIQUE

Il y a sans doute plusieurs manières de pénétrer les subtilités et les détails d'une enquête statistique, des méthodes qui la sous-tendent et des perspectives de connaissance qu'elle ouvre. Celle qui est empruntée ici résulte d'une observation qu'il nous a été donné de faire dès lors que nous avons entrepris une exploitation secondaire de l'ECDT95 afin, d'une part de la mieux connaître, d'autre part de pointer à la fois l'ampleur des dérégulations temporelles du travail avant les lois Aubry (1995) et les groupes socioprofessionnels les plus affectés par des régimes temporels du travail « hors normes », c'est à dire les plus éloignés de la norme de travail et d'emploi fordiste qui sert encore de référent permanent à la plupart des salariés. C'est d'ailleurs ce cheminement précis que nous retraçons dans le présent chapitre et dans les deux suivants. Plutôt qu'une véritable « radioscopie » de l'outil statistique que nous mettons en débat, nous avons choisi d'entrer par ce qui nous apparaît aujourd'hui comme un de ses principaux points faibles : le renseignement « par procuration ». Cette entrée dans la teneur du questionnaire permet également de pénétrer le vif du sujet des temporalités du travail **puisqu'il est tentant pour un sociologue de se demander si, dans maintes circonstances, l'absence du salarié au domicile n'est pas après tout un indicateur relativement pertinent de l'écart qu'il peut y avoir entre ses propres temporalités et celles – souvent plus « normales »- de l'enquêteur.**

La taille de l'échantillon présenté par l'ECDT95 fait de celle-ci une des premières sources d'information dont on puisse disposer en France sur l'organisation des horaires de travail et ses principaux déterminants : 18 610 salariés ont répondu –plus ou moins complètement- à un questionnaire composé de 98 questions principales impliquant parfois plusieurs sous-réponses. Pour être précis, il convient toutefois de noter que, d'une part ce ne sont pas toujours les salariés eux-mêmes qui répondent aux questions sur leur temps de travail ; d'autre part, tous les individus ne répondent pas aux mêmes questions. Par ailleurs, la nature, l'ordre et la cohérence des questions posées peuvent être interrogées à la lumière des réponses fournies.

2.1. Qui répond aux questions sur le temps de travail? Analyse des taux de réponse « par procuration ».

« Saurais-je répondre à une batterie de questions sur les horaires de mon épouse, de ma compagne, de mes enfants ou de mes parents ? De quelle fiabilité seraient pourvues mes réponses ? » : des interrogations qui méritent d'être posées sérieusement et scientifiquement, dans le cadre de la réflexion méthodologique à partir du moment où l'on constate que **20,1%** de l'ensemble des salariés représentés par l'enquête (soit 19,9% des répondants avant redressement des données) n'ont pas fourni eux-mêmes les réponses au

questionnaire. L'importance de ce taux et du nombre qu'il signifie (3740 réponses, « représentant » 3,2 millions de salariés) est d'ailleurs à mettre en relation avec notre réflexion théorique ; car le biais statistique éventuellement introduit par ces « réponses par procuration » pourrait précisément concerner plus souvent la population aux horaires de travail « hors normes », irréguliers, voire chaotiques, que les autres : ceux que l'enquêteur n'a pas réussi à trouver à son domicile à des moments qu'il aurait trouvés, lui, « normal », qu'ils y soient.

Les données de l'enquête permettent d'étayer cette hypothèse en utilisant la variable « rdq » ; celle-ci prend la valeur '1' si l'intéressé a renseigné lui-même le questionnaire et '2' si une personne du ménage a répondu par procuration aux questions qui concernent son activité. Les raisons pour lesquelles la personne n'a pas répondu elle-même au questionnaire sont multiples. Nous en retiendrons deux. La première, quantitativement anecdotique, tient par exemple à la disposition plus ou moins grande de l'individu à s'exprimer et, en particulier, à le faire en français : on peut ainsi observer que 19,7% des français de naissance fournissent des réponses par procuration tandis que 22,4% des tunisiens, 22,8% des ressortissants de pays d'Afrique, ou 37,4% des yougoslaves sont dans ce cas.

Plus fondamentalement, l'absence récurrente au domicile pendant les heures « normales » d'enquête est une raison assez déterminante de ne pas répondre en personne aux questions de l'enquêteur. Et même si les horaires de travail (en durée comme en positionnement par rapport aux rythmes sociaux « normaux ») n'est sans doute pas la seule raison d'absence, nous faisons l'hypothèse qu'elle en constitue une majeure. Ainsi, d'ailleurs, en parfaite cohérence avec les rôles que la société fait jouer à la femme (gardienne et organisatrice de la maison et des enfants et salariée d'« appoint »), on constate que 27,1% des hommes ne répondent pas eux-mêmes au questionnaire tandis que 10,9 % seulement des femmes salariées font l'objet d'une réponse par procuration (bien qu'elles détiennent, selon l'enquête emploi de 1995 46,5% des emplois salariés). Que le travail soit une cause majeure d'absence à l'enquête est d'ailleurs illustré par la corrélation significative existant entre la durée contractuelle du travail salarié et le taux de réponse par procuration (tableau 1).

Tableau 1 : Durée contractuelle du travail et taux de réponse par procuration

Durée contractuelle :	Ont répondu eux-mêmes	Réponses par procuration	Ensemble
Travail à temps complet	78,9	21,1	100
Temps partiel de 30 heures ou plus	86,6	13,4	100
Temps partiel de 15 à 29 heures	97,9	12,1	100
Temps partiel inférieur à 15 heures	93,1	6,9	100

L'absence n'est d'ailleurs pas une condition suffisante pour qu'il y ait réponse par procuration au questionnaire : encore faut-il, en effet, que quelqu'un soit présent au domicile pour renseigner l'enquêteur. Les taux de réponse par procuration sont donc plus élevés chez les personnes déclarant vivre en couple (21,1%) que chez les autres (15,1%)²⁸; les réponses par procuration dépassent le tiers des réponses pour les familles composées d'un actif et d'une inactive, qu'ils n'aient pas d'enfants (36,8%), ou qu'ils aient un enfant (35,7%), deux enfants (39,6%) ou trois enfants et plus (34,5%) dont le père a 40 ans ou plus, ou qu'ils aient trois enfants avec père de moins de 40 ans (36,4%) ; tandis que pour les couples bi-actifs sans enfants, les réponses directes au questionnaire sont beaucoup plus nombreuses (autour de 83%) ; le taux de réponse directe est logiquement beaucoup plus élevé pour les pères de familles monoparentales (86,5%) et, surtout, chez les mères actives de familles monoparentales (92,2%).

Tableau Ibis : Variation du taux de réponse par procuration concernant les femmes par classes d'âge

Classes d'âge concernant l'individu (femme) concerné par le questionnaire	Ont répondu elles-mêmes	Réponses par procuration	Ensemble
15 à 24 ans	74,8	25,2	100
25 à 39 ans	90,6	9,4	100
40 à 49 ans	90,6	9,4	100
50 à 59 ans	88,5	11,5	100
60 ans et plus	88,5	11,5	100

²⁸ Les veufs ne laissent à d'autres le soin de répondre à l'enquêteur que dans 4,2% des cas ; les divorcés, dans 6,7%.

Les variations du taux de réponse par procuration concernant les femmes corroborent d'ailleurs parfaitement la persistance du modèle d'activité classique et bien connu des femmes dans la société salariale : salariat à la sortie du système scolaire – activité de mère de famille au foyer – retour au salariat ; se surajoute sans doute l'effet d'une plus grande « a-typicité » des horaires de travail des salariées les plus jeunes et de la recherche d'un aménagement progressif des horaires au fil de l'agrandissement de la famille ; s'y adjoint aussi une tendance des plus jeunes à assurer une présence moindre au domicile pour d'autres raisons que professionnelles (par exemple lorsqu'ils sont appelés par le service national : 40,1% des jeunes hommes concernés par l'enquête ne répondent pas eux-mêmes aux questions).

Ainsi, le taux de non réponse directe semble bien pour partie lié à la configuration temporelle du travail ; quelques exemples :

- Les salariés qui travaillent habituellement la nuit, par conséquent plus présents à leur domicile durant la journée que les autres, répondent plus souvent eux-mêmes (83,1%) que ceux qui ne travaillent jamais la nuit (80,5) ou certaines nuits seulement (79,1%).
- Les salariés qui déclarent ne pas avoir d'horaires « habituels » répondent moins fréquemment eux-mêmes (75,9%) que les autres.
- Les salariés à temps partiel renseignent plus souvent eux-mêmes les questionnaires (à 88,2%) que ceux qui se déclarent à temps complet (78,9%).
- Les renseignements concernant les salariés les plus jeunes (15 à 24 ans), qui sont aussi plus fréquemment soumis à des horaires irréguliers, sont plus souvent fournis par autrui (31,6%) que ceux afférents aux plus âgés (19,7% par exemple pour les 50 à 60 ans).
- Les salariés dont la durée du travail au cours de la journée de référence est la plus élevée sont également ceux qui fournissent le plus souvent des réponses « par procuration » (tableau 2).

**Tableau 2 : Durée journalière effective du travail et taux de réponse par
procuration**

Durée journalière effective (en minutes)	Ont répondu eux- mêmes	Réponses par procuration	Ensemble
<420	84,1	15,9	100
>420	76,9	23,1	100
<480	83,4	16,6	100
>480	75,7	24,3	100
<540	81,6	18,4	100
>540	73,9	26,1	100
<600	81,0	19,0	100
>600	72,9	27,1	100
<660	80,6	19,4	100
>660	72,6	27,4	100

Le niveau du taux de réponse « par procuration » varie selon la plupart des variables qui ont à voir avec la durée et la configuration temporelle du travail salarié. Ainsi, les professeurs et salariés de professions scientifiques, les instituteurs et assimilés, les religieux et membres du clergé, dont l'activité professionnelle se déroule pour une large partie au domicile, répondent personnellement au sujet de leurs horaires de travail à 88% et plus ; il en est de même de plusieurs catégories d'employés dont les durées et rythmes de travail sont majoritairement assez favorables à une présence plus fréquente au domicile à des horaires « normaux » (employés civils et agents de service de la fonction publique). En revanche, un quart à un tiers des cadres d'entreprise, des contremaîtres et agents de maîtrise et des ouvriers fournissent des réponses par personne du ménage interposée. **Dans la catégorie des chauffeurs routiers, c'est même 34,3% des questionnaires qui sont renseignés par une autre personne du ménage.**²⁹

A titre d'illustration de l'aptitude convaincante du taux de réponses « par procuration » à prédire d'une certaine façon l'arythmie sociale des temporalités du travail de certaines catégories de salariés, notons par exemple les trois situations extrêmes suivantes :

- les informations concernant les salariés de sexe masculin âgés de 15 à 24 ans qui travaillent dans des communes rurales pour le compte d'entreprises de 10 à 19 salariés sont fournies à 40% par une personne qui ne vit pas leur situation de travail ;

²⁹ Ce qui pose un réel problème pour une connaissance objective des temporalités propres à cette profession à partir de l'enquête.

- pour ceux d'entre ces derniers qui travaillent dans la manutention, le magasinage ou le transport, c'est 100% des questionnaires qui sont renseignés par d'autres personnes qu'eux-mêmes³⁰ ;
- les chauffeurs routiers employés par des entreprises de 10 à 19 salariés en commune rurale et dont la durée du travail a dépassé 600 minutes (soit 10 heures) de travail effectif au cours de la journée de référence ne sont que 26,3% à répondre personnellement au questionnaire.

On pourrait multiplier ces exemples, mais il suffit, par exemple, d'examiner les taux de réponse par procuration obtenus au croisement des variables CSP (catégorie socioprofessionnelle à 24 positions) et NAFG85 (branche à 85 positions) pour les salariés déclarant travailler à temps complet³¹ – en ne retenant que les croisements qui fournissent un minimum de 20 réponses au questionnaire d'enquête – pour apprécier à quel point l'amplitude de leur variation d'une catégorie à l'autre peut paraître considérable (tableaux 3 et 4).

Si l'absence ou la présence au domicile ne sont sans aucun doute pas exclusivement liées aux temporalités du travail salarié, les résultats présentés au tableau 4 sont pourtant assez cohérents avec ce que l'on connaît des régimes temporels du travail de catégories comme les chauffeurs routiers, les salariés du BTP, les agents commerciaux, les ingénieurs et cadres ou autres employés administratifs des compagnies d'assurances (tableau 4). Les temporalités du travail sont indubitablement liées à l'activité professionnelle exercée dont les contraintes temporelles sont elles-mêmes le résultat d'un jeu complexe de rapports entre les instances de régulation des marchés des biens et services, les choix technologiques et organisationnels des entreprises et un tissu de règles et de pratiques sociales imposées ou négociées.

Mais ce qu'il y a de notable ici, c'est que le « taux de réponse par procuration » constitue un indicateur de première approximation relativement vraisemblable de l'effet des contraintes temporelles du travail sur la vie des salariés ; en particulier sur leur présence ou leur absence de ce qui est le centre de gravité de la sphère privée : le domicile³². Dans le même ordre d'idée, il serait tout aussi fructueux de pouvoir étudier aussi finement que nous l'avons fait pour les réponses par procuration les non réponses (absences répétées de toute

³⁰ La faiblesse relative de leur effectif dans l'enquête appelle toutefois à interpréter avec prudence ce résultat.

³¹ Ce qui représente 160 groupes socioprofessionnels couvrant 61% de la population salariée.

³² Il est probable que les enquêteurs de l'institut de la statistique ne se présentent pas au domicile des salariés interrogés en pleine nuit (très tard le soir ou très tôt le matin) ni le dimanche ; il est

âme au domicile lors de l'enquête). Bien entendu, cette démarche supposerait un retour ultérieur chez la personne que l'on n'a pas pu interroger lors de l'enquête originelle et son questionnement ; gageons seulement que quelques formes d'horaires « atypiques » (sans doute les formes les plus dures) apparaîtraient alors.

Tableau 3 : Taux de réponse par procuration par grandes fonctions
(Tous salariés)

Fonctions exercées	Taux de réponse par procuration
Enseignement, santé, formation	12,8
Production, fabrication, chantier	26,6
Installation, entretien, réglage, réparation	28,9
Nettoyage, gardiennage, travail ménager	12,5
Manutention, magasinage, transport	29,5
Guichet, saisie, standard, secrétariat	14,1
Gestion, comptabilité, fonctions administratives	15,2
Commerce, vente, technico-commercial	19,6
Recherche, études, méthodes informatiques	21,2
Directeur général ou son adjoint	28,5

Nous verrons dans la section prochaine que certains renseignements issus du contenu même de l'enquête ECDT95 sur les régimes temporels auxquels sont soumis les salariés corroborent parfois les différenciations que l'on peut mettre en évidence par le biais du « taux de réponse par procuration » ; à une nuance près cependant : la première tente de fournir une photographie aussi nette que possible des régimes temporels du travail, le second ne peut qu'indiquer, en tendance, un des effets de ces régimes temporels sur une dimension particulière de la vie des gens : leur présence au domicile sur des temps supposés de vie domestique et familiale³³.

Néanmoins, le tableau 4 attire d'ores et déjà l'attention sur une des caractéristiques majeures des régulations temporelles du travail salarié : **leur fonctionnement dans l'ordre de l'hétérogène, de la diversité et de la différenciation économique et sociale**. Une importante question méthodologique en résulte qui pointe un des enjeux de la poursuite de notre réflexion : l'outil statistique étudié (ECDT95) autorise-t-il à aller aussi loin qu'il le faudrait dans l'analyse des différenciations temporelles du salariat ? Ou, au contraire, sa

vraisemblable aussi qu'ils effectuent plusieurs visites (ou tentatives) avant de procéder à un questionnement par personne interposée.

³³ Un autre intérêt de cet indicateur est qu'il synthétise en quelque sorte les effets des deux dimensions principales du temps de travail : la durée et la configuration temporelle, puisque toutes deux (séparées ou combinées) ont à voir avec l'absence répétée au domicile sur des temps de vie domestique ou familiale. Toutefois, son caractère grossier repose principalement sur le fait que toute absence répétée du domicile sur des temps sociaux considérés comme « normaux » n'est évidemment pas imputable au seul travail salarié mais peut résulter du jeu d'autres activités (associatives, civiques, ludiques, sportives, culturelles, familiales, etc.).

pertinence est-elle limitée à la mise en évidence de quelques grandes tendances moyennes dont la fiabilité statistique n'existerait qu'à un haut niveau d'agrégation des données ? La diversité, observable au niveau du terrain, des modes de gestion du temps de travail et des types d'organisation sociale du temps est-elle appréhendable par cet outil ?

Tableau 4 : Amplitude de variation des taux de réponse par procuration par famille professionnelle.
(Salariés à temps complet)

Famille socioprofessionnelle	% de réponses par procuration dans la catégorie
<i>Les 15 plus faibles taux</i>	
Employés administratifs dans les transports ferroviaires	4,4
Personnels des services directs aux particuliers dans l'administration publique	5,4
Personnels des services directs aux particuliers dans les services domestiques	5,4
Employés administratifs d'entreprise dans le commerce de gros en produits agro-alimentaires	7,1
Employés administratifs d'entreprise dans des activités immobilières	7,5
Professions intermédiaires administratives et commerciales de l'assurance	7,5
Professions intermédiaires administratives et commerciales dans l'administration publique	7,7
Employés administratifs dans l'assurance	7,8
Techniciens dans la recherche et le développement	8,7
Ouvriers qualifiés de type industriel de l'industrie du papier et du carton	9,1
Ouvriers qualifiés de type industriel dans la fabrication de composants électroniques	9,1
Employés civils et agents de service dans l'action sociale	9,2
Professeurs, professions scientifiques de l'administration publique	9,4
Employés administratifs de l'éducation	9,5
Professions intermédiaires administratives et commerciales dans les hôtels et restaurant	9,5
<i>Les 15 plus forts taux</i>	
Ouvriers non qualifiés de type industriel dans l'action sociale	59,1
Ouvriers non qualifiés de type artisanal dans le commerce et la réparation automobile	48,7
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport dans le commerce et la réparation automobile	47,8
Ouvriers non qualifiés de type industriel dans le commerce de gros interindustriel	46,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal dans l'action sociale	44,4
Ouvriers non qualifiés de type artisanal dans la construction	43,3
Ouvriers non qualifiés de type industriel dans la construction	43,2
Contremaîtres et agents de maîtrise dans la production et la distribution d'électricité et de chaleur	43,1
Chauffeurs dans la construction	42,3
Chauffeurs dans le commerce de gros en produits agro-alimentaires	41,7
Techniciens dans les activités informatiques	41,4
Professions intermédiaires administratives et commerciales dans le commerce et la réparation automobile	41,0
Ouvriers qualifiés de type industriel dans le travail du bois et la fabrication d'articles en bois	40,9
Ouvriers qualifiés de type industriel dans l'édition, l'imprimerie et la reproduction	40,0
Chauffeurs dans les transports terrestres (non ferroviaires)	39,9

L'analyse serrée des taux de réponse par procuration que nous avons effectuée fait aussi apparaître une relation statistique, au moins grossière, entre le niveau du salaire et la disponibilité « domestique » des salariés à temps complet; cette relation révèle une assez grande similitude de situation entre les salariés aux salaires les plus élevés (15000 F à 20000 F. nets mensuels) et ceux aux salaires les plus bas (6000 à 7000 F.)³⁴ dont l'indisponibilité au domicile serait minimale (et, corrélativement sans doute, la disponibilité au travail maximale). En d'autres termes, ce résultat suggérerait **l'absence de relation linéaire positive généralisable entre la disponibilité temporelle au travail et le niveau du salaire.** Nous reviendrons sur ce point en suggérant **l'idée d'une segmentation en deux types distincts de disponibilité temporelle : l'une, reconnue, notamment en termes salariaux ; l'autre, non reconnue.** Certes, une relation linéaire inverse entre disponibilité domestique et niveau de salaire fonctionnerait bien au delà d'un seuil que l'on peut grossièrement situer autour de 10 ou 11 000 F. nets mensuels, la rémunération suivant alors grossièrement l'élévation de la disponibilité temporelle au travail. En revanche, en deçà de ce seuil la disponibilité au travail semble plutôt réservée aux bas salaires, l'amélioration du niveau de vie coïncidant alors avec, en même temps, une rémunération plus élevée et un moindre empiètement du travail sur les temps domestiques.

Tableau 5 : Taux de réponse par procuration par niveau de salaire net mensuel
(Tous salariés ; salaire redressé des primes et éléments de rémunération périodiques)

Tranches de salaires nets mensuels	Taux de réponse par procuration
6 000 à 7 000 F.	23,0
7 000 à 8 000 F.	20,8
8 000 à 9 000 F.	18,6
9 000 à 10 000 F.	17,6
10 000 à 11 000 F.	17,3
11 000 à 12 000 F.	16,4
12 000 à 13 000 F.	19,1
13 000 à 14 000 F.	18,2
14 000 à 15 000 F.	20,1
15 000 à 20 000 F.	23,2
20 000 F. et plus	27,3

Au delà de l'intérêt que possède cet indicateur par rapport à la problématique du temps de travail dans laquelle nous nous situons ici, il convient de retenir surtout que le taux

³⁴ La base inférieure des classes de salaires a été fixée ici à 6000 F. de manière à limiter la comparaison à des catégories de travail à temps complet. Pour les tranches de salaires les plus basses,

moyen de réponses par procuration, qui est déjà d'un niveau relativement élevé (20,1%), masque –comme toute moyenne– des différences extrêmement importantes entre les catégories ; différences qui pourraient entamer la fiabilité des résultats de l'enquête dès que l'on descend à des niveaux assez fins d'analyse : ceux qui permettraient justement d'interroger les processus de différenciation des régimes temporels du travail. A condition, toutefois, que les réponses « par procuration » s'avèrent être d'un contenu sensiblement différent des réponses fournies à la première personne.

2.2. La fiabilité des réponses par procuration.

L'hypothèse est sans doute faite par les concepteurs de l'enquête qu'une femme (respectivement un homme) pourrait en toute fiabilité renseigner l'enquêteur sur les horaires de travail de son époux (respectivement de son épouse). Sinon, avec un taux de réponse par procuration de 20,1% (une personne sur cinq ne renseigne pas elle-même le questionnaire) l'ensemble des résultats de l'enquête seraient fragilisés.

Nous avons donc tenté de tester cette hypothèse en comparant, dans le plus grand nombre possible de situations données et pour des catégories homogènes les réponses fournies à plusieurs questions de l'enquête par les deux types de répondants : ceux qui vivent la situation de travail examinée et ceux qui en parlent « par procuration ».

Si l'on examine les réponses comparées à un haut niveau d'agrégation (l'ensemble de la population salariée) un biais statistique « brut »³⁵ apparaît bien pour la plupart des questions importantes de l'enquête (tableaux 6), mais son niveau varie sensiblement d'une question à l'autre (de 0,5 à 12,5 points de pourcentage).

Sur les questions qualitatives concernant les horaires et les rythmes du travail, on peut observer la tendance suivante. Les répondants par procuration –dont on peut penser

les taux de réponse par procuration sont logiquement plus bas : 18% pour la tranche « <= 6000 F », composée à 46% de temps partiel et à 69% de femmes.

³⁵ Nous parlons d'un biais « brut » dans la mesure où il est mesuré sans prendre en compte la distribution effective des deux catégories de répondants dans la population totale. Un exemple : nous verrons que les répondants par procuration « majorent » de 5,9% le salaire net mensuel moyen par rapport aux répondants directs. Or nous avons pu constater (tableau 5) une dissymétrie des distributions des deux catégories de répondants par rapport aux tranches de salaires (les répondants par procuration étant relativement plus nombreux dans les tranches hautes et basses de salaire). Le biais « net » devrait tenir compte de ces distributions : si les répondants par procuration sont plus nombreux dans les tranches de salaires élevés, par exemple (ce qui n'est pas le cas en réalité) il est compréhensible que le salaire qu'ils annoncent soit, en moyenne, supérieur à celui des répondants directs.

qu'il s'agit majoritairement des conjointes ou des conjoints des intéressé(e)s et, minoritairement, de leurs enfants ou de leurs parents, tendraient d'une part à exagérer la régularité des jours travaillés (+1,6 pts à la question A1) et des horaires journaliers (+2,3 pts à la question A16a). Mais, d'autre part, lorsque ces répondants reconnaissent la variabilité des horaires journaliers de la personne pour le compte de laquelle ils répondent, ils tendent encore plus nettement à amplifier l'irrégularité des horaires (+4,2 pts pour l'item '3' de la question A16b : « horaires différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre »).

D'ailleurs, d'une manière générale, les répondants par procuration tendent à amplifier tous les éléments « quantitatifs » caractéristiques de la durée du temps de travail des salariés que l'INSEE a caractérisés (par filtrage) comme « irréguliers » : la durée mensuelle de leur travail sur le mois de février (+11,3%, question C10) ; le nombre minimum de jours travaillés par semaine au cours de ce même mois (+3,7%, question C11a) ; le nombre maximum de jours travaillés ce même mois (+2,2%, question C11b) ; le nombre d'heures travaillées par jour (+12,5%, question C12b). Cette perception « grossissante » de l'ampleur et de l'irrégularité des horaires se poursuit d'ailleurs sur la question de leur prévisibilité puisque 34,3% des répondants directs à horaires « irréguliers » déclarent connaître leur emploi du temps professionnel plus d'une semaine à l'avance, tandis qu'ils sont 27,4 seulement pour 100 répondants par procuration (-6,9 pts, question C14). Est également majorée par les répondants par procuration, pour cette catégorie d'« irréguliers », l'absence de prise hebdomadaire de 48 heures consécutives de repos (+1,9 pts, question C15).

Les répondants par procuration tendent en revanche à sous-estimer l'importance de l'organisation du travail par cycles (-4,9 pts, question A2) ou en équipes alternantes (-2,7 pts, question A16c).

Pour l'ensemble des salariés concernés par l'enquête (« réguliers », « cycliques » et « irréguliers »), les répondants par procuration surestiment légèrement la possibilité de s'absenter quelques minutes (+2,0 pts, question A19a) ou une heure ou deux (+2,1 pts, question A20a) pendant les heures de travail. Leur connaissance des régimes de compensation des heures travaillées les jours fériés (+3,3 pts, item '4', question E5) et des heures supplémentaires en général (+2,8 pts, item '1', question E13a) est approximative. D'ailleurs, ils majorent sensiblement le travail des jours fériés (+3,5 pts, question E4) et la pratique des heures supplémentaires (+4,5 pts, question E12) ; et surestiment la détermination des horaires de travail par l'entreprise « sans possibilité de modification » (+3

pts, question A4). Enfin, leurs réponses minorent assez souvent : le nombre dimanches (-22%, question D1), de samedis (-10%, question D2) ou de nuits (-13%, question D3) travaillés au cours du mois de février ; la prise de congés annuels (-7 pts, question D9a) ; l'absence pour maladie, maternité ou accident du travail (-1,2 pts, question D10a) ; la participation à une grève (-1,1 pts, question D11a). Mais elles majorent les déplacements professionnels longue durée (+2 pts, question D13a).

Les écarts subsistent dès que l'on aborde des questions d'opinion et qu'il s'agit d'opérer un arbitrage entre travail et revenu : les répondants par procuration sont moins disposés que les répondants directs à une réduction des horaires assortie d'une réduction du salaire annuel (-3,5 pts, question G1a) et à un passage à temps partiel assorti d'une baisse correspondante du salaire mensuel (-4,4 pts, question G3a) sauf si c'est pour la « bonne cause » du maintien ou de l'augmentation des effectifs de l'entreprise (+2,5 pts, question G2). Enfin, les répondants par procuration s'avèrent beaucoup plus optimistes que les autres sur les possibilités de travailler à temps partiel qu'offre l'entreprise (+10,6 pts)

En résumé, en restant à ce niveau d'agrégation qui, statistiquement, est le plus pertinent, on peut dire que les approximations introduites par les réponses par procuration aux questions qualitatives restent relativement faibles et tolérables. En revanche, **les biais « bruts » les plus notables semblent concerner les éléments quantitatifs de l'enquête** puisque, au delà des écarts déjà mentionnés dès qu'il s'agit de mesure : le salaire mensuel net est majoré de 5,9% par les répondants par procuration ; la durée moyenne du travail sur la journée de référence l'est de 5,9% également ; l'amplitude moyenne de la journée de travail (différence entre la dernière heure de fin de poste et la première heure de prise de poste) l'est de 6,9% ; la durée hebdomadaire du travail sur la semaine de référence pour les « réguliers », de 7,8%.

Tableau 6 : Test de fiabilité des réponses « par procuration »
(Ensemble des salariés)

QUESTIONS	REponses	
	Réponses directes	Réponses par procuration
A1 Le nombre de jours où vous travaillez chaque semaine est-il :		
1 – toujours le même	77,5	79,1
2 – en général le même, mises à part quelques semaines de l'année (périodes d'astreinte, permanence, garde...)	5,1	5,9
3 – variable d'une semaine à l'autre, mais de façon régulière (1 samedi sur 2, un lundi sur 4...)	6,7	5,6
4 – variable d'une semaine à l'autre	10,7	9,4
	100	100
A2 pour ceux qui répondent 3 ou 4 en A1 : en période d'activité normale, vos rythmes de travail sont-ils organisés en cycles s'étendant sur plusieurs jours ?		
1 – oui	39,2	34,3
2 - non	60,8	65,7
	100	100
A4 Comment sont déterminés vos horaires de travail ?		
1 – par l'entreprise sans possibilité de modification	72,4	75,4
2 – choix entre plusieurs horaires fixes proposés par l'E.	9,0	6,7
3 – modifiables par vous-même d'un jour à l'autre	11,1	9,7
4 – déterminés par vous-même	7,5	8,2
	100	100
A16a Les jours où vous travaillez, vos horaires de travail sont-ils en général les mêmes tous les jours ?		
1 – oui	65,9	68,2
2 - non	34,1	31,8
	100	100
A16b Si 2 en 16a, ces horaires sont-ils :		
1 – différents d'un jour à l'autre mais les mêmes d'une semaine à l'autre	27,6	22,2
2 – les mêmes tous les jours de la semaine, mais différents d'une semaine à l'autre	17,7	18,9
3 – différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre	54,7	58,9
	100	100
A16c Si 2 en A16a : s'agit-il d'horaires alternants :		
1 – oui	32,9	30,2
2 - non	67,1	69,8
	100	100
A16D Si 1 en A16c : de quel type ?		
1 – 2 équipes, 2 brigades	60,0	61,5
2 – 3 équipes, 3 brigades ou plus	40,0	38,5
	100	100

Tableau 6 : Test de fiabilité des réponses « par procuration » (suite 1)
(Ensemble des salariés)

QUESTIONS	REponses	
	Réponses directes	Réponses par procuration
A19a Pouvez-vous vous absenter quelques minutes, pendant vos heures de travail		
1 – oui sans difficulté	54,4	56,4
2 – oui, avec l'accord de votre employeur	28,1	28,0
3 – non, je ne peux pas	14,5	15,6
	100	100
A20a Pouvez-vous vous absenter de votre travail pendant une heure ou deux ?		
1 – oui sans difficulté	23,1	25,2
2 – oui, avec l'accord de votre employeur	54,7	55,9
3 – non, je ne peux pas	22,2	18,8
	100	100
QUESTIONS CONCERNANT LES « IRREGULIERS »		
C10 Quelle a été votre durée hebdomadaire moyenne de travail au cours du mois de février ?		
Moyennes en heure	39,8	44,3
C11a Au cours du mois de février, quel a été le nombre minimum de jours travaillés par semaine ?		
Moyenne en jours	4,38	4,54
C11b Au cours du mois de février, quel a été le nombre maximum de jours travaillés par semaine ?		
Moyenne en jours	5,42	5,54
C12a Au cours du mois de février, quel a été le nombre minimum d'heures travaillées par jour ?		
Moyenne en heures	6,4	7,2
C12b Au cours du mois de février, quel a été le nombre maximum d'heures travaillées par jour ?		
Moyenne en heures	6,4	7,2
C14 Combien de temps à l'avance connaissez-vous votre emploi du temps professionnel ?		
1 – plus d'une semaine à l'avance	34,3	27,4
2 – moins d'une semaine à l'avance	19,0	21,3
3 – trop variable pour pouvoir répondre	46,7	51,3
	100	100
C15 Disposez-vous, en général, d'au moins 48 heures consécutives de repos par semaine ?		
1 – oui	67,4	65,5
2 - non	32,6	34,5
	100	100
VARIATIONS SUR LE MOIS DE FEVRIER DU TEMPS DE TRAVAIL		
D4a Au cours du mois dernier, avez-vous effectué des heures de travail au delà de la durée habituelle ?		
1 – oui	25,5	26,6
2 – non	70,7	68,6
3 – sans objet	3,8	4,8
	100	100
Si oui, nombre d'heures : moyenne	13,5	15,6

Tableau 6 : Test de fiabilité des réponses « par procuration » (suite 2)
(Ensemble des salariés)

QUESTIONS	REponses	
	Réponses directes	Réponses par procuration
D1 Au cours du mois de février, combien de dimanches avez-vous travaillé ?		
Moyenne en jours	0,37	0,29
D2 Au cours du mois de février, combien de samedis avez-vous travaillé ?		
Moyenne en jours	1,0	0,9
D3 Au cours du mois de février, combien de nuits (entre 0 et 5 heures) avez-vous travaillé ?		
Moyenne en jours	0,8	0,7
D5a Avez-vous bénéficié de repos compensateurs en récupération d'heures supplémentaires ?		
1 - oui	9,9	9,4
2- non	90,1	90,6
	100	100
D9a Au cours du dernier mois, avez-vous pris des congés annuels ?		
1 - oui	31,7	24,7
2 - non	68,3	75,3
	100	100
D10a Au cours du dernier mois, vous êtes-vous absenté de votre travail pour maladie, maternité ou accident du travail ?		
1 - oui	7,0	5,8
2 - non	93,0	94,2
	100	100
D11a Au cours du dernier mois, avez-vous fait grève?		
1 - oui	2,7	1,6
2 - non	97,3	98,4
	100	100
D13a Au cours du dernier mois, avez-vous effectué des déplacements professionnels de longue durée?		
1 - oui	5,0	7,0
2 - non	95,0	93,0
	100	100
VARIATIONS SUR L'ANNEE DU TEMPS DE TRAVAIL (tous salariés)		
E4 Lorsqu'un jour où vous auriez normalement dû travailler tombe un jour férié, travaillez-vous quand même ?		
1 - oui, toujours	14,0	10,4
2 - oui, souvent	5,2	5,2
3 _ oui, rarement	7,0	9,1
4 - non, jamais	78,8	75,3
	100	100

Tableau 6 : Test de fiabilité des réponses « par procuration » (suite 3)
(Ensemble des salariés)

QUESTIONS	REponses	
	Réponses directes	Réponses procuration
E5 Quand vous travaillez les jours fériés, cela vous donne-t-il des jours de congés supplémentaires en compensation ?		
1 – oui, en général	38,7	33,3
2 – oui, parfois	3,1	4,5
3 – oui, rarement	1,9	2,6
4 – non, jamais	56,3	59,6
	100	100
E12 Au cours du dernier mois, avez-vous effectué des heures supplémentaires ? *		
1 – jamais	48,2	43,7
2 – rarement	21,2	21,3
3 – souvent	16,7	18,8
4 - habituellement	13,8	16,2
(* à partir d'effectifs pondérés)	100	100
E13a Ces heures supplémentaires vous donnent-elles droit à compensation ?		
1 – oui	49,7	52,5
2 - non	50,3	47,5
	100	100
OPINIONS DUR LES HORAIRES DE TRAVAIL ET ARBITRAGES		
G1a Accepteriez-vous une réduction de l'horaire concernant l'ensemble du personnel de votre établissement, avec une réduction correspondante de votre salaire annuel ?		
1 – oui	23,2	19,7
2 - non	76,8	80,3
	100	100
G2 Si non, si cela permettait de maintenir ou d'augmenter les effectifs, l'accepteriez-vous ?		
1 – oui	39,4	41,9
2 - non	60,6	58,1
	100	100
G3a Plutôt que de travailler à temps plein, préféreriez-vous travailler à temps partiel avec une réduction correspondante de votre salaire mensuel?		
1 – oui	16,3	11,9
2 - non	83,7	88,1
	100	100
G4 Dans votre entreprise, pourriez-vous travailler à temps partiel ?		
1 – non	56,4	67,0
2 – oui, en changeant de poste	13,2	11,3
3 – oui, sans changer de poste	30,4	21,7
	100	100
Salaire mensuel net : moyenne	8414	8907
Amplitude journalière : moyenne	520,8	556,8
Durée journalière du travail : moyenne	454,1	480,9
Durée hebdomadaire du travail : moyenne	2184,4	2354,4

Si la pratique des réponses par procuration ne semble pas trop grever les résultats de l'enquête à un niveau maximum d'agrégation, il s'agit de savoir si elle introduit un biais plus important dès que l'on entreprend une analyse un peu plus « fine » des grandes dimensions des temporalités du travail (durée et configuration temporelle), c'est à dire à un niveau moins agrégé. Comme nous l'avons montré pour les taux de réponse par procuration, un biais statistique apparaît bien au niveau du contenu des réponses, d'une ampleur relativement réduite en général, mais extrêmement variable selon la plupart des catégories d'analyse. A titre d'exemple, la variabilité des réponses sera examinée suivant deux grandes catégories : l'âge des salariés et ce que nous appellerons provisoirement leur « famille professionnelle » (croisement csp*secteur d'activité).

Tableau 7 : Réponses à la question A1 (Le nombre de jours où vous travaillez chaque semaine est-il) par type de répondant et par classe d'âge

AGE	1 = répondant direct 2 = répondant par procuration	Taux de réponse par procuration %	1 - Toujours le même % ligne	2 - En général le même % ligne	3 - Variable de façon régulière % ligne	4 - Variable d'une semaine à l'autre % ligne
15 - 24	1	32,6	74,0	4,7	7,7	13,6
	2	32,6	81,7	3,7	5,6	9,0
25 - 39	1	18,6	75,8	5,4	6,9	11,9
	2	18,6	78,1	6,1	5,7	10,1
40 - 49	1	19,0	78,4	5,0	6,8	9,8
	2	19,0	78,6	6,3	5,5	9,6
50 - 59	1	20,1	82,1	4,4	5,5	8,0
	2	20,1	80,6	6,4	5,2	7,8
60 et +	1	18,9	82,1	3,1	4,9	9,9
	2	18,9	82,7	1,9	7,7	7,7

Tableau 8 : Réponses à la question A16a (Les jours où vous travaillez, vos horaires de travail sont-ils en général les mêmes tous les jours ?) par type de répondant et par classe d'âge

AGE	1 = répondant direct 2 = répondant par procuration	Taux de réponse par procuration %	1 - Oui en % ligne	2 - Non en % ligne
15 - 24	1	32,7	60,1	39,9
	2	32,7	68,8	31,2
25 - 39	1	18,6	64,3	35,7
	2	18,6	67,2	32,8
40 - 49	1	19,0	66,7	33,3
	2	19,0	65,9	34,1
50 - 59	1	20,1	69,7	30,3
	2	20,1	73,4	26,6
60 et +	1	18,6	77,6	22,4
	2	18,6	80,4	19,6

Tableau 9 : Réponses à la question A16b (Si non en 16a : ces horaires sont-ils :?) par type de répondant et par classe d'âge

AGE	1 = répondant direct 2 = répondant par procuration	Taux de réponse par procuration %	Différents tous les jours mais les mêmes d'une semaine à l'autre En % ligne	Les mêmes tous les jours de a semaine mais différents d'une semaine à l'autre En % ligne	Différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre En % ligne
15 - 24	1	27,3	22,7	24,2	53,1
	2	27,3	30,2	20,2	49,6
25 - 39	1	17,3	26,7	16,5	56,8
	2	17,3	19,3	20,3	60,4
40 - 49	1	19,4	28,4	17,7	53,9
	2	19,4	22,0	17,7	60,3
50 - 59	1	18,0	31,2	18,7	40,1
	2	18,0	24,7	17,5	57,8
60 et +	1	18,0	32,0	12,0	56,0
	2	18,0	36,4	0,0	63,6

Tableau 10 : Réponses à la question E12 (Au cours des 12 derniers mois, avez-vous effectué des heures supplémentaires ?) par type de répondant et par classe d'âge

AGE	1 = répondant direct 2 = répondant par procuration	Taux de réponse par procuration %	Jamais % ligne	Rarement % ligne	Souvent % ligne	Habituelle ment % ligne
15 - 24	1	30,5	34,6	26,6	22,7	16,1
	2	30,5	44,6	27,7	17,5	10,2
25 - 39	1	18,4	42,1	23,6	19,0	15,3
	2	18,4	36,0	24,0	21,9	18,1
40 - 49	1	19,2	51,7	19,6	15,7	13,0
	2	19,2	45,2	19,0	19,1	16,7
50 - 59	1	19,9	59,9	18,4	11,1	10,6
	2	19,9	56,0	19,8	10,9	13,3
60 et +	1	17,7	69,0	12,3	10,0	8,7
	2	17,7	74,5	4,2	6,4	14,9

Tableau 11 : Salaires et durées du travail moyens par type de répondant et par classe d'âge

AGE	1 = répondant direct 2 = répondant par procuration	Taux de réponse par procuration %	Salaire net mensuel redressé	Durée du travail journée de référence	Amplitude journée de référence	Durée du travail hebdomadaire
15 – 24	1	32,6	5092	441	519	2186
	2	32,6	4484	458	530	2216
25 – 39	1	18,6	7910	457	524	2217
	2	18,6	8335	482	561	2382
40 – 49	1	19,0	9137	455	521	2184
	2	19,0	10315	487	559	2385
50 - 59	1	20,1	9677	452	515	2111
	2	20,1	10877	485	560	2359
60 et +	1	18,9	8394	419	468	2032
	2	18,9	9694	450	535	2014
	Effectifs		Ecarts bruts 2/1 en %			
15 – 24	1257	32,6	-11,9%	+ 3,9%	+ 2,1%	+ 1,3%
25 – 39	8308	18,6	+ 5,3%	+ 5,5%	+ 7,1%	+ 7,4%
40 –49	5663	19,0	+ 12,8%	+ 7,0%	+ 7,3%	+ 9,2%
50 – 59	2879	20,1	+ 12,4%	+ 7,3%	+ 8,7%	+ 11,7%
60 et +	275	18,9	+ 15,5%	+ 7,4%	+ 14,3%	- 0,8%
	Effectifs		Ecarts nets 2/1 en % *			
15 – 24	1257	32,6	-3,9%	+ 1,3%	+ 0,7%	+ 0,4%
25 – 39	8308	18,6	+ 0,1%	+ 1,0%	+ 1,3%	+ 1,4%
40 –49	5663	19,0	+ 2,4%	+ 1,3%	+ 1,4%	+ 1,7%
50 – 59	2879	20,1	+ 2,5%	+ 1,5%	+ 1,7%	+ 2,4%
60 et +	275	18,9	+ 2,9%	+ 1,4%	+ 2,7%	- 0,2%

* Il s'agit de l'écart brut pondéré par le taux de réponses par procuration : contribution nette des réponses par procuration.

Les tableaux 7 à 11 font clairement ressortir les biais différentiels introduits selon la classe d'âge par les réponses par procuration à quatre questions centrales de l'enquête. Ces biais affectent généralement plus, pour chacune des questions, les résultats concernant la population salariée la plus jeune (15 à 24 ans), population qui répond aussi moins souvent directement que les autres. La conjonction de ces deux effets dégage un « biais » net plus important pour cette catégorie que pour les autres comme le fait apparaître le taux de surévaluation (ou de sous évaluation) des réponses aux diverses questions

Tableau 12 : Biais statistique net introduit par les réponses par procuration en fonction des classes d'âge pour quelques questions d'enquête

AGE	Réponse 1 à la question A1	Réponse 4 à la question A1	Réponse 2 à la question A16a	Réponse 3 à la question A16b	Réponse 1 à la question E12
15 – 24	+2,5%	-1,5%	-2,8%	-1,0%	+3,1%
25 – 39	+0,4%	-0,3%	-0,5%	+0,6%	-1,1%
40 – 49	0,0%	0,0%	+0,2%	+1,2%	-1,2%
50 - 59	-0,3%	0,0%	-0,7%	+3,2%	-0,8%
60 et +	0,0%	-0,4%	-0,5%	+1,4%	+1,0%

Des tests identiques ont été effectués à un niveau beaucoup plus fin de catégorisation de la population, soit à celui du croisement déjà évoqué entre la CSP, la branche d'activité (à 85 positions) et le caractère partiel ou complet du temps de travail. A ce niveau, le biais statistique net introduit par les réponses par procuration est d'un ordre de grandeur beaucoup plus important dans quelques situations particulières extrêmes où plus d'un tiers des personnes de l'échantillon sont représentées par des tiers.

Ainsi, par exemple, la lecture du tableau 13 fait apparaître des divergences assez importantes (-14,7%)³⁶ entre les réponses directes et les réponses par procuration de la catégorie des agents de maîtrise engagés dans la production et la distribution d'électricité et de chaleur au sujet de la variabilité des horaires (question A16b); divergences qui apparaissent également importantes pour les chauffeurs routiers du bâtiment ou des transports ou pour les ingénieurs et cadres techniques de la fabrication de machines et d'équipements professionnels.

En conclusion, la parfaite similitude des taux globaux de réponse '3' à la question A16b dans l'ensemble de la population salariée ayant été soumis au questionnaire pour les répondants directs et les répondants par procuration (18,7% pour les deux types de répondants) s'assortit d'une variabilité non négligeable des taux de divergence entre les réponses au niveau de catégories fines d'analyse (âge ou famille professionnelle par exemple). Sans interdire pour autant toute utilisation de l'enquête à des fins de compréhension des différenciations catégorielles des temporalités du travail, ce résultat

³⁶ L'interprétation de ce résultat doit être faite de la façon suivante : les réponses par procuration « minorent » de 14,7 pts de pourcentage la part des réponses '3' à la question A16b dans l'ensemble de la population salariée de la catégorie : le taux de réponse '3' étant de 34,2% pour les répondants

compromet quelque peu la fiabilité de la démarche « comparative » inter-catégorielle. Par ailleurs, la solution –apparemment de bon sens- qui consisterait à ne travailler que sur les réponses directes au questionnaire conduit à éliminer 20,1% des réponses ; la réduction de la taille de l'échantillon qui s'en suivrait compromettrait, elle, toute chance de retrouver des populations témoin quantitativement significatives dans certaines catégories A titre d'illustration : 22 ouvriers non qualifiés de type industriel engagés à temps complet dans l'action sociale ont renseigné le questionnaire ; mais 59,1% de ces derniers ont fait l'objet de réponses par procuration : les éliminer conduirait à ramener la taille de l'échantillon catégoriel à 9 individus.

Entre deux inconvénients, il faut donc choisir le moindre. Dans le premier pointage que nous tenterons de faire ultérieurement des différenciations catégorielles en matière de durée et de configuration temporelle du travail, nous travaillerons sur la base de l'ensemble des réponses fournies au questionnaire, en tenant compte des limites ainsi fixées à la fiabilité des résultats par la méthode même de l'enquête.

directs, de 0% pour les répondants par procuration et de 19,5% en moyenne (34,2 - 14,7) pour l'ensemble des répondants.

Tableau 13. Réponses comparées par catégorie de répondant et biais statistique « net » (par activité*csp)

CSP * ACTIVITE (Salariés à temps complet)	RDQ=2 en %	A1=1		A16a = 1		A16b = 3		A16b = 3 en % total		Biais net introduit par rdq=2 sur A16b = 3 en %
		RDQ		RDQ		RDQ		RDQ		
		1	2	1	2	1	2	1	2	
Ouvriers non qualifiés de type industriel, action sociale	59,1	100,0	92,3	62,5	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvriers non qualifiés de type artisanal, commerce et réparation automobile	48,7	90,0	94,7	80,3	97,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvriers non qualifiés de type industriel, commerce de gros interindustriel	46,2	100,0	100,0	100,0	86,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvriers non qualifiés de type artisanal, action sociale	44,4	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvriers non qualifiés de type industriel, construction	43,3	96,3	95,2	92,6	98,1	53,1	100,0	3,9	1,9	-0,9
Ouvriers non qualifiés de type industriel, construction	43,2	95,2	87,5	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Contremaîtres et agents de maîtrise, production/distribution électricité et chaleur	43,1	62,1	63,6	57,9	100,0	81,2	0,0	34,2	0,0	-14,7
Chauffeurs, construction	42,3	100,0	100,0	83,8	79,5	0,0	100,0	0,0	20,5	8,7
Chauffeurs, commerce de gros en produits agroalimentaires	41,7	90,5	80,0	43,6	39,6	75,0	55,3	42,3	33,4	-3,7
Techniciens, activités informatiques	41,4	82,4	83,3	57,8	74,7	59,7	61,6	25,2	15,6	-4,0
Professions intermédiaires adm. et comm., commerce et réparation automobile	41,0	73,9	87,5	74,0	80,4	74,9	75,9	19,5	14,9	-1,9
Ouvriers qualifiés de type industriel, édition, imprimerie, reproduction	40,0	90,0	85,0	68,1	82,4	14,6	33,9	4,7	6,0	0,5
Chauffeurs, autres transports terrestres	39,9	50,4	56,0	31,7	27,4	82,6	91,0	56,4	66,1	3,9
Ouvriers qualifiés de type artisanal, construction	39,8	93,7	92,7	91,1	90,7	47,4	65,3	4,2	6,1	0,7
Ouvriers qualifiés de type artisanal, comm. détail magasins spécialis.ou hors magasins	37,9	88,9	100,0	76,1	42,9	83,4	42,1	19,9	24,0	1,6
Ouvriers qualifié de la manut., magasinage, transport, commerce de gros interindustriel	36,7	94,7	90,9	90,0	89,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ouvriers qualifiés de type artisanal, commerce et réparation automobile	34,3	92,8	88,9	93,2	89,8	11,7	0,0	0,8	0,0	-0,3
Ingénieurs et cadres techniques, construction	34,2	92,6	85,7	69,9	67,3	60,4	100,0	18,2	32,7	5,0
Ouvriers qualifiés de type industriel, transformation des métaux	34,2	85,7	87,5	68,5	58,8	25,2	7,7	7,9	3,2	-1,6
Ouvriers agricoles, agriculture, chasse, services annexes	34,0	80,9	74,3	78,8	81,0	90,9	41,2	19,3	7,8	-3,9
Ingénieurs et cadres techniques, services fournis aux entreprises	33,3	88,7	80,0	72,8	67,6	100,0	54,2	27,2	17,6	-3,2
Ouvriers qualifiés de type artisanal, santé	33,3	58,3	58,3	77,8	88,2	40,6	73,9	9,0	8,7	-0,1
Chauffeurs, commerce de gros interindustriel	33,3	92,9	85,7	60,6	100,0	52,1	0,0	20,5	0,0	-6,8
Chauffeurs, services auxiliaires des transports	33,3	77,8	100,0	57,2	31,2	94,0	100,0	40,2	68,8	9,5
Ingénieurs et cadres techniques, construction nav., ferrov.aéronautique, spatiale	32,0	94,1	100,0	69,7	73,5	63,0	50,9	19,1	13,5	-1,8
Ingénieurs et cadres techniques, fabrication machines et équipements professionnels	31,8	93,3	100,0	70,7	53,4	71,5	100,0	20,9	46,6	8,2
Professions adm. et comm., commerce de gros interindustriel	31,0	93,1	88,5	64,7	52,3	90,1	96,3	31,8	45,9	4,4
Ouvriers qualifiés de type artisanal, administration publique	31,0	85,5	80,7	86,4	93,4	38,4	0,0	5,2	0,0	-1,6
Ouvriers qualifiés de type industriel, fabrication de matériel électrique	30,6	92,0	63,6	78,2	64,7	32,4	77,2	7,1	27,3	6,2
ENSEMBLE DES SALARIES	19,9	77,6	79,1	65,9	68,2	54,7	58,9	18,7	18,7	0,0

Part des réponses par procuration dans l'ensemble des réponses, en %

A1 = 1 : Part des salariés déclarant le nombre de jours travaillés chaque semaine identique, en %

A16a = 1 : Part des salariés déclarant que les jours où ils travaillent, leurs horaires sont les mêmes tous les jours, en %

A16b = 3 : Part des salariés ayant répondu "non" en A16a dont les horaires sont différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre, en %

Chapitre 3

NORME TEMPORELLE ET DEREGULATION DES REGIMES TEMPORELS DU TRAVAIL : LES APPORTS DE L'ECDT95

3.1. La caractérisation des régularités et des types d'horaires, apport majeur de l'ECDT95. La connaissance des écarts à la norme temporelle du travail.

La question méthodologique cruciale qui est soulevée dès que l'on entreprend de mesurer concerne évidemment la définition précise de l'objet de la mesure. On peut mesurer la taille des individus d'une extrémité de leur corps à l'autre et se livrer ensuite à des comparaisons entre eux ; la pertinence des enseignements qui en seront tirés restera cependant strictement liée à la définition retenue de la dimension de l'objet fixée au départ : par exemple, le classement des individus d'un groupe donné par rapport à la taille qui aura été mesurée d'une extrémité déterminée de leur corps à l'autre, ne renseigne pas automatiquement sur leur classement par rapport à la longueur de leur torse, de leur cou, de leurs membres inférieurs ou de leur tête. De la même manière, le classement des individus par rapport au temps chronométré qu'il leur faut pour parcourir 100 mètres à vitesse maximale ne préjuge en rien du même classement effectué sur une distance de 10 kilomètres .

La mesure de la durée du temps de travail pose exactement le même type de problème : il ne revient pas au même de mesurer le temps consacré au travail par des individus sur un intervalle de 24 heures, ou sur des intervalle de 7 jours, d'un mois, ou d'une ou plusieurs années calendaires. Car, non seulement la hiérarchie des individus par rapport à chaque type de mesure risque d'être différente, mais encore les significations, tant économiques que sociales, des durées ainsi mesurées ne seront pas identiques. L'exercice visé par une mesure de la durée du travail est même encore plus complexe que les précédents puisqu'il s'agit ici de mesurer le temps passé à la réalisation d'une activité particulière plus ou moins bien délimitée (le travail, salarié en particulier) à l'intérieur d'un intervalle de temps abstrait défini par une chronométrie sociale et normative complexe du « temps qui passe » (l'heure, le jour, la semaine, le mois, l'année, « la vie »). Complexe aussi parce que les bornes concrètes de l'activité (plus ou moins « spatialisée ») dont il s'agit de mesurer la durée échappent elles mêmes à une définition homogène et objective et font l'objet de représentations et conventions sociales hétérogènes. Complexe enfin, parce que les deux ordres temporels en question (celui du travail, objet de la mesure, et celui du « temps qui passe », cadre de la mesure) ne sont pas forcément régis par des représentations sociales du même ordre, ni par les mêmes systèmes de conventions, ni par les mêmes normes.

Un des mérites principaux de l'ECDT95 est de ne pas nier cette complexité et même de permettre d'avancer, par tâtonnements³⁷, sur la voie de la mesure et d'en signaler les principaux obstacles. Sur ce plan, elle ouvre bien d'autres perspectives que les classiques enquêtes ACEMO et que les enquêtes sur les « budgets temps ».

L'intuition la plus remarquable sur laquelle repose l'enquête est double : d'une part, elle pose comme postulat méthodologique la diversité des configurations temporelles du travail ; d'autre part, elle postule un lien étroit entre l'existence de ces configurations temporelles variées et l'invalidité d'un outil de mesure homogène et universel de la durée du travail. Plus précisément, elle prend comme problème a priori la question du choix des bornes temporelles de la mesure sans se démunir des moyens de progresser vers l'estimation de l'ordre de grandeur de ce problème.

On peut dire alors que l'enquête privilégie sensiblement le renseignement des « qualités » du temps de travail sans abandonner totalement la perspectives de quantifier sa durée, soit sur une base journalière pour l'ensemble des salariés –mais sans grande illusion sur la pertinence de cette mesure –, soit sur une base hebdomadaire, avec une fiabilité plus élevée, mais pour les seuls salariés dits « réguliers ».

Car les bornes temporelles à fixer pour mesurer de manière homogène le temps de travail sont idéalement définies par deux conditions :

- trouver l'intervalle temporel minimum au sein duquel la rythmicité des séquences de travail des différents individus soit non récurrente ;
- que cette rythmicité en revanche soit récurrente d'un intervalle à l'autre.

Il s'agit donc de trouver la plus petite période possible commune aux individus qui définisse un cycle temporel de travail dont la reproduction à l'identique soit assurée au cours de la période suivante. Pour des individus travaillant par exemple, les mêmes jours chaque semaine de l'année et aux mêmes horaires chaque jour de la semaine, on peut considérer que la journée de travail définit des bornes temporelles assurant la comparabilité des mesures individuelles. Pour ceux qui travaillent tout au long de l'année les mêmes jours chaque semaine, à des horaires variables d'un jour à l'autre mais identiques chaque semaine, les bornes temporelles à considérer sont définies par la semaine de travail. Pour des travailleurs postés travaillant par exemple selon des cycles de 8 semaines, les bornes temporelles

³⁷ Ces tâtonnements autorisent d'ailleurs une amélioration progressive de l'outil. En effet, certaines des critiques que nous adressons ici à l'ECDT95 ont été partiellement levées dans la version 2001 du questionnaire

assurant la comparabilité des mesures de leur durée du travail seront définies par cet intervalle de 8 semaines. Seule une mesure sur cet intervalle assurera d'ailleurs la comparabilité des durées du temps du travail des individus appartenant aux trois catégories énoncées ci-dessus.

L'ECDT95 donne les moyens, grâce à quelques questions posées aux salariés, de pointer et de quantifier, à un moment donné, les populations dont les horaires de travail échappent à toute rythmicité et pour lesquelles une mesure du temps de travail dont la comparabilité avec celle de salariés à rythmicité des horaires plus récurrente soit légitime devient, à coup sûr, un exercice périlleux. Le pointage de ces populations est opéré par l'articulation de 6 questions, rappelées dans l'encadré (page suivante).

La combinaison de ces questions permet de tracer quelques profils de régimes temporels de travail à partir de la rythmicité des horaires : c'est à dire de la variabilité et de la répartition journalière, hebdomadaire ou au long d'un cycle des horaires de travail. C'est ainsi que l'on peut dire qu'en 1995, 58,4% des 18 335 salariés ayant répondu à ces questions (données brutes, non redressées) ont déclaré travailler chaque semaine le même nombre de jours, les mêmes jours, et avec des horaires identiques chacun des jours travaillés (tableau 15)³⁸. A l'autre extrême, près de 25% des salariés ont des horaires différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre (A16b = '3'), population à laquelle les salariés travaillant en cycles ou en horaires alternants ne prennent part que pour 3,8 points de pourcentage.

³⁸ Soit 58,6% en données pondérées.

Caractériser la rythmicité des horaires dans l'ECDT95

A1 : Le nombre de jours où vous travaillez chaque semaine est :

- 1 – Toujours le même
- 2 – En général le même, mises à part quelques semaines de l'année (telles que périodes d'astreinte, permanence, garde, surcroît d'activité temporaire...)
- 3 - Variable d'une semaine à l'autre, mais de façon régulière (1 samedi sur 2, 1 lundi sur 4...)
- 4 – Variable d'une semaine à l'autre

A2 : pour ceux qui répondent 3 ou 4 en A1 : en période d'activité normale, vos rythmes de travail sont-ils organisés en cycles s'étendant sur plusieurs jours.

- 1 – Oui
- 2 – Non.

A3 : Les jours travaillés sont-ils en général les mêmes d'une semaine à l'autre ?

- 1 - Oui
- 2 – Non

A16a : Les jours où vous travaillez, vos horaires sont-ils en général les mêmes tous les jours ?

- 1 – Oui
- 2 – Non

A16b : si 2 en 16 a : ces horaires sont :

- 1 – Différents d'un jour à l'autre, mais les mêmes d'une semaine à l'autre.
- 2 – Les mêmes tous les jours de la semaine, mais différents d'une semaine à l'autre.
- 3 – Différents d'un jour à l'autre, et variables d'une semaine à l'autre.

A16c : S'agit-il d'horaires alternants ?

- 1 – Oui
- 2 – Non

En d'autres termes : si, à partir de nos observations monographiques, la norme statistique du travail à configuration temporelle régulière paraît éclater depuis la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, elle ne constituait qu'un régime de travail majoritaire, mais non dominant en 1995, c'est à dire avant diffusion de nouveaux modes de flexibilité des horaires de travail (annualisation, modulation, semaines à zéro heures, retour des heures d'équivalence, forfaits en jours, etc.). A cette époque, on peut schématiser la répartition des salariés selon différents régimes d'horaires de la façon suivante :

Groupe d'horaires 1 : Horaires « répétitifs »

Horaires réguliers, répétitifs d'un jour sur l'autre et d'une semaine à l'autre ; mêmes jours travaillés chaque semaine : 58,4%³⁹

Groupe d'horaires 2 : Horaires semi-répétitifs

Jours de travail fixes, variabilité des horaires d'un jour à l'autre mais reproduction d'une semaine à l'autre : 7,5%.

Groupe d'horaires 3 : Horaires cycliques et alternants

Horaires de travail par cycle et horaires alternants : 10,7%

Groupe d'horaires 4 : Horaires irréguliers

Horaires de travail fixes mais variabilité des jours travaillés (en nombre de jours ou en jours de la semaine): 6,3%

Horaires identiques tous les jours de la semaine mais variables d'une semaine à l'autre : 0,9%

Horaires différents d'un jour à l'autre, mais les mêmes d'une semaine à l'autre : 1,3%

Groupe d'horaires 5 : Horaires « chaotiques »

Horaires différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre : 14,9%

La rythmicité des horaires de travail n'est qu'un des aspects de la configuration temporelle du travail. Aux types d'irrégularités qu'elle définit peuvent se surajouter des arhythmies sociales, telles que le travail sur des temps socialement valorisés pour d'autres activités : le dimanche ou la nuit, par exemple :

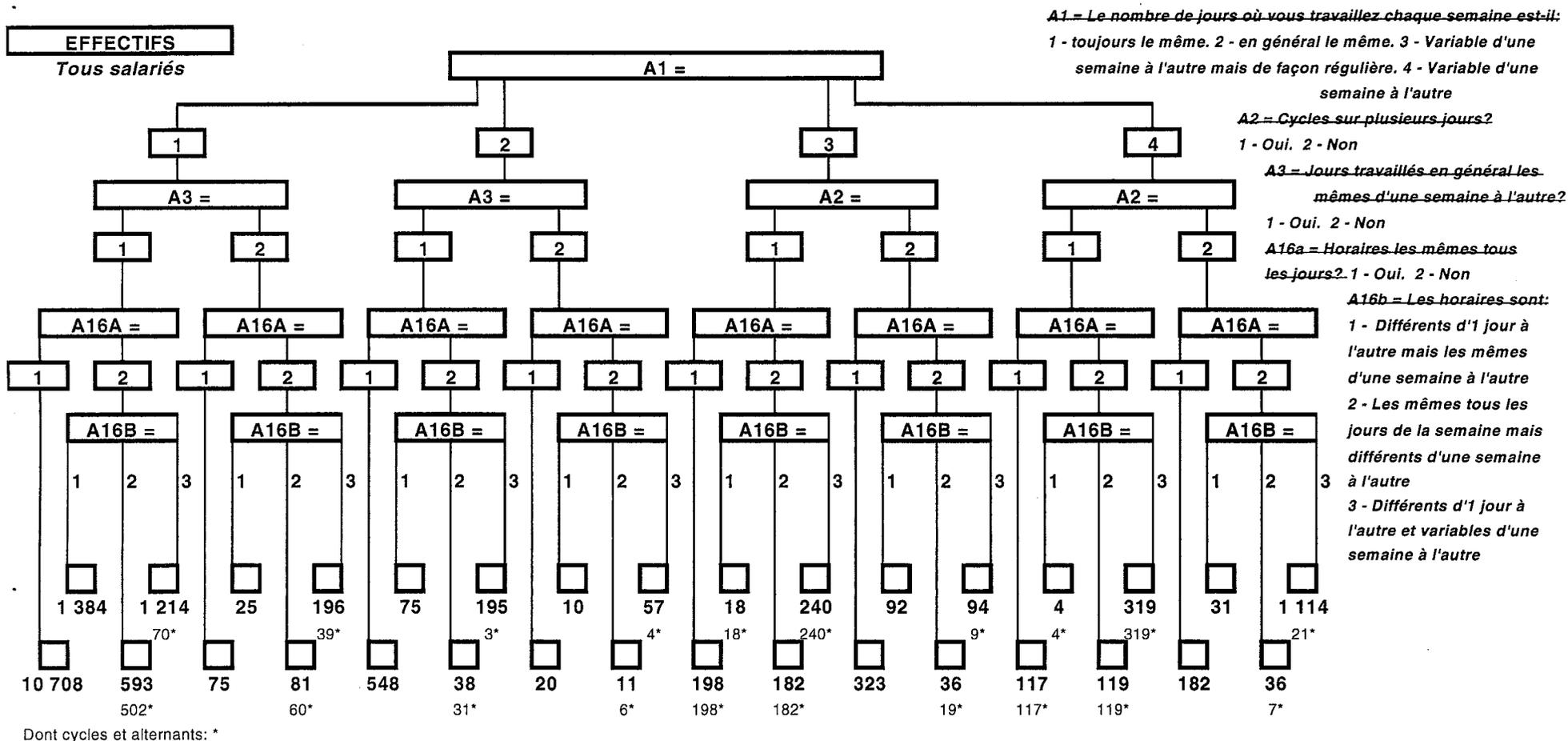
³⁹ Données brutes, non pondérées

Tableau 14 : Variations rythmiques des horaires et empiétement du travail sur les nuits et les dimanches (données pondérées)

<i>En % lignes</i>	Travaillent habituellement ou parfois la nuit uniquement	Travaillent habituellement ou parfois le dimanche uniquement	Travaillent habituellement ou parfois le dimanche <u>et</u> la nuit
Horaires répétitifs (groupe 1)	2,4%	8,0%	3,1%
Horaires semi-répétitifs (groupe 2)	2,7%	21,5%	2,7%
Horaires cycliques et alternants (groupe 3)	9,9%	22,2%	34,8%
Horaires irréguliers (groupe 4)	1,2%	4,4%	19,3%
Horaires chaotiques (groupe 5)	4,5%	20,2%	18,9%
Ensemble des salariés	3,7	13,7%	10,7%

Il résulte de ces quelques observations la présomption d'une tension forte, préexistante aux politiques publiques de réduction du temps de travail, entre la norme sociale –toujours défendue par une fraction importante du salariat- du travail à horaires fixes, réguliers, répartis en journée sur cinq jours de semaine (réservant le samedi et –au minimum- le dimanche comme temps social non contraint) et la réalité des pratiques et usages concrets. Si l'on tient compte de cet empiétement du travail sur des temps sociaux que les salariés souhaiteraient se voir « réservés », il ne reste plus que 50% des salariés à voir leurs horaires de travail respecter cette norme (horaires « routiniers »).

Tableau 15 : Structuration des réponses par rapport à la régularité et la typicité des horaires de travail. (Données brutes)



On peut encore, à partir de l'ECDT95, affiner l'analyse des écarts contemporains entre normes sociales et pratiques temporelles du travail. Les salariés à horaires « répétitifs » (groupe 1) dont le régime de travail pourrait sembler les rapprocher de la norme sociale traditionnelle d'emploi (horaires réguliers en journée sur les 5 jours de la semaine et contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée) s'en écartent sensiblement, en tout cas pour une partie d'entre eux.

Tableau 16 : Les écarts à la norme d'emploi au sein du groupe des salariés à horaires « répétitifs » (groupe 1).

	EFFECTIFS PONDERES	POURCENTAGES
Total « répétitifs »	10 007 856	100
Travail le samedi uniquement	2 170 629	21,7
Travail le dimanche uniquement	50 055	0,5
Travail la nuit uniquement	116 943	1,2
Travail le samedi et le dimanche mais jamais la nuit	744 333	7,4
Travail le samedi et la nuit mais jamais le dimanche	118 899	1,2
Travail le dimanche et la nuit mais jamais le samedi	8 622	0,1
Travail le samedi, le dimanche et la nuit	303 342	3,0
Salariés ne travaillant jamais le samedi, ni le dimanche, ni la nuit :		
- intérimaires	90 381	0,9
- apprentis	53 863	0,5
- CDD	221 532	2,2
- stagiaires et contrats aidés	191 835	1,9
Salariés à temps partiel n'appartenant à aucune des catégories précitées	794 049	7,9
Total des « écarts à la norme »	4 864 483	48,6
SALARIES CORRESPONDANT A LA NORME D'EMPLOI	5 143 373	51,4

Le groupe des salariés à « horaires répétitifs » représentant, comme nous l'avons vu, 58,6% du salariat (en donnée pondérées), on peut donc dire *qu'il restait, en 1995, une petite minorité (30,1%) de l'ensemble des salariés à connaître un régime temporel de travail correspondant à la norme sociale faisant encore référence aujourd'hui*. Ce résultat confirme tout à fait les observations faites sur le terrain d'une **indétermination croissante des horizons temporels des salariés**, horizons à court, à moyen et à long terme. **Horizons courts**, lorsque l'on n'est pas certain de ses horaires de travail pour la semaine suivante,

voire pour le jour suivant ; il est difficile alors d'organiser une vie sociale qui obéisse à sa propre rythmique : heures d'école ou de garderie, heures de cours du soir, heures de début et de fin d'activité des transports en commun, heures de repas, de rencontres, de réunions, etc..

Horizons à moyen terme lorsqu'il devient difficile de programmer une activité « trop longtemps à l'avance », tant l'incertitude s'associe désormais à la gestion des besoins de l'«entreprise flexible» : incertitudes sur le temps des congés, sur la durée des périodes de modulation, etc. **Horizons à moyen et long terme aussi lorsqu'une activité d'intérimaire ou de stagiaire, un contrat de qualification, un contrat d'emploi consolidé, un contrat jeune, un contrat d'initiative emploi ou un contrat à durée déterminée laissent peser sur l'ensemble des dimensions de la vie future** (et en particulier sur le moyen d'obtention d'un revenu) **une incertitude souvent difficile à supporter et, en tout cas, à articuler avec une vie et des projets sociaux** (et familiaux) consistants. **Horizons à moyen et long terme également, lorsqu'un nombre d'heures de travail peu élevé (travail à temps partiel) ou la faible durée d'un contrat à durée déterminée grèvent les revenus présents et futurs (allocations chômage) et ne garantissent pas une amélioration de la situation future.**

Bien entendu, en ne traitant ici que des salariés ayant un emploi, **le taux de « conformité » à la norme temporelle du travail ainsi calculé reste surestimé.** D'une part, les chômeurs, étudiants, militaires du contingent, malades ou accidentés, dont les temporalités sociales essentielles sont aussi affectées par leur situation, n'ont pas été pris en ligne de compte.

En outre, certaines incertitudes méthodologiques pèsent sur les réponses recueillies : ainsi, par un test de cohérence simple, on peut montrer, que la population salariée aux horaires « répétitifs » (groupe 1) est sans doute encore moins nombreuse que ne le laissent penser les résultats exposés. Car une part non négligeable de la population ayant déclaré travailler le même nombre de jours et les mêmes jours chaque semaine, en journée, selon des horaires réguliers excluant le travail du dimanche, de nuit et du samedi, avoue par ailleurs que la durée de son travail pour la semaine de référence ne correspond pas à l'horaire habituel. (Tableau 17).

Si l'on exclut les raisons d'irrégularités d'horaires pour congés, maternité, maladie et accidents du travail, 2,6% des salariés à horaires « répétitifs » ont travaillé « moins que d'habitude » et 6,8% ont travaillé « plus que d'habitude » la semaine de référence, en grande majorité pour des raisons tenant aux besoins de leurs entreprises. Le degré de « routine » affiché des temporalités de leur travail ne serait donc sans doute approché qu'à 10% près ; ce qui pourrait ramener à un chiffre qui tournerait autour de 25% la proportion de salariés dont

le régime de travail approcherait la norme temporelle « étroite »⁴⁰ qui sert de référent social au travail.

Les résultats reportés au tableau 17 font en outre apparaître une différenciation intéressante entre les deux groupes opposés, les « répétitifs » (groupe 1) et les « chaotiques » (groupe 5) par rapport aux raisons de dépasser l'horaire de travail habituel. Pour les premiers, les raisons principales sont : l'« augmentation de l'activité de l'établissement » (dans 50,7% des cas), les « heures supplémentaires personnelles » (25,8% des occurrences), puis la « durée hebdomadaire du travail irrégulière, horaires mobiles et activités intermittentes (dans 16,8% des cas). Pour les seconds, cette dernière cause de dépassement d'horaires est dominante (46,4%) avec l'« augmentation de l'activité de l'établissement » (31,4%) ; en revanche, les « heures supplémentaires personnelles » ne constituent qu'une cause mineure (9,9%). D'où l'intérêt, comme nous tenterons de le faire dans la troisième partie de ce chapitre, de situer plus finement les uns et les autres au cœur des systèmes de régulation des horaires de travail, c'est à dire au sein de l'appareil productif, dont les besoins de flexibilité du travail et du temps de travail sont hétérogènes.

⁴⁰ Le trait paraîtra sans doute quelque peu durci à certains. Nous entendons ici par norme sociotemporelle, le régime de travail qui, sans avoir nécessairement prévalu un jour de manière extensive dans les sociétés industrielles, continue pourtant à servir, qu'on le veuille ou non, de référent exclusif aujourd'hui aux discours dominants des salariés, des organisations syndicales, des institutions, ou encore aux pratiques des entreprises de transport public (transports urbains, métros, chemins de fer), de l'éducation nationale ou des collectivités locales (crèches, écoles), etc..

Tableau 17 : Population à horaires « répétitifs » (groupe 1) et population à horaires « chaotiques » (groupe 5) ayant déclaré avoir travaillé un nombre d'heures supérieur ou un nombre d'heures inférieur à l'horaire habituel (Variables OHTM et OHTP)

	Gr.1 : « routiniers »		Gr.2 : « chaotiques »*	
	Effectif	%	Effectif	%
Total groupe	10 007 856	100	2 651 943	100
Raisons d'un nombre d'heures de travail inférieur à l'horaire habituel :				
Activité de formation	16 791	0,16	6 021	0,22
Congés, jours fériés, ponts, récupérations	1 046 430	10,45	443 877	16,74
Maternité, grossesse	73 557	0,73	24 750	0,93
Maladie, accident	338 580	3,38	111 402	4,20
Mauvais temps, réduction saisonnière d'activité, ralentissement des affaires	91 017	0,91	77 214	2,91
Chômage partiel	24 372	0,24	4 254	0,16
Conflit du travail	4 704	0,05	0	0,00
Début d'emploi, cessation d'emploi, retraite progressive	22 158	0,22	10 881	0,41
Horaires réguliers sur une base autre que la semaine mais nombre d'heures variable d'une semaine à l'autre	17 430	0,17	52 155	1,97
Durée hebdomadaire du travail irrégulière, horaires mobiles, activités intermittentes	80 877	0,81	153 531	5,79
Total < horaire habituel	1 715 916	17,14%	884 085	33,33%
Raisons d'un nombre d'heures supérieur à la moyenne				
Récupération d'un pont ou d'une réduction d'activité	14 238	0,14	7 821	0,29
Horaires réguliers sur une base autre que la semaine mais nombre d'heures variable d'une semaine à l'autre	16 059	0,16	41 895	1,58
Durée du travail irrégulière, horaires mobiles, activités intermittentes	114 060	1,14	207 828	7,83
Augmentation d'activité de l'établissement	344 364	3,44	140 343	5,29
Heures supplémentaires personnelles	175 446	1,75	44 598	1,68
Participation à une activité de formation	15 543	0,15	5 421	0,20
Total > horaire habituel	679 510	6,78	447 726	16,88%

* Cycliques « chaotiques » inclus.

3.2. Un outil perfectible mais utile pour l'analyse fine des différenciations sociotemporelles : contribution au repérage des évolutions de la norme temporelle du travail et de l'emploi.

Au delà de cet inventaire et de l'objectivation que l'on peut faire de la grande hétérogénéité des régimes temporels du travail, l'étude du temps de travail requiert de pouvoir descendre à un niveau plus fin d'analyse des sources de la différenciation sociale à laquelle conduit l'utilisation flexible de la force de travail. De ce point de vue, l'ECDT95 promet beaucoup, mais ne permet pas tout.

Les promesses sont grandes lorsque l'on dénombre la liste de variables, pertinentes pour l'analyse temporelle du travail, que l'enquête emploi devrait permettre de mettre en œuvre. Il s'agit de variables individuelles (démographiques : genre, âge, pays d'origine ; ou d'habitat : zone géographique, statut du logement ; ou d'itinéraire personnel : mobilité géographique entre deux enquêtes, diplôme obtenu, nombre d'années d'études, situation d'emploi antérieure ; mobilité sociale : origines sociales, etc.) ou familiales (état matrimonial, situation familiale et type de ménage). Il s'agit aussi bien de variables caractérisant l'emploi (statut, type de contrat, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté dans l'entreprise) ou sa place dans l'appareil productif (secteur d'activité, taille d'effectif et taille de chiffre d'affaires de l'entreprise, fonction professionnelle).

Pourtant, malgré la taille déjà considérable de l'échantillon retenu, les possibilités de mise en relation de ces variables avec les configurations temporelles du travail sont réduites dès que l'on souhaite conserver la finesse de la caractérisation des temporalités du travail permise par les questions que nous venons d'énumérer. Il suffit d'ailleurs de consulter le tableau 15 pour constater la faiblesse des effectifs auxquels peut conduire la stratification de l'échantillon proposée par ces questions : dès lors, il est délicat – et peu probant au plan statistique- de pousser loin la désagrégation des données, en introduisant, par exemple, des subdivisions des régimes temporels du travail en fonction de leur empiètement, par exemple, sur les temps de nuit, de dimanche, de samedi ou de jours fériés, ou en considérant les occurrences en matière de pratique des heures supplémentaires.

Nous placerons donc notre analyse à un niveau intermédiaire d'agrégation des données de l'enquête dans une perspective non seulement de repérage des tendances à la différenciation des usages temporels de la force de travail mais également d'observation des distances entre ces pratiques et une norme temporelle fictive qui sert encore de référent permanent au salariat aujourd'hui. Dans un premier temps, nous présentons la façon dont les

indicateurs utilisés ont été construits et nous précisons le cadre de la problématique dans laquelle ils s'inscrivent. Dans un second temps, nous dégagons quelques tendances différenciatrices fortes révélées par l'usage de ces indicateurs.

3.2.1. Norme « étroite » et dérégulation « élargie » du temps de travail : justification méthodologiques du choix des indicateurs.

L'exploitation secondaire de l'ECDT95 que nous avons faite élargit quelque peu la perspective initiale dans laquelle se plaçait l'enquête et qui a d'ailleurs guidé les quelques intéressantes exploitations qui en ont déjà été faites [Boisard, Fermanian, 1999] [Fermanian, 1999] [Audric, Forgeot, 1999].

Nous tentons ici d'analyser les régimes temporels du travail, différenciés selon les groupes sociaux et leur insertion dans l'appareil productif, à partir d'une conception extensive des temporalités du travail et de l'emploi, celle-là même qui nous paraît encore fonctionner comme référent permanent pour la grande majorité des salariés et de leurs représentants. Lorsque l'on incite un salarié à qualifier son temps de travail, on s'aperçoit très vite en effet que les notions de durées (hebdomadaires, journalières, mensuelles ou annuelles) et de régularité d'horaires sont la plupart du temps très insuffisantes pour traduire la complexité de son expérience temporelle : s'y adjoignent toujours d'autres notions essentielles comme :

- la concordance sociale des temps (privatifs) du travail avec les temps sociaux (temps des proches, temps de satisfaction des besoins fondamentaux tels que se nourrir, dormir, se reposer, apprendre, se cultiver, se socialiser, etc) ;
- la durée, non pas du travail mais de l'emploi (conditionnée par le contrat de travail –Cdd/Cdi- ou par le statut –stagiaire, intérimaire, apprenti, vacataire- et pouvant conditionner, à terme, le revenu –détermination des droits à l'Assedic, ou dans une caisse de retraite-) ;
- le rythme d'enchaînement des horaires de travail (alternance, cyclicité), qui détermine des temps de récupération et des temps de disponibilité sociale ;
- l'amplitude des journées de travail, plus proche, du point de vue de l'expérience des salariés, de la réalité des temps captifs et contraints liés au travail.

Autrement dit, la durée du travail et la régularité des horaires de travail, auxquels s'intéresse plus directement l'ECDT95, ne sont jamais qualifiées pour elles-mêmes par les salariés, mais au regard d'un ensemble de critères d'appréciation de la qualité de la vie sociale qu'elles impliquent, au rang desquels le salaire –ou le revenu tiré du travail- peut

aussi jouer –mais dans certains cas, et dans certaines limites seulement- un rôle compensatoire de qualités du temps dégradées : à condition toutefois qu'à régime temporel du travail « hors normes » corresponde aussi une rémunération « hors norme ».

Car les salariés –et leurs représentants- réfèrent toujours leurs points de vue sur les temporalités du travail à une « norme sociale » correspondant à des conditions de travail et de l'emploi qui, - en un temps sans doute bien particulier de l'histoire sociale -, a pu effectivement assurer une certaine régulation temporelle de la vie en société : nous appellerons ici « norme étroite » la référence à un emploi à statut déterminé, à contrat à durée indéterminée (à horizon temporel étendu) et à temps plein, soumettant son titulaire à des horaires journaliers réguliers, répartis en journée sur 5 jours de la semaine, préservant les nuits et les « week-ends » et correspondant à l'horaire hebdomadaire légal.

Il a donc paru utile d'utiliser la richesse informative de l'ECDT95 pour construire un **indicateur de proximité du salariat** (et de ses différentes composantes) à **cette norme (fictive) de référence** qui renvoie, dans l'esprit de maints salariés, à **une harmonisation possible et souhaitable de certaines temporalités sociales** (en bref, à une possible vie sociale), **faute sans doute d'une perspective suffisante de maîtrise de leurs temps**. Pour une population donnée, un « *taux de concordance à la norme temporelle étroite* » (TCNTE) a été calculé à partir des éléments suivants :

Le taux de concordance à la norme temporelle étroite (TCNTE)

- B = salariés ayant déclaré être soumis à des horaires « répétitifs » : mêmes horaires chaque jour travaillé, se répétant d'une semaine à l'autre, et mêmes jours travaillés chaque semaine (A1 = '1' et A3 = '1' et A16a = '1') ;
- C = salariés de la catégorie B soumis à des horaires alternants ;
- D = salariés de la catégorie B ayant travaillé au moins un dimanche ou une nuit (hors salariés de la catégorie C);
- E = salariés de la catégorie B ayant travaillé au moins un samedi (hors salariés des catégories C et D);
- F = salariés de la catégorie B en contrats précaires (cdd, intérimaires, stagiaires, apprentis, salariés en contrats « aidés ») (hors salariés des catégories C, D et E);
- G = salariés de la catégorie B déclarant travailler à temps partiel (hors salariés des catégories C, D, E et F) ;
- H = salariés de la catégorie B déclarant avoir travaillé plus de 40 heures durant la semaine de référence (hors salariés des catégories C, D, E, F et G).

$$\text{TCNTE} = \text{B} - \text{C} - \text{D} - \text{E} - \text{F} - \text{G} - \text{H},$$

exprimé en pourcentage de l'ensemble des salariés du groupe.

Dans l'ensemble des tableaux présentés, la contribution de chacune des composantes C, D, E, F et G au TCNTE peut être isolée en faisant la différence entre les pourcentages cumulés à son niveau et les pourcentages cumulés au niveau immédiatement supérieur.

Corrélativement, il a été possible de dénombrer –pour quelques catégories d'analyse qui paraissaient pertinentes- les salariés dont les configuration temporelles de travail et d'emploi étaient les plus éloignées de cette norme, « étroite » et fictive. Nous avons défini, de manière symétrique, pour chaque groupe ou sous-groupe de salariés que nous souhaitons analyser, un « *taux de dérégulation temporelle élargie* » (TDTE) à partir des éléments suivants :

Le taux de dérégulation temporelle élargie (TDTE)

- J = salariés ayant déclaré être soumis à des horaires « chaotiques », différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre (A16b = 3) ;
- K = salariés dont le nombre de jours travaillés varie d'une semaine à l'autre (A1 ne '1') (hors salariés de la catégorie J)
- L = salariés déclarant travailler en horaires cycliques ou alternants (hors salariés des catégories B, J et K) ;
- M = salariés ayant déclaré avoir travaillé au moins un dimanche ou une nuit (hors salariés des catégories B, J, K et L)
- N = salariés ayant déclaré avoir travaillé au moins un samedi (hors salariés des catégories B, J, K, L et M) ;
- O = salariés en contrats précaires (cdd, intérimaires, stagiaires, apprentis, salariés en contrats « aidés ») (hors salariés des catégories B, J, K, L, M et N);
- P = salariés déclarant travailler à temps partiel (hors salariés des catégories B, J, K, L, M, N et O) ;
- Q = salariés B déclarant avoir travaillé plus de 40 heures durant la semaine de référence (hors salariés des catégories B, J, K, L, M, N, O et P) ;

$$\text{TDTE} = \text{J} + \text{K} + \text{L} + \text{M} + \text{N} + \text{O} + \text{P} + \text{Q}$$

exprimé en pourcentage de l'ensemble des salariés du groupe.

Dans l'ensemble des tableaux présentés, la contribution de chacune des K, L, M, N, O, P et Q au TDTE peut être isolée en faisant la différence entre les pourcentages cumulés à son niveau et les pourcentages cumulés au niveau immédiatement supérieur.

Les deux indicateurs ainsi définis tracent les contours de deux catégories de régimes temporels du travail et de l'emploi assez diamétralement opposés : à la régularité, la continuité, la sécurité et la relative adéquation à l'organisation sociale persistante des premiers s'opposent l'irrégularité, la discontinuité, l'arythmie sociale l'incertitude et l'individualisation des autres. **Cette opposition entre deux extrêmes est d'ailleurs schématique puisqu'elle définit –par différence– une catégorie de régimes intermédiaires déjà éloignés de la « norme temporelle étroite » mais encore à distance**

d'une « dérégulation temporelle élargie ». ⁴¹ Cette opposition est aussi –sans doute– symptomatique d'une évolution des modes temporels de production, de gestion et d'organisation du travail et de l'emploi vers plus de flexibilité, de « ponctualité » (« just in time »), d'anticipation de l'« événement », etc. Il fait peu de doute en tout cas que la dissémination dans les entreprises de modes variés de modulation du temps de travail (annualisation, modulation) et d'allongement des durées d'utilisation des équipements ou d'ouverture des guichets à l'occasion du « passage aux 35 heures » marque un renforcement du glissement d'un type de régime vers l'autres. La version 2001 de l'ECDT devrait éclairer ultérieurement cette question dont il n'est sans doute pas inutile de préciser les termes précis et de rappeler l'importance particulière qu'elle revêt pour l'organisation sociale dans son entier.

Parler de tendance à une « dérégulation temporelle élargie » du temps de travail peut sembler relever de l'abus de langage tant est fourni et dense l'ensemble des dispositifs législatifs justement prévus pour « réguler » les usages temporels que les employeurs peuvent faire de la force de travail. Pourtant, deux séries d'arguments s'accordent à laisser penser que le terme est bien approprié si on l'accepte dans son sens plein d'érosion de normes et de pratiques sociales établies et (relativement) cohérentes.

C'est que, d'une part, « trop de loi tue la loi », pourrait-on dire. L'accumulation, par couches successives, dans le cadre de politiques publiques pour l'emploi et de pratiques d'entreprises plus ou moins contractuelles, de régimes temporels d'emploi et de travail multiples finit par saper la norme temporelle qui réglait –plus ou moins bien, certes– la vie en société. La multiplicité des « essais et erreurs » en matière de politique d'emploi et la non rétroactivité des lois sociales concourent à l'hétérogénéité actuelle des régimes de travail et d'emploi. Ainsi, coexistent aujourd'hui par exemple différentes formes anciennes et nouvelles de flexibilité du temps de travail : heures supplémentaires, modulations de type I, II et III, annualisation, jours de réduction du temps de travail, forfaits en jours, compte épargne temps, temps partiel annualisé, temps partiel modulé, travail intermittent, etc. Si chaque régime temporel fait bien l'objet d'un cadre juridique et réglementaire distinct, les nouveaux régimes ne condamnent pas les anciens : par exemple, le nouveau régime du temps

⁴¹ Il doit rester clair que les deux catégories extrêmes définies par nos indicateurs, lorsqu'on les totalise, ne recouvrent pas l'ensemble du salariat : il reste encore un peu moins de 40% des salariés qui, sans connaître des régimes de travail correspondant à la norme « étroite » ne sont pas pour autant des « chaotiques » : une partie sont à horaires « réguliers » mais s'écartent de la norme par rapport à un ou plusieurs autres critères (temps partiel, contrats précaires, durées du travail hors norme, etc.) ; d'autres ont des horaires irréguliers mais non « chaotiques » (horaires journaliers ou hebdomadaires variables mais selon une certaine régularité, etc.).

partiel modulé ne « remplace » pas celui du temps partiel annualisé dans les entreprises qui l'avaient antérieurement adopté. En outre, le droit du travail français affectionne particulièrement les dérogations, régimes d'exception⁴², autorisations administratives spécifiques. Autant de contributions à une dénormalisation sociale croissante du régime temporel du travail et de l'emploi⁴³.

Une seconde série de constats va dans le sens de l'adéquation du terme de « dérégulation temporelle élargie » à la situation tendancielle qui caractérise l'évolution de la norme temporelle du travail et de l'emploi. La vitesse et l'intensité de la multiplication des régimes temporels du travail et de l'emploi entrent en contradiction avec la forte inertie des autres temporalités sociales dans une société qui se veut encore largement fondée sur la famille, la cité, l'échange économique de biens et de services et – en tendance- sur la communication :

- L'éclatement des régimes temporels du travail coïncide avec la montée de la biactivité des parents et la grande stabilité des temporalités des services publics de prise en charge des enfants (crèches, garderies, jardins d'enfants, centres aérés), d'éducation et d'enseignement (horaires journaliers, répartition hebdomadaire, répartition annuelle). La famille est au centre d'une contradiction majeure qui la conduit à tenter d'aménager (conflictuellement) ses temporalités propres dans les interstices temporels du travail et de la cité. L'organisation de la garde des enfants, de la vie scolaire, de la vie domestique, et même de l'échange affectif pose problème dès lors que les régimes temporels du travail et de l'emploi ne coïncident pas dans le couple ou ne concordent pas avec les temporalités de la vie scolaire. La pseudo « démission » de la famille de son rôle éducatif et citoyen pourrait puiser une de ses principales sources dans cette **fonte plutôt anarchique des « temps familiaux » dans les temps de la production, du service et de l'entreprise.**

- L'inertie des temps de la cité face à l'émiettement croissant des temporalités du travail dépasse d'ailleurs largement le cadre de la vie familiale et étend la contradiction à bien d'autres domaines de la vie quotidienne. Pour qui embauche ou débauche à 4 ou 5 heures du matin, par exemple –et, plus particulièrement en province- les ressources en

⁴² Voir, par exemple le secteur des CHR, cafés hôtels restaurants, aujourd'hui, la branche du transport routier, les règles spécifiques de la fonction publiques, les dérogations permanentes accordées par les directions du travail dans la branche BTP, etc.

⁴³ Dénormalisation qui passe aussi par une forte différenciation des régimes de retraite, donc des temporalités du travail sur la vie entière : modification des durées de cotisations aux caisses de retraite, multiplication des dérogation à l'âge « normal » de la retraite, instauration de systèmes de préretraites, retraites anticipées, préretraite progressive.

moyens de transports publics sont quasiment inexistantes, les moyens socialisés de garde des enfants n'existent pas à des conditions économiques convenables et l'accès aux commerces et guichets publics peut poser problème. D'une manière générale, les horaires d'ouverture au public des bureaux et des guichets des administrations, comme ceux des commerces, ou ceux qui régissent les activités associatives ne paraissent pas évoluer dans le même sens d'un éclatement que le temps du travail : ils scandent, avec une certaine constance, une norme temporelle que les régimes de travail contredisent plus souvent. Cette contradiction s'exprime d'ailleurs clairement à travers le débat sur l'ouverture des commerces de grande distribution le dimanche. On la retrouve, bien présente, dans d'autres débats ouverts sur la rationalisation et la « marchandisation » de certains services publics de transports en commun.⁴⁴

▪ En revanche, le marché ne reste pas inerte devant l'éclatement de la norme temporelle du travail et de l'emploi et contribue même à rendre possible la dénormalisation des temporalités sociales en développant de nouveaux modes de consommation (consommation à distance, déspecialisation, voire détemporalisation de la consommation) et en favorisant l'avènement d'un nouvel ordre de communication entre les hommes (communication à distance, déspecialisée). Deux questions se posent alors : celle de l'inégale dotation en ressources des salariés pour accéder à ces nouveaux modes de consommation et de communication ; celle de la viabilité (et de la cohérence) d'une société basée sur ces modes là de consommation et de communication.

3.2.2 Exploitation secondaire de l'enquête. Les temporalités du travail et de l'emploi en 1995 : une dérégulation ciblée.⁴⁵

3.2.2.1. Une norme d'emploi devenue marginale ?

Si donc l'on définit étroitement la dimension temporelle de la norme de travail et d'emploi héritée de l'époque fordiste – impliquant un contrat de travail sans terme fixé, des horaires réguliers aux plans quotidien et hebdomadaire, excluant le travail en équipe, de nuit, le week-end, ainsi que les heures au delà de la norme – moins du quart des salariés (23%) s'y inscrivent encore. Même si l'on considère que la pratique régulière de dépassements horaires

⁴⁴ Voir, dans des pays voisins (Allemagne) la lente apparition des « banques du temps », témoignage et symptôme à la fois de ces contradictions. Voir aussi certaines réflexions engagées à la SNCF (mais aussi dans certaines entreprises de loisirs ou de voyages), dans une optique certainement plus commerciale que citoyenne, sur les effets des 35 heures sur les flux de voyageurs et les disponibilités temporelles.

⁴⁵ Les tableaux 18 à 25, qui font l'objet de la plupart des commentaires de cette section, ont été regroupés en fin de chapitre.

au-delà de 40 heures n'est pas un critère d'écart à la norme, ce pourcentage reste au niveau de 30% (tableau 18).

A l'autre pôle du salariat, une autre minorité, presque aussi nombreuse désormais (19%), est soumise à des horaires que l'on peut qualifier de "chaotiques" (ou de "très irréguliers", l'idée de "chaotique" impliquant celle de faible prévisibilité, dont il faudrait pouvoir préciser mieux la réalité pour l'ensemble de cette population) : leurs horaires varient d'un jour à l'autre et d'une semaine sur l'autre. Entre les deux, une majorité de salariés (58%) qui, sans connaître les formes les plus "dures" d'irrégularité et de régularité d'horaires, connaissent des modalités diverses de dérégulation temporelle. Une partie d'entre eux (22,5% de l'ensemble des salariés) cumulent une irrégularité d'horaires et une autre forme d'atypicité temporelle (horaires alternants, travail de nuit ou de week-end, contrat précaire, temps partiel ou durée hebdomadaire du travail excédant la norme) ; l'autre fraction (35,5% de l'ensemble) déclare une répétitivité des horaires de travail mais relève également d'une de ces formes d'atypicité temporelle.

Les deux indicateurs définis précédemment délimitent finalement deux groupes de salariés assez distants par la forme de leur engagement temporel dans le travail et dans l'emploi : ceux qui se conforment à la norme sociale « étroite » (23% de la population) et ceux, plus nombreux en 1995, qui s'en écartent diamétralement (39,1%), soit du fait de leur soumission à des horaires de travail très irréguliers, soit en raison du cumul d'horaires de travail peu répétitifs (mais pas forcément « très irréguliers ») et d'une autre forme de dérégulation temporelle (durée du travail, durée et forme d'emploi, ou travail de nuit ou de week-end).

3.2.2.2. Des écarts à la norme variables selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle (tableau 18).

Cet état de fait, pris globalement, concerne pratiquement autant les femmes que les hommes, même si ces derniers sont encore plus exposés aux horaires les plus irréguliers (21,4% contre 16,2%) et, dans une moindre mesure, au travail de nuit et de dimanche. Les femmes s'inscrivant globalement dans des régimes d'horaires moins irréguliers mais devant se soumettre à des contrats de travail à termes moins sécurisés⁴⁶, plus souvent à temps

⁴⁶ D'après l'enquête, la proportion de salariés en CDD, stages et contrats aidés était de 7,25% chez les femmes pour 4,43% chez les hommes. Un peu plus souvent intérimaires que les femmes, les hommes sont aussi moins fréquemment salariés de l'État et des collectivités locales (21,96% d'entre eux, contre 33,15% des femmes) ; nous verrons toutefois que l'assurance de perspectives temporelles

partiel, impliquant plus fréquemment de travailler le samedi et moins souvent des durées hebdomadaires supérieures à 40 heures.

Les hommes sont particulièrement surexposés à une forte dérégulation temporelle dans le groupe socioprofessionnel des employés dont les horaires de travail sont particulièrement irréguliers au regard de ceux des femmes. En revanche, dans le groupe des ouvriers – où les hommes s'écartent sensiblement moins que les femmes de la norme étroite – les femmes cumulent plus souvent contrat à temps partiel, horaires alternants et travail précaire.

Du point de vue de la régularité des horaires, les cadres – et surtout les hommes – sont la catégorie qui s'éloigne le plus de la norme fordiste étroite ; le travail de nuit et de week-end est plus fréquent que pour les autres salariés ainsi que des horaires hebdomadaires élevés ; ils sont en revanche mieux prémunis contre des temporalités d'emploi courtes et les contrats précaires.

Hommes et femmes ne sont donc pas également concernés par les diverses formes de la dérégulation temporelle du travail et de l'emploi. Les femmes – notamment les employées – sont, on le sait bien, très largement situées en première ligne de l'emploi à temps partiel, sont un peu plus concernées par le travail le samedi et par des formes de contrat précaire lorsqu'elles ne travaillent pas dans la fonction publique. Les hommes – notamment les cadres – dépassent plus souvent l'horaire de référence et travaillent plus en équipes alternantes ainsi que la nuit ou le dimanche.

3.2.2.3. Le jeu de la situation familiale : contrasté selon le sexe (tableau 19)

Sans être très nette, une relation différenciée s'observe selon le sexe entre la situation de famille – vie en couple ou non – et le type d'horaire de travail. Quand ils sont en couple les hommes sont un plus fréquemment que les célibataires concernés à la fois par les régimes temporels les plus “normaux” (TCNTE = 23,6% contre 21,1%) et par les horaires les plus “chaotiques” (21,7% contre 20,2%). Pour les femmes, la vie en couple se traduit par des horaires “normaux” moins fréquents (22,4% contre 24,6%), mais pas par des horaires chaotiques plus fréquents (16,1% contre 16%). Pour celles qui sont en couple, le

d'emploi sécurisantes (statut de la fonction publique) peut avoir pour contrepartie une forte irrégularité des rythmes de travail (notamment, sans des secteurs très féminisés comme celui des

phénomène s'explique surtout par l'importance plus grande de l'emploi à temps partiel (32,5% pour les femmes en couple, mais 22,2% seulement pour les femmes vivant seules ou chez leurs parents)⁴⁷.

Par contre si l'on prend comme indicateur la fréquence des régimes temporels dérégulés " au sens large " (TDTE), on retrouve la différence des sexes au plan de la relation avec la situation familiale : la vie en couple surexpose légèrement les hommes aux régimes temporels dérégulés (41,8% contre 40,1%), et protège un peu les femmes de ces modes d'emploi (36,0% contre 37,3%). On le voit bien à propos de certaines formes d'horaires atypiques : le travail de nuit ou du dimanche, touche plus souvent les hommes quand ils vivent en couple (33,2% travaillent certains dimanches ou certaines nuits contre 32,3% pour ceux qui vivent seuls), mais nettement moins les femmes quand elles sont dans ce cas (24,4% contre 21,7% pour celles qui ne vivent pas en couple). Ce phénomène exprime le maintien d'une certaine division sexuée du travail : **la vie familiale conduit les hommes à une plus forte mobilisation professionnelle, les femmes à une mobilisation plus adaptée aux contraintes sociales qui leurs sont imposées par cette division.**

soins).

⁴⁷ Inversement, les hommes vivant seuls acceptent apparemment plus souvent de se « contenter » d'un temps partiel (7,8% d'entre eux) que ceux qui vivent en couple (3,1%) (tableau 19 bis).

Tableau 19 bis : temporalités d'emploi suivant la situation familiale

	<i>Vit en couple</i>	<i>Ne vit pas en couple</i>
% de la catégorie ne travaillant jamais le dimanche ni la nuit		
Hommes	66,8	67,7
Femmes	78,3	75,6
% de la catégorie travaillant à temps partiel		
Hommes	3,1	7,8
Femmes	32,5	22,2
% de la catégorie en CDD, stage, contrat aidé ou intérim		
Hommes	3,7	13,2
Femmes	6,5	12,2
% de la catégorie salarié de l'Etat ou des collectivités locales		
Hommes	23,1	18,1
Femmes	33,8	31,5
% de la catégorie ayant effectué 40 heures et plus		
Hommes	38,3	33,3
Femmes	17,3	20,0
% de la catégorie travaillant en cycles ou horaires alternants		
Hommes	11,3	11,1
Femmes	9,4	8,8

Les hommes et les femmes connaissent des phénomènes plus comparables dans le domaine des emplois précaires : la vie en couple les en protège, même si ce phénomène est nettement plus marqué chez les hommes (13,2% des célibataires sont touchés, mais seulement 3,7% de ceux qui sont en couple ; chez les femmes ces chiffres sont de 12,2% et 6,6%).

Cela dit, la faiblesse relative des différenciations de sexe des horaires de travail selon le statut familial telle qu'elle se dégage des moyennes incite à y regarder de plus près. Des phénomènes contrastés peuvent s'annuler en partie : pour certains hommes, la mise en couple fonctionne certes comme facteur de dé-régularisation des rythmes, mais pour d'autres comme facteur inverse. Et si l'on distingue au sein des formes de dérégulation temporelle celles qui sont liées à l'emploi (formes précaires d'emploi) et les autres, la très forte surexposition des salariés qui ne sont pas en couple aux formes précaires d'emploi explique pour partie la fréquence globale des temporalités hors norme "dure" chez ces salariés.

Parmi les femmes qui travaillent à temps partiel, (tableau 19) une différence s'observe entre celles qui déclarent être disposées à travailler plus et les autres, différence qui renvoie à la distinction entre emploi à temps partiel "contraint" et "choisi" : les premières sont bien plus souvent que les secondes sur un contrat de travail précaire (27,5% contre 7,1%), travaillent moins souvent selon des horaires répétitifs (53% contre 61%) et plus souvent selon des horaires "chaotiques" (21,4% contre 16,7%).

Femmes à temps partiel	Proportion d'heures variant d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre	Proportions de Cdd, intérimaires, stagiaires et contrats aidés dans la catégorie
1 - souhaitant travailler à temps plein	25,0%	31,2%
2 - souhaitant travailler plus sans aller jusqu'au temps plein	26,4%	17,2%
3 - ne souhaitant pas travailler davantage	19,6%	7,1%

Ce résultat mériterait d'être approfondi : il tend à confirmer l'hypothèse selon laquelle l'appréciation par les salariés de la durée de leur temps de travail est pour une large partie concernée par la prise en compte de la rythmicité des horaires de travail et par l'horizon temporel de l'emploi (ce que l'on pourrait appeler en quelque chose le sentiment de « sécurité temporelle » de l'emploi). D'ailleurs, cette observation se trouve validée par maints discours de salariés, tels qu'ils ressortent de nos entretiens semi-directifs : l'appréciation subjective de la durée du travail prend en compte, outre la contrainte budgétaire qui lui est associée (le salaire), les tracas quotidiens occasionnés par la distribution des horaires sur un temps court (la journée, via l'amplitude, le travail de nuit ou de week-end, l'indétermination des horaires), mais aussi l'incertitude pesant sur les temporalités futures (renouvellement du contrat, titularisation, fin du stage, accès à un « vrai emploi »).

La différence de sexe se retrouve lorsqu'on examine, pour les personnes vivant en couple, la relation entre le nombre d'enfants et le type d'horaire (tableau 22). Alors que chez les hommes l'effet du nombre d'enfants est peu sensible, chez les femmes il tend dans un premier temps à la consolidation de la norme au sens strict (qui passe de 22,2% à 24% de zéro à un ou deux enfant) avant de surexposer aux horaires et aux régimes temporels atypiques à partir du troisième enfant (la norme « dure » recule alors à 13,1% et les horaires de type franchement « chaotiques » passent de 15,3% à 17,5%). En particulier, chez les femmes ayant trois enfants ou plus, le travail de dimanche ou de nuit, du samedi le temps partiel et les contrats précaires s'accroissent significativement. **Comme si la contrainte budgétaire rendait plus nécessaire l'acceptation d'un emploi peu « chronophage », mais quelles qu'en soient les conditions temporelles, alors même que les charges familiales appellent une disponibilité plus grande pour les enfants.**

Tableau 22 bis : Conditions temporelles des femmes et charges de famille

	Mère de famille monoparentale	Femme en couple sans enfants	Femme en couple avec 1 ou 2 enfants	Femme en couple avec 3 enfants ou plus
Horaires chaotiques	16,0%	15,3%	15,9%	17,5%
Contrats précaires	10,1%	9,1%	7,0%	10,5%
Travail de nuit	6,0%	5,4%	6,1%	7,5%
Travail de dimanche	23,6%	18,8%	20,7%	22,9%
Travail de samedi	47,0%	44,2%	43,8%	47,1%
Horaire habituel de 40 heures et plus	12,3%	17,7%	13,2%	14,0%
Temps partiel	25,7%	26,8%	32,4%	47,5%

L'interprétation de ce phénomène devrait prendre en compte le type de milieu socioprofessionnel d'appartenance des femmes qui continuent d'exercer une activité professionnelle avec trois enfants ou plus : les milieux populaires peu qualifiés y sont probablement sur-représentés, ceux-là même donc qui sont les plus concernés par les emplois de service aux horaires déréglés.

Elever seule son enfants ne protège pas vraiment les femmes qui sont dans cette situation (environ 770 000 selon l'enquête) d'horaires irréguliers, ces derniers se situant à un niveau comparable des femmes en couple ayant un ou deux enfants. Seul le temps partiel et les longues durées hebdomadaires sont un peu moins fréquents : les contraintes financières amènent ces femmes à les éviter. Ce n'est pas le cas des hommes élevant seuls leurs enfants⁴⁸ qui, eux, bénéficient sensiblement plus souvent que les autres – et même plus souvent que les femmes des familles monoparentales - d'horaires réguliers : 64,6% ont des horaires répétitifs ” (contre 56,3% en moyenne pour l'ensemble des hommes) et 24,8% sont dans la “ norme étroite ” (contre 23,1%), bien qu'ils soient beaucoup plus nombreux que les autres à être sur emploi précaire ou à temps partiel ; 32,5% connaissent des régimes temporels « déréglés » au sens large (c'est à dire sensiblement moins que l'ensemble des hommes, 41,4%). Les hommes –sans doute moins expérimentés dans les tâches ménagères et de soin aux enfants – se protégeraient donc globalement plus que les femmes en situation identique de régimes temporels du travail trop irréguliers ; en revanche, le prix d'une relative régularité des horaires pourrait être l'acceptation de formes d'emploi plus atypiques (contrats précaires).

⁴⁸ Au nombre de 300 000 selon l'enquête, ce qui paraît beaucoup compte tenu de ce que l'on sait des pratiques de garde d'enfant en cas de rupture conjugale.

	FAMILLES MONOPARENTALES		ENSEMBLE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Horaires chaotiques	17,7%	16,0%	21,4%	16,2%
Contrats précaires	14,3%	10,1%	5,9%	8,1%
Travail de nuit	19,5%	6,0%	21,4%	6,4%
Travail de dimanche	23,3%	23,6%	27,0%	21,5%
Travail de samedi	48,4%	47,0%	51,3%	45,3%
Horaire habituel de 40 heures et plus	20,9%	12,3%	28,6%	14,7%
Temps partiel	12,4%	25,7%	4,2%	29,7%

3.2.2.4. Le jeu du cycle de vie : différencié selon le sexe (tableau 21).

C'est l'indicateur de conformité à la " norme dure " qui exprime le plus nettement la différence des sexes du point de vue de la relation entre la position dans le cycle de vie et le type d'horaires. Pour les hommes, la proportion de ceux qui participent à cette norme s'accroît régulièrement avec l'âge, pour culminer à près de 30% chez les 50-59 ans (elle décroît légèrement chez les plus de 60 ans, mais ils sont désormais peu nombreux sur le marché du travail). Pour les femmes, cette progression est moins nette entre 25-39 ans et 40-49 ans, et elle s'interrompt au-delà de cet âge (où la remontée du travail à temps partiel est forte).

L'indicateur " horaires chaotiques " ne suit pas strictement l'inverse du mouvement précédent : là c'est chez les femmes que sa décroissance est la plus nette et la plus régulière selon l'âge, se traduisant par un fort contraste entre les plus jeunes (18,9%) et les 50-59 ans (12,6%) ; chez les hommes, le taux atteint son maximum chez les 25-39 ans, et les écarts selon la tranche d'âge sont plus modestes. C'est d'ailleurs cette tranche d'âge (qui correspond, dit-on, à un moment du cycle de maturité professionnelle tout autant que de « vigueur » physique) qui est la plus exposée, surtout pour les hommes, aux temps de travail atypiques (nuit, week-end) et aux longs horaires⁴⁹. En revanche, les plus jeunes (hommes ou femmes) construisent leur avenir sur la base d'un horizon temporel d'emploi plutôt brouillé (contrats précaires) et sur des temps partiel.

⁴⁹ C'est d'ailleurs pour la catégorie des hommes de 25 à 39 ans que le « taux de dérégulation élargie » est culminant : 43,2%

En % catégorie	HOMMES					FEMMES				
	15-24	25-39	40-49	50-59	60 +	15-24	25-39	40-49	50-59	60 +
Horaires chaotiques	19,3	22,5	21,9	17,4	15,6	18,9	17,7	14,9	12,6	10,4
Contrats précaires	27,7	6,0	3,0	2,3	2,0	29,4	8,7	4,4	3,7	2,1
Travail de nuit	19,5	23,4	21,9	15,8	10,1	4,8	7,3	6,6	4,5	5,1
Travail de dimanche	23,6	28,1	27,9	23,6	26,0	22,1	22,9	21,3	17,2	20,5
Travail de samedi	51,0	54,0	51,1	44,0	43,7	55,0	45,8	42,2	40,8	50,3
Horaire habituel de 40 heures et plus	20,7	30,5	29,2	25,5	22,1	12,5	14,0	15,6	15,9	16,2
Horaire effectif de 40 heures et plus	26,8	39,8	36,7	34,6	28,6	15,9	18,1	18,6	17,4	19,3
Temps partiel	13,5	3,1	2,9	5,3	14,1	34,9	28,1	28,6	33,5	39,5

Symétriquement, avec l'indicateur "horaires répétitifs" – horaires identiques chaque jour et chaque semaine – qui renvoie à une notion très extensive de régularité (puisque'il inclut le travail en équipes, de nuit, de week-end, le temps partiel et l'emploi précaire) – là où l'âge n'a que peu d'effets chez les hommes, il se traduit par une augmentation régulière de la proportion des femmes concernées.

Derrière ces nuances on voit bien l'hétérogénéité des notions de "régularité" ou de "typicité" des horaires de travail. Certaines sont clairement clivées sexuellement – c'est le cas de l'emploi à temps partiel ou, dans une mesure moindre, du travail de nuit ou des dépassement réguliers de l'horaire hebdomadaire "normal" – ce qui implique des pratiques différenciées entre les hommes et les femmes selon la position dans le cycle de vie domestique. D'autres le sont moins. Plus on amalgame des formes hétérogènes de dérégulation, plus les différences de sexes sont masquées.

3.2.2.5. Le statut du logement (tableau 19)

Seuls les salariés "logés par l'employeur ou par des amis" - ils sont tout de même environ un million - se singularisent nettement par la fréquence des horaires "chaotiques" (33%, soit 10 points de plus que la moyenne) et les rythmes temporels dérégulés au sens large (51,5% contre 39,1% en moyenne). Il faudrait connaître la part de ceux qui sont logés par l'employeur et le type de profession qui y domine : il est clair que le fait d'avoir un logement lié à une fonction professionnelle est le plus souvent associé à des formes lourdes d'astreinte et de subordination aux temporalités de l'activité de l'employeur.

21,3% des salariés « logés par l'employeur ou par des amis » déclarent ne pas avoir d'horaire habituel de travail ; 31% de cette population a travaillé 40 heures ou plus durant la semaine de référence ; les proportions correspondantes sont respectivement de 7% et 20,3% pour les salariés propriétaires de leur logement.

3.2.2.5. Durée du travail « hors norme » et irrégularité des horaires (tableau 19)

Le tableau 19 révèle une anomalie et une évidence. Une anomalie tout d'abord, qui tient sans doute à la forme et à la cohérence du questionnaire d'enquête : 20,8% des salariés qui déclarent ne pas avoir « d'horaires habituels » se rangent également dans la catégorie à horaires « répétitifs » : travail les mêmes jours chaque semaine aux mêmes horaires chaque jour. A cette anomalie « logique » s'en ajoute une autre, d'ordre plus juridique et sociologique : 8% des salariés interrogés déclarent ne pas avoir d'horaires habituels. Ce résultat soulève la question de la fragilité des systèmes de régulation du temps de travail ; d'autant que les cadres – bien que sur-représentés- ne constituent que 24,6% de cette population ; 27,3% appartiennent aux professions intermédiaires (également sur-représentées), 30,6% à la catégorie des employés et 17,5% aux ouvriers (sous-représentés). Les systèmes juridiques (lourds et complexes) de réglementation de l'usage temporel de la force de travail, dont on savait qu'ils étaient plus efficaces et mieux respectés pour les ouvriers que pour les cadres, présentent apparemment des failles pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Une analyse plus fine de cette population fait ressortir un lien – quasi mécanique- entre l'absence de durée « habituelle » du travail et des durées « hors normes » : 61,2% de ces salariés ont travaillé plus de 40 heures au cours de la semaine de référence (proportion égale à 28,2% pour l'ensemble des salariés). L'examen de la population des salariés ayant déclaré une durée du travail hebdomadaire supérieure à 40 heures (tableau 19) confirme d'ailleurs leur surexposition à des horaires « chaotiques » (27,9%, contre 19% pour l'ensemble des salariés). Les heures supplémentaires et les régimes temporels dérogatoires (comme ceux qui structurent le travail dans l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, les transports routiers, la sécurité, etc.) s'accompagnent donc bien parfois d'irrégularités d'horaires ; mais telle n'est pas la règle générale puisque l'on peut observer aussi que la majorité des salariés qui ont travaillé 40 heures et plus (51,4%) se déclarent soumis à des horaires plutôt « répétitifs ».

3.2.2.6. Taille de l'entreprise et horaires de travail: une relation complexe (Tableau 20).

La relation entre la taille de la firme et le type d'horaire varie selon les modalités des temporalités professionnelles prises en compte.

A partir de 20 salariés, les horaires de type répétitif tendent à être un peu moins fréquents (ils chutent à 52,8% dans la tranche des 500-999, alors qu'ils se situent autour de 65% dans les petites entreprises de moins de 20 personnes), alors que les horaires de type chaotiques se situent à un niveau plus élevé (à partir de 20 salariés, 18 à 22 % selon les tranches, contre 14 à 17% pour les plus petites entreprises). Mais au sein des horaires de type répétitif, la plupart des formes d'écart à la norme temporelle tendent à décliner selon la taille, notamment le travail du samedi et, de manière moins nette, l'emploi précaire. Pour l'ensemble des salariés (en régimes dérégulés ou non) l'emploi précaire et l'emploi à temps partiel déclinent sensiblement selon la taille de l'entreprise.

Inversement, d'autres formes d'irrégularité s'accroissent avec la taille : c'est le cas du travail de nuit, du travail du dimanche et des horaires cycliques ou alternants, formes de travail particulièrement développées dans les entreprises de 1000 salariés et plus.

Taille de l'entreprise	6-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500-999	1000 et +
Horaires chaotiques	15,4	14,0	18,0	17,7	19,6	22,4	21,3
Contrats précaires	6,8	6,5	8,3	7,2	7,1	6,4	4,0
Travail de nuit	8,8	9,1	10,7	12,7	14,1	14,4	20,7
Travail de dimanche	22,1	19,5	18,9	20,1	20,1	24,3	28,3
Travail de samedi	51,2	46,2	44,7	48,1	45,8	49,1	48,4
Horaire habituel de 40 heures et plus (hh)	28,3	24,4	26,1	21,8	19,2	17,4	20,0
Horaire effectif de 40 heures et plus(he)	33,1	31,2	32,2	29,2	26,6	25,3	26,2
Flex = he / hh	1,17	1,28	1,23	1,34	1,39	1,45	1,31
Temps partiel	16,6	14,3	13,6	12,2	12,9	11,5	12,1

Cette relation complexe entre taille de l'entreprise et type d'horaire, s'inverse finalement selon le type d'irrégularité prise en compte, ce que résumant bien les deux indicateurs " dérégulation large " (ensemble des salariés dont les horaires sont caractérisés par une variation de l'amplitude horaire quotidienne) et " autres dérégulés " (ensemble des écarts à la « norme » au sein des horaires identiques d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre) : le premier s'accroît quasi systématiquement à partir de 20 salariés, le second décroît systématiquement depuis les plus petites entreprises jusqu'à celles de 500 à 999 personnes (tableau 20).

Finalement, ces quelques résultats évoquent une hypothèse qu'il conviendrait d'approfondir sur la base d'explorations plus fines que permet l'ECDT95 : en dépit d'un

système de « régulation sociale » souvent plus développé (sur la base d'un plus haut niveau de développement des relations professionnelles) la très grande entreprise mobiliserait plus souvent que les PME et, surtout, que les très petites entreprises, les salariés selon des horaires « chaotiques » et sur des temps de travail « atypiques » ; mais, en revanche, les conditions temporelles de l'emploi s'y rapprocheraient plus souvent de la « norme » fordiste (cdi à temps plein). Autrement dit, les formes de flexibilité de la main d'œuvre seraient de nature assez différente : **flexibilité des horaires dans les plus grandes firmes et flexibilité de l'emploi dans les petites**. A titre très imparfait, l'indicateur « Flex » confirme ce point de vue en faisant apparaître un écart nettement plus important entre les durées du travail « habituelles » et les durées « effectives » dans les grandes entreprises que dans les petites : le temps de travail, même en 1995, à une époque où les accords de modulation étaient rares, atteignait un seuil de flexibilité extrême dans les grandes structures, en contrepartie (sans doute négociée entre partenaires sociaux) de formes d'emploi plus...traditionnelles. Il sera intéressant d'actualiser cette analyse à partir des données d'enquête post-Rtt. Ces résultats, en tout cas, sont cohérents avec ce que l'on sait de la segmentation des marchés du travail et invitent à l'approfondissement de cette approche.

3.2.2.7. Taille de l'agglomération : la singularité parisienne (tableau 20).

Les salariés vivant dans l'agglomération parisienne accusent nettement une tendance, déjà décelable dans les autres grandes agglomérations, à la normalisation des temporalités professionnelles : 70,1% ont des horaires de type répétitifs (58,6% en moyenne), 29,3 % sont dans la « norme dure » (23% en moyenne nationale), et 14,9% seulement sont soumis à des rythmes « chaotiques » (contre 19%). En revanche, les durées habituelles du travail supérieures à 39 heures y sont sensiblement plus fréquentes que dans les villes de taille plus modeste ; mais elles sont également beaucoup plus souvent respectées puisque les durées effectives ne dépassent que de 17% les durées « habituelles » (ce taux atteignant 38% dans les villes « moyennes »). Sans doute, la sur-représentation des cadres dans cette région participe à expliquer cette tendance. De même que la forte concentration d'employés de type administratif (et en particulier du secteur public) dans cette zone d'emploi renvoie l'image d'une meilleure protection globale des salariés qu'ailleurs contre le travail de nuit, de dimanche ou de samedi. De même, le travail à temps partiel est globalement moins un problème parisien que provincial.

Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	<20 000 habitants	20 000 à 200 000 hab.	200 000 hab. et plus	Agglomération parisienne
Horaires chaotiques	19,0	22,5	20,2	18,5	14,9
TDTE	40,2	45,2	42,4	39,4	28,7
Contrats précaires	7,6	8,2	7,0	6,7	5,1
Travail de nuit	15,2	18,4	15,3	13,2	10,3
Travail de dimanche	23,7	27,7	25,8	23,6	22,1
Travail de samedi	49,6	52,5	52,4	46,5	42,0
Horaire habituel de 40 heures et plus (hh)	21,6	21,4	19,4	21,3	27,1
Horaire effectif de 40 heures et plus(he)	27,0	28,0	26,8	27,9	31,8
Flex = he / hh	1,25	1,31	1,38	1,31	1,17
Temps partiel	18,0	16,9	16,9	16,9	11,2

Deux interprétations complémentaires (qu'il s'agirait de tester) de ces quelques tendances peuvent donc être avancées : un effet structure de l'emploi (sur-représentation des emplois publics et des sièges d'entreprises), et un effet mode de vie (la longueur des déplacements quotidiens et les conditions de mobilité imposent plus de régularité et de « normalité »).

3.2.2.8. Statut de l'employeur : le plus " fonctionnaire " n'est peut-être pas celui qu'on pense (tableau 23)

La nomenclature utilisée par l'enquête pour le statut de l'établissement permet d'isoler la Sécurité sociale comme employeur, nettement plus petit (170 000 salariés) que les autres regroupements d'établissements publics : par exemple, celui formé par les hôpitaux, les collectivités locales et les organismes HLM (près de 3 millions de salariés), très hétérogène du point de vue des emplois concernés, puisque des professions soumises à des horaires atypiques (professions du soin, de l'enlèvement des ordures ménagères, etc.) y cohabitent avec des emplois administratifs. S'agissant pour l'essentiel de ce type d'emploi, on n'est pas surpris de trouver les employés de la sécurité sociale en tête de la plupart des indicateurs de proximité à la norme temporelle : 46% sont dans la " norme dure ", 68% pratiquent des " horaires répétitifs ", et seulement 29% sont concernés par une dérégulation au sens large.

Si l'on écarte ce cas, c'est dans les entreprises publiques et nationales que la norme est la plus résistante (58,6% d'horaires répétitifs, 31,4% de " norme dure "), et dans le regroupement " hôpitaux, collectivités locales et organismes HLM " qu'elle l'est le moins : 51,1% des personnes y sont en horaires répétitifs et 19,2% dans la norme étroite : le travail le week-end et de nuit y sont particulièrement fréquents. L'administration nationale n'est pas particulièrement marquée par le poids de la norme (on y reviendra à propos de professions comme les policiers et les enseignants), c'est même là que l'on trouve le plus d'horaires

“chaotiques” (26,4%). L’ensemble du secteur privé se retrouve, comme il n’est pas surprenant compte tenu de son poids numérique et de son hétérogénéité, proche de la moyenne. Certaines formes d’écarts à la norme n’y sont pas plus fréquentes que dans le secteur public : le travail de nuit et de dimanche y sont moins répandus que dans les entreprises publiques ou nationales. A noter enfin que travailler dans le secteur public ne garantit pas forcément contre les contrats précaires ou à temps partiels ; ces derniers sont particulièrement fréquents dans la catégorie « collectivités locales, hôpitaux, HLM ». – malgré sa grande hétérogénéité-.

Caractère de l'établissement	Administration nationale	Coll.locales, hôpitaux, HLM	Sécurité sociale	Entr. publiques ou nationales	Entr. secteur privé
Horaires chaotiques	26,4	17,1	20,2	22,4	18,0
TDTE	44,5	44,9	29,3	40,1	36,7
Contrats précaires	2,4	6,1	3,4	5,3	8,0
Travail de nuit	26,7	13,7	5,5	26,4	12,2
Travail de dimanche	36,6	37,7	7,7	34,6	18,7
Travail de samedi	52,6	56,5	14,7	46,3	46,4
Horaire habituel de 40 heures et plus (hh)	20,3	14,0	5,2	18,0	25,1
Horaire effectif de 40 heures et plus(he)	27,3	17,3	9,6	24,5	31,7
Flex = he / hh	1,34	1,23	1,80	1,36	1,26
Temps partiel	13,0	22,7	21,7	5,2	15,3

3.2.2.9.Fonctions professionnelles : l’effet des logiques de service et de direction

Cinq des neuf grands types de fonctions professionnelles distingués par l’enquête sont nettement plus que les autres marqués par les écarts à la norme temporelle : « manutention, magasinage, transport », « enseignement, santé et information » ; « nettoyage, gardiennage, et travail ménager » ; « commerce, vente et technico-commercial » ; « directeur général ou un de ses adjoints ». Les salariés qui se rapprochent de la “norme étroite” se situent à un taux de l’ordre de 10% (contre 20 à 40% dans les autres fonctions), et ceux qui sont soumis à des horaires de type “chaotique” de l’ordre de 30% (contre 10 à 20 % ailleurs).

Fonctions	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Horaires chaotiques	28,7	12,3	9,8	14,3	29,2	9,5	13,0	27,1	18,1	30,0
TDTE	57,5	35,6	31,3	37,2	48,9	21,9	22,2	45,9	29,2	43,4
Contrats précaires	6,3	14,9	14,3	9,2	20,2	10,0	4,1	7,4	7,6	0,0
Travail de nuit	15,5	3,6	1,1	4,0	7,2	1,5	1,4	3,7	6,0	9,9
Travail de dimanche	44,7	5,4	16,0	19,0	11,7	6,6	6,1	26,1	16,9	19,4
Travail de samedi	64,4	27,7	54,9	47,5	50,2	24,4	19,9	74,7	29,9	59,2
Horaire habituel de 40 heures et plus (hh)	17,9	12,2	4,4	10,8	10,8	9,9	11,9	20,0	25,5	41,2
Horaire effectif de 40 heures et plus(he)	21,6	16,4	3,2	11,1	13,0	12,9	16,6	23,4	30,2	60,3
Flex = he / hh	1,21	1,34	0,73	1,03	1,20	1,30	1,39	1,17	1,18	1,46
Temps partiel	24,9	12,7	49,1	59,9	28,1	29,7	21,4	34,2	15,6	9,8
0 = enseignement, santé, information 1 = production, fabrication, chantier 2 = installation, entretien, réglage, réparation 3 = nettoyage, gardiennage, travail ménager 4 = manutention, magasinage, transport					5 = guichet, saisie, standard, secrétariat 6 = gestion compta., fonctions administr. 7 = commerce, vente, technico-commercial 8 = recherche, études, méthodes, inform. 9 = directeur général ou un de ses adjoints					

La nature bien particulière des temporalités (propres, mais socialement construites) du travail d'encadrement est déjà bien connue ; elle relève d'un mode spécifique d'enrôlement au travail et aux objectifs de l'entreprise au sein duquel des formes spécifiques de servilité consentie sont traditionnellement redondantes avec une nouvelle figure du « don de soi » à l'entreprise [Bouffartigue, Bouteiller, 1999, 2000]. Souvent abonnés à de longues journées de travail (à la fois justificatrices d'une position sociale acquise dans la sphère productive -« présentisme »- et imposées par une charge de travail mal objectivable et peu négociable), pouvant se mobiliser plus que la moyenne sur des temps généralement forts de la vie sociale (nuit, week-end), les cadres –en particulier les cadres « encadrants »- ne « comptent pas leur temps » : la variabilité de leurs horaires de travail est plus élevée que la moyenne, ainsi que la durée de leur temps de travail.

A côté de cette disponibilité à l'organisation (dont le modèle dominant diffuse largement ses principes à d'autres catégories professionnelles –en particulier à bon nombre de « professions intermédiaires »-) un autre type de dérégulation temporelle affecte plus spécifiquement les catégories de salariés situés en première ligne de la relation de service, qu'elle traduise une disponibilité au client (celle des vendeurs et des commerciaux, des préparateurs de commande, des salariés du transport ou du nettoyage), au patient (celle des personnels soignants) ou au public (celle des salariés de l'information ou de l'enseignement). Comme le note P.Veltz [Veltz, 2000, p.110], **l'orientation « servicielle » de la production et de l'échange, qui caractérise de plus en plus notre société accentue la dépendance temporelle des activités** : de nombreux services n'ont de sens (et de valeur marchande) que réalisés à un moment donné. La « dépendance du marché » - transposable dans l'ordre temporel- est reportée directement de la firme ou de l'organisation sur des salariés de plus en

plus responsabilisés – et dits, paradoxalement, « autonomes »- sur deux plans : dans l'obtention du résultat pour leur entreprise et dans la relation au client, au patient ou au public.

Les fonctions administratives –ou de « back office » pour utiliser la terminologie bancaire- comme les fonctions de production collective proprement dites, restent relativement mieux protégées de la dictature temporelle exercée –souvent sur le salarié « individu responsable » - par le marché, le client ou le public ; sans doute aussi leurs temporalités se régulent-elles mieux collectivement car elles reposent plus sur des principes de co-présence et d'échanges simultanés qui imposent une unicité de plages horaires (sinon de lieu d'activité) ; c'est en tout cas dans ces fonctions là que les régimes temporels du travail restent les plus proches de la norme fordiste. Ce qui ne signifie aucunement que leur activité productive proprement dite ne soit pas soumise à de fortes pressions temporelles, exercées indirectement par le marché, médiatisées par des systèmes de production à flux tendu, des conditions de délai, des obligations de résultat, etc.

Il est clair que l'ensemble des réflexions menées ici sur les temporalités du travail – et nous sommes conscients de leur faiblesse sur ce point- ignorent une des dimensions pertinentes essentielles de l'analyse temporelle : celle qui concerne le contenu du travail et les contraintes physiques ou mentales que l'activité professionnelle impose aux salariés. Il ne fait aucun doute que –même si l'on éprouve de grandes difficultés à objectiver la charge de travail, la sévérité des délais, les rythmes et les cadences de l'activité- ces dernières ont à voir aussi avec l'appréciation et le jugement que les salariés portent sur leurs horaires, la durée de leur temps de travail (soit quotidien, soit sur des périodes plus longues) et leurs temporalités d'emploi. Cette « impasse » - effectuée peut-être sur l'essentiel - est propre à la source statistique utilisée dans notre étude. **Elle pourrait être en partie dépassée en couplant les résultats de l'enquête emploi avec ceux des enquêtes sur les conditions de travail.** Mais il reste clair que les fortes différences de conditions temporelles du travail et de l'emploi que l'ECDT95 permet de signaler pourraient se démultiplier si l'on introduisait dans l'analyse les rythmes, contraintes et sollicitations temporelles propres au contenu de l'activité.

Dans le cadre de cette exploration approfondie de l'enquête, il a été possible de progresser quelque peu sur cette voie dans l'analyse des différenciations temporelles en fondant nos observations sur des catégories plus fines et plus homogènes du point de vue de leur mode d'insertion dans l'activité productive.

3.2.3. Familles professionnelles et norme temporelle.

3.2.3.1. Méthodologie de l'exploration.

L'ECDT95 permet de poursuivre notre analyse des écarts à la norme temporelle fordiste à un niveau sensiblement plus fin. Mais au prix, disons-le, d'une certaine prise de risque méthodologique que nous assumons ici, au stade où nous sommes d'investigation pré-exploiratoire d'une enquête réalisée déjà il y a 6 ans (mais dont les tendances qu'elle permet de repérer sont supposées « lourdes » et relativement inertes sur le court et moyen terme).

L'enquête permet en effet d'opérer des regroupements fins des salariés interrogés à partir d'une combinaison de deux critères qui permettent d'isoler des situations relativement homogènes sur le plan des activités productives et des conditions de production et de marché qui conditionnent largement, au bout du compte, la configuration temporelle de leur travail et de leur emploi. Ces deux critères sont, d'une part, la position dans la nomenclature des activités françaises en 85 postes (NAFG85), d'autre part la catégorie socioprofessionnelle de l'INSEE (90-CSE, nomenclature PCS 1982).

Nous appellerons provisoirement, conscients de nous livrer à une sorte d'«abus de langage», le produit de ce croisement une « famille professionnelle ». L'usage peu formalisé fait ici de cette notion est (très négativement) légitimé par le constat initial qu'ont fait les chargés d'études du CEREQ : « il n'existe pas de définition unique et reconnue de la notion de «famille professionnelle» bien qu'il s'agisse pourtant « d'un vocable aujourd'hui très utilisé dans des cadres divers : conventions collectives nationales, gestion du personnel de grandes entreprises, études statistiques sur la population active, opérations de reconversion, analyse des marchés du travail locaux... » [Barrat, Béduwé, Gensbittel, Guilliet, Hillau, 1993]. Mais notre « abus » naît de la distance qui sépare notre « famille professionnelle », simplifiée et de circonstance, de la construction positive qu'ont élaborée ces chercheurs sur la base de regroupements d'emploi sensés véritablement présenter des similitudes du point de vue du contenu des activités dans une perspective d'étude des relations formation-emploi et de l'orientation professionnelle.

C'est en fait que l'analyse temporelle du travail –comme celle des conditions du travail en général- ne peut se situer dans un univers social abstrait des lieux où se jouent et se structurent de façon concrète les rapports de production, les jeux économiques et les régulations/dérégulations du travail et de l'emploi. D'ailleurs les réflexions et tentatives

récentes conduites à la DARES pour adapter une nomenclature d'activité à l'étude de l'organisation du temps de travail (dite « NAF6TT) témoignent de cette nécessité de mieux établir la manière dont les différenciations des régimes temporels du travail s'ancrent dans l'appareil productif⁵⁰. Toutefois, cette avancée méthodologique incontestable (qui devrait permettre une meilleure prise en considération des conditions de production et de marché dans l'exploitation de l'enquête durée du travail de 2001) peut encore « laisser sur sa faim » le chercheur tatillon ou exigeant. En effet, la question (éternelle) peut encore se poser avec acuité aujourd'hui, de savoir si les situations technologiques et les positionnements des secteurs d'activité (des entreprises) par rapport aux marchés « expliquent » les régimes temporels (à travers une vision « déterministe » de la technologie et du marché) ou bien n'en constituent qu'une « justification » sociale susceptible de peser de tout son poids dans les jeux réglementaires. Est intéressant de ce point de vue, par exemple, le constat d'O.Barrat et C.Daniel de « comportements de négociation différenciés » selon les secteurs d'activité de la NAF6TT qui conduisent à être sous-représentées dans les négociations sur le temps de travail « les entreprises imposant coupures et fluctuations journalières à une grande partie de leurs salariés » [Barrat, Daniel, 2001, p.4] : ainsi, on peut toujours se demander si –comme le confirme notre étude- le commerce, l'hôtellerie, la restauration où le nettoyage s'éloignent particulièrement de la « norme temporelle » en raison de contraintes propres à leur activité ou par l'absence de relations sociales et d'espaces collectifs propices à leur instauration, ou encore par le recours au temps partiel comme mode de fractionnement du collectif⁵¹. L'histoire des relations professionnelles ne fait-elle pas après tout que les temporalités du travail posté organisé dans les grandes firmes soient beaucoup plus régulées que des activités nouvelles ou sans tradition négociatoire (informatique, e-activités, hôtellerie, nettoyage) ?

Participe d'un esprit un peu différent, l'intéressante contribution d' A.Valeyre à la recherche d'une typologie des « contraintes » de rythme de travail des salariés du secteur industriel : ici, l'auteur cherche plus spécifiquement à démêler la combinatoire des multiples contraintes qui pèsent sur les rythmes internes et l'intensité du travail propres aux différentes activités industrielles. La mise en œuvre empirique de la typologie à laquelle il aboutit (trois formes principales de contraintes de rythmes : industrielles, marchandes et événementielles) se limite toutefois au secteur industriel (incluant le bâtiment). Or, notre (imparfaite) exploration empirique, comme nos investigations de terrain, montrent que **les activités de**

⁵⁰ Voir à ce sujet la note interne « La NAF6TT : une nomenclature d'activité adaptée à l'étude de l'organisation du temps de travail », par C.Bloch-London, C.Daniel, M.-A.Estrade, R.Orain. MES-DARES.

⁵¹ Une analyse statistique mieux outillée permettrait de hiérarchiser plus précisément des facteurs causaux dont nous ne pouvons que faire l'hypothèse pour l'instant qu'ils contribuent au phénomène, sans savoir pour quelle part.

pure production industrielle ne définissent pas forcément les lieux où la dérégulation des régimes temporels est la plus dure et la plus avancée, pour ne pas dire la plus « sauvage ». La société de service et consumériste dans laquelle nous évoluons définit de larges pans d'activités où, contrairement à la production industrielle, les chaînages contraintes/rythmes de travail/productivité/rentabilité relèvent d'autres logiques sociales, sont plus complexes, moins apparentes et certainement moins étudiées que celles qui caractérisent la production industrielle.

C'est afin justement de remettre dans un contexte global d'intéressantes tentatives que nous essayons, au prix de certaines approximations et prises de risque méthodologiques, d'esquisser un repérage aussi large que possible des différenciations temporelles qui marquent le salariat au plus près de (et quelles que soient) les conditions de participation des salariés à l'activité productive : l'ECDT95 fournit en effet cette possibilité de caractériser les écarts à la norme temporelle qui régit encore largement la vie sociale pour un éventail très varié de situations professionnelles. En particulier, il a paru intéressant de pouvoir comparer, sur la base d'indicateurs homogènes, les régimes temporels du travail et de l'emploi associés à des familles professionnelles à statuts différents (public/privé, temps partiel/temps complet), appartenant à des sphères d'activité variées⁵². Ainsi par exemple, au moment où s'engagent des échanges (pour ne pas dire des négociations) au sujet de la réduction du temps de travail dans la fonction publique, dans un contexte où patronat et opinion publique projettent sur les salariés à statut de la fonction publique l'image pure de la conformité à la norme temporelle de travail fordiste, il est plutôt instructif de mieux éclairer la réalité sur la base d'une enquête objective. Ou encore, alors que le bras de fer tonitruant entre gouvernement, patronat et syndicats à propos du « passage aux 35 heures » a choisi pour terrain des branches industrielles traditionnelles (métallurgie, industrie automobile), il n'est pas sans intérêt de faire apparaître tout aussi objectivement l'ampleur des dérégulations temporelles que le choix de ce terrain pouvait occulter dans certaines activités de service.

Les limites à cette tentative sont les suivantes. D'une part le croisement de la NAFG85 et des PCS aboutit à une répartition « théorique » de la population salariée en 2040 « familles professionnelles ». Bien sûr, la grande majorité des catégories ainsi obtenues sont logiquement vides (il n'y a pas, par exemple, de « policiers et militaires » classés dans

⁵² Dans l'ouvrage déjà cité, Pierre Veltz propose de dépasser les clivages traditionnels entre « primaire », « secondaire » et « tertiaire » ou entre « industrie » et « services » en distinguant trois sphères d'activité : celles qui mettent en contact avec la clientèle ; celles qui se déroulent autour des machineries-supports (mise en place, développement, optimisation) et les activités de conception et production (qui, apparemment, dépassent la pure logique de l'activité industrielle prise dans son acception classique). [Veltz, 2000].

l'«industrie de la viande et du lait»). En outre, la taille de l'échantillon retenu par l'ECDT95 (environ 18 300 salariés) et les non réponses font que certaines catégories ainsi définies ne contiennent qu'un tout petit nombre d'individus, empêchant du même coup la construction d'indicateurs statistiquement fiables pour caractériser les régimes temporels du travail et de l'emploi. La perte informative s'est d'ailleurs trouvée renforcée par le fait qu'il convenait, par souci d'homogénéité, de distinguer en outre au sein de chaque famille professionnelle les salariés à temps complet des salariés à temps partiel, dont certains aspects des régimes de travail et les rémunérations sont peu comparables.

Le choix (assez arbitraire) que nous avons effectué a été de faire porter l'analyse sur les seules familles professionnelles comptant plus de 15 réponses aux questions de l'enquête concernées par nos indicateurs et de calculer pour chacune, à partir de données pondérées, quelques indicateurs caractéristiques des temporalités du travail et de l'emploi qui figurent aux tableaux détaillés 25 et 26 en fin de chapitre:

- Le taux de « dérégulation temporelle élargie » (TDTE), tel que défini précédemment, indicateur synthétique global d'écart à la norme temporelle qui a prévalu dans le travail au cours des décennies précédentes, qui prévaut encore largement dans l'organisation de la vie sociale et de la cité et qui reste le repère dominant de l'appréciation par les salariés de leur régime temporel. L'indicateur est « global », car il synthétise à la fois les irrégularités d'horaires, le travail sur des temps jugés socialement atypiques (dimanche, nuit, samedi) car en décalage avec la vie sociale, les durées du travail « hors norme » (40 heures hebdomadaires et plus) et les temporalités du contrat de travail (travail à temps partiel, contrats atypiques : intérim, cdd, stage, contrats aidés).
- Le pourcentage d'horaires « chaotiques »: pour chaque famille professionnelle il s'agit du pourcentage de salariés dont les horaires ou dont les jours travaillés varient d'une semaine à l'autre.
- Le taux de conformités à la norme étroite (TCNTE), tel que défini plus haut, qui indique la proportion de salariés à temps plein dont les horaires (toujours inférieurs à 40 heures) sont répétitifs, qui ne travaillent ni la nuit, ni le samedi, ni le dimanche et bénéficiant d'un cdi « normal ».
- Le pourcentage de salariés à temps partiel.

- Le pourcentage de salariés ayant déclaré travailler systématiquement ou occasionnellement le dimanche (DIM).
- Le pourcentage de salariés ayant déclaré travailler systématiquement ou occasionnellement la nuit (NUIT).
- Le pourcentage de salariés ayant déclaré travailler systématiquement ou occasionnellement le samedi (SAM).
- Le pourcentage de salariés ayant déclaré effectuer (toujours, souvent ou occasionnellement) des heures supplémentaires (sup).
- Le pourcentage de salariés en contrats « précaires » (préc.): intérim, cdd, stage, contrat aidé
- Le salaire net mensuel moyen (S) redressé des non réponses incluant les primes, imputées au pro rata du mois.
- La durée effective du travail, en minutes, déclarée pour la journée de référence (DT), seule donnée de l'enquête recueillie de manière relativement homogène⁵³ auprès de chaque salarié se rapprochant d'un temps de travail effectif.
- L'amplitude de la journée de travail (AMPLI). Il s'agit de l'écart brut, en minutes, qui sépare la première prise de travail de la fin de la journée de travail. Il inclut donc les pauses et les coupures. Calculé sur la même base journalière que la durée effective du travail (DT), il permet un repérage au moins grossier des discontinuités de la journée de travail (par exemple en observant le ratio AMPLI/DT).
- La durée hebdomadaire moyenne du temps de travail habituel (hebdo). Cette donnée présente un avantage et plusieurs inconvénients. Son avantage est de concerner une période de travail plus significative que la journée. Ses inconvénients sont multiples : elle mêle des sources de renseignement hétérogènes : les salariés à horaires « réguliers » (au sens de l'INSEE) fournissent, journée par journée leurs horaires de travail pour une semaine de référence ; pour les autres (cycliques ou à horaires « irréguliers » au sens de l'INSEE) il

s'agit d'une durée habituelle déclarée dans le volet principal de l'enquête emploi. Comme le notent P.Boisard et J.-D.Fermanian, « on ne peut écarter l'hypothèse que certains salariés déclarent, dans l'enquête Emploi, un horaire moyen, sans doute relativement approximatif, et non un horaire habituel lorsque cette dernière notion ne s'applique pas strictement à leur rythme de travail » [Boisard, Fermanian, 1999, p.113].

- Le taux de salariés déclarant ne pas avoir de « durée du travail habituelle ».
- La proportion de salariés déclarant avoir effectué » 40 heures et plus de travail effectif au cours de la semaine de référence.(> 40 h).

Bien que les résultats auxquels elle conduit soient plausibles, sociologiquement, cette exploration provisoire et incomplète souffrira sans doute aux yeux de certains d'une deuxième faiblesse (liée pour partie à la première) : elle ne met en œuvre que des moyens d'investigation statistique légers et peu sophistiqués (ratios, tris croisés) sans trop se préoccuper, il faut le dire, de la significativité statistique des comptages réalisés. Mais elle était simplement destinée, à l'origine, à servir un premier repérage des secteurs professionnels où l'usage d'horaires irréguliers et « chaotiques », qui posent problème pour une mesure de la durée du travail, est particulièrement développé ; il s'agissait d'un outil simplifié destiné à éclairer le choix judicieux de régimes temporels a priori réfractaires à l'analyse quantitative du temps de travail. Par ailleurs, la proximité de la sortie de la nouvelle enquête (2001) nous a incités à différer une analyse statistique plus académique pour l'envisager plus tard dans une perspective dynamique, puisqu'il devrait être possible alors de mesurer les premiers effets de la réduction du temps de travail et des nouvelles « régulations » temporelles du travail sur les configurations temporelles de 1995. Enfin, le « triturage » des données de l'enquête 1995 auquel nous nous sommes livrés était, nous semble-t-il, une étape indispensable avant le choix et la mise en œuvre d'un modèle d'analyse statistique pertinent.

Les résultats de nos investigations sont présentés dans les tableaux 25 (pour les salariés à temps complet) et 26 (pour les quelques familles professionnelles à temps partiel dont les effectifs autorisaient l'analyse). Les familles professionnelles y sont classées par ordre de « taux de dérégulation temporelle élargie » décroissant. Certains indicateurs « secondaires », n'ont pas pu être calculés lorsque les effectifs concernés étaient trop faibles

⁵³ Sous réserve, bien entendu, des réponses fournies par procuration, incluses dans notre analyse – mais auteurs de biais statistique- par choix prioritaire de conserver une population significative pour

ou le taux de non réponse était trop élevé (un astérisque * remplace les chiffres non significatifs).

Notre analyse porte finalement sur 238 « familles professionnelles » (202 familles de salariés à temps complet et 36 à temps partiel) représentatives de 12 800 613 salariés, dont 11 037 348 à temps complet et 1 795 623 à temps partiel, soit 75,1% de la population salariée ayant un emploi (hors militaires du contingent). Le poids numérique et le degré d'homogénéité en termes d'activité sont assez variables d'une catégorie à l'autre. La taille des « familles » varie ainsi de 13 à 14 000 individus pour les catégories de « contremaîtres et agents de maîtrise de la métallurgie » ou les « ouvriers qualifiés de type industriel du cuir et de la chaussure » à 408 000 pour les « policiers et militaires de la fonction publique », 415 000 pour les « ouvriers qualifiés de type artisanal de la construction », 356 000 pour les employés civils et agents de service de la fonction publique » ou 283 000 pour les « personnels des services directs aux particuliers dans les activités de services domestiques (associations) ».

3.2.3.2. Analyse globale des résultats

La première observation que l'on peut faire en examinant les tableaux 25 et 26 porte sur le degré très important de variabilité des écarts à la norme temporelle fordiste selon le mode d'insertion des salariés dans l'appareil productif.

3.2.3.2.1. A une extrémité de la distribution, 56 familles professionnelles (représentant plus de 3 700 000 salariés) se caractérisent par un taux de dérégulation temporelle élargie dépassant 50%. Les familles de salariés à temps partiel sont proportionnellement plus souvent représentées dans cette extrémité supérieure du tableau (39%) que les salariés à temps complet (27,3%).

Parmi celles à temps complet certaines cumulent horaires « chaotiques », temporalités de travail atypiques (nuit, week-end) et durées du travail au delà de la « norme » (39 heures à l'époque). Tel est le cas des : policiers, militaires, gendarmes, pompiers et agents de sécurité ou de surveillance; ouvriers agricoles (en particulier des marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture); chauffeurs routiers ; professions de l'information, de l'art et du spectacle effectuant leur activité dans l'édition, l'imprimerie ou la reproduction ; ou encore des professeurs et professions scientifiques, plus particulièrement

—
un maximum de familles professionnelles.

dans le secteur de la santé (médecins, enseignants), mais également dans la fonction publique (professeurs, enseignants, chercheurs, directeurs d'établissement). Il est intéressant de noter que nombre de ces professions exercent leur activité sur un mode proche de l'indépendant ou de la profession libérale.

D'autres cumulent une forte irrégularité d'horaires et certains autres critères de dérégulation que nous avons définis. Ainsi, les « employés de commerce de détail en magasins non spécialisés » se caractérisent par des horaires irréguliers, une faible tendance au travail de nuit et de dimanche mais par la mobilisation habituelle des salariés le samedi et un taux relativement élevé d'emploi à temps partiel.⁵⁴

Les professions intermédiaires de la santé et du travail social (infirmières, puéricultrices, sages-femmes, personnels de rééducation, techniciens de l'appareillage médical, assistantes sociales, éducateurs spécialisés), comme les employés civils et agents de service de la fonction publique (aides soignantes, agents de service hospitalier, mais aussi ambulanciers, salariés du privé ou du public), aussi bien dans le secteur de la santé que dans celui de l'action sociale, cumulent de fortes irrégularités d'horaires de travail, une mobilisation sur les temps de nuit et de week-end, un taux de recours au temps partiel non négligeable et des dépassements d'horaires fréquents (recours aux heures supplémentaires) (mais aussi, pour les employées et agents de service engagés dans l'action sociale, un taux élevé de recours au temps partiel) ; en revanche, la durée moyenne de leur temps de travail paraît moins élevée que pour les familles professionnelles évoquées précédemment.^{55 56}

⁵⁴ Pour cette « famille », il est possible et intéressant de comparer les régimes temporels faits aux temps complet et aux temps partiel. La proportion de salariés (salariées, car il s'agit majoritairement de femmes) qui connaissent des horaires franchement « chaotiques » est sensiblement plus élevée chez les temps partiel (38,2%) que chez les temps complet (27,6) ; ces dernières sont en outre plus souvent liées à leur employeur par des contrats précaires et cumulent donc deux des attributs de ce que l'on pourrait appeler l'« incomplétude temporelle » de leur contrat de travail. En revanche, si leur participation au travail du samedi est comparable à celle des employées à temps complet, elles paraissent légèrement moins exposées que ces dernières au travail du dimanche et au travail de nuit (qui reste tout à fait marginal dans cette famille professionnelle).

⁵⁵ Nous verrons, dans la partie « qualitative » de notre recherche, que les faibles durées du travail affichées et l'expression d'un dépassement peu systématique des temps de travail peuvent aussi être le signe de la fragilité des réponses fournies au questionnaires par des salariés (ici, les ambulanciers) accoutumés à une dérégulation dure, pour ne pas dire « sauvage » (heures de dépassement systématiquement impayées, travail sur des bases implicitement « forfaitaires »).

⁵⁶ Chez les employées et agents de services des secteurs de la santé et de l'action sociale, il est également intéressant d'effectuer le rapprochement des régimes de travail des temps complet et des temps partiel. Outre une plus grande irrégularité des horaires, les aides-soignantes, ASH ou ambulanciers à temps partiel des secteurs privés ou publics, constituent la catégorie sans doute la plus exposée aux contrats de travail précaire. Sans en être protégée, le travail de nuit et de week-end y est un peu moins fréquent que pour les salariées à temps complet.

Parmi les « champions » de l'irrégularité des horaires de travail, on trouve également certaines professions attendues comme les employés administratifs des entreprises des transports aériens (contrôleurs, hôtesses de l'air et hôtesses d'accueil, stewards, etc.) ou ferroviaires (personnels roulants, contrôleurs, personnels d'accueil, etc), dont l'activité de travail se déroule aussi sur des temps sociaux a-typiques, ou encore certaines professions commerciales dans des activités comme l'industrie alimentaire, la pharmacie, la parfumerie ou les produits d'entretien. D'autres sont un peu plus inattendues : telles celles des « employés de commerce de la réparation automobile » (qui inclut il est vrai les employés de station service, pompistes, accessoiristes auto, etc.), des « techniciens de la chimie et de la parachimie » et surtout les « ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport employés dans les transports ferroviaires », au rang des quels, il est vrai, on compte massivement les agents de mouvement principal, agents de conduite et agents de signaux de la SNCF, dont les temporalités de travail « chaotiques » et a-typiques s'assortissent apparemment de durées du temps de travail modérées et d'horizons temporels de l'emploi sécurisants (statut).

D'une manière générale, les familles professionnelles industrielles à taux élevé de dérégulation temporelle élargie tendent à se caractériser par une plus grande régulation des horaires de travail que les métiers de service évoqués jusqu'ici ; à deux exceptions notables près : les ouvriers qualifiés des industries alimentaires (où les dépassements d'horaires sont fréquents) et de la chimie et parachimie. Les ouvriers qualifiés de type industriel que l'on trouve dans le haut du tableau (caoutchouc, transformation des matières plastiques, industrie automobile, fabrication de composants électroniques et, dans une mesure moindre, industrie pharmaceutique, parfumerie, produits d'entretien et métallurgie), connaissent des horaires plus réguliers (surtout dans l'automobile et l'électronique) , mais les régimes de travail par cycle et en horaires alternants leur confisquent bon nombre de nuits et de wek-end ; ils sont également plus soumis au dépassement des durées du travail « normales » et aux heures supplémentaires.

On trouve également à cette extrémité du tableau (tableau 25, pour les salariés à temps complet) plusieurs catégories d'ouvriers non qualifiés de type industriel, dont les horaires de travail sont plus « chaotiques » que ceux des ouvriers qualifiés, mais plus souvent en journée et en semaine, moins fréquemment en équipes alternantes ; en revanche leur exposition aux contrats précaires peut être particulièrement forte, comme dans l'industrie automobile, les matières plastiques et les industries alimentaires. Ces catégories

de l'industrie sont plus soumises que les précédentes à des modes de flexibilité « externe » ; la durée de leur temps de travail paraît aussi plus courte.

Compte tenu de leur taille réduite dans bon nombre de branches d'activité, les catégories de cadres, comme celles de contremaîtres et agents de maîtrise, sont peu représentées dans notre échantillon ; en outre, celles qui sont représentées ici sont souvent à examiner avec prudence, compte tenu du faible nombre d'individus qui les composent. Pour l'encadrement intermédiaire, seule la maîtrise de l'industrie automobile ressort dans le haut du tableau, avec des horaires modérément « chaotiques », une mobilisation relativement réduite sur les temps de nuit et de dimanche, mais un recours assez systématique aux heures supplémentaires et à des durées du travail relativement longues. Parmi les cadres d'entreprises, ceux qui s'éloignent le plus de la norme « étroite » sont essentiellement des cadres commerciaux, en particulier ceux du commerce de gros interindustriel et de l'hôtellerie-restauration .

Les familles professionnelles de salariés à temps partiel qu'il nous a été possible d'inclure dans l'analyse – relativement plus fréquentes dans le haut du tableau que celles des salariés à temps complet- cumulent souvent irrégularités d'horaires (particulièrement fortes pour les ouvriers agricoles à temps partiel et les personnels de santé), horaires atypiques (professions de santé et du travail social) et contrat précaire (qui est quasiment la norme pour les ouvriers agricoles et les agents de service de l'action sociale). Enfin, dans le « commerce de détail en magasin spécialisé et hors magasin », il est remarquable de noter que près de la moitié des professions intermédiaires administratives et commerciales à temps partiel déclarent « ne pas avoir d'horaire habituel de travail » (contre 16,6% pour les temps complet).

3.2.3.2.2. A l'autre extrémité de la distribution, (TDTE < 20%) la plus grosse partie des familles professionnelles représentées concernent deux catégories socioprofessionnelles : des « employés administratifs des entreprises », tant du secteur privé que du public et des ouvriers non qualifiés, de type artisanal surtout, mais également de type industriel. La caractéristique dominante de ces catégories est un taux d'horaires « chaotiques » relativement peu élevé et un « taux de conformité à la norme temporelle étroite » variable d'une famille à l'autre.

La combinaison de nos deux indicateurs principaux (TDTE et TCNTE) est indispensable pour construire une interprétation correcte de la position de ces familles professionnelles dans le tableau. Par leur construction même, ces indicateurs synthétiques ne

résumant pas totalement la configuration temporelle du travail. En effet, on voit bien que certaines catégories, comme par exemple les ouvriers non qualifiés du commerce et de la réparation automobile, connaissent un « taux de dérégulation temporelle élargie » relativement faible (17,9), mais un « taux de conformité à la norme temporelle étroite » qui n'est pas non plus très élevé (18,3). On pourrait s'en étonner si l'on observe que la proportion d'emplois précaires y est particulièrement forte (33,9% des salariés) et le recours aux heures supplémentaires ou les durées hebdomadaires hors normes significatives (respectivement 29,5% et 20,2%). L'explication de cette « anomalie » apparente tient au choix de départ que nous avons effectué de considérer comme « dérégulés » des régimes de travail qui, avant tout, n'impliquaient pas des horaires de type « répétitifs » : une catégorie a un TDTE élevée lorsqu'elle est exposée à des horaires chaotiques (quels que soient les caractéristiques du régime de travail par rapport aux autres critères retenus : travail sur des temps atypiques, horizons temporels de l'emploi, durées « hors norme étroite ») ou à des horaires non répétitifs associés à d'autres formes d'« atypicité » du régime temporel du travail ou de l'emploi. Pour reprendre l'exemple cité, il faut donc bien interpréter le positionnement des ouvriers non qualifiés du commerce et de la réparation automobile dans le bas de notre tableau de la façon suivante : une grosse majorité des salariés de cette famille professionnelle n'a pas d'horaires très irréguliers ; les heures supplémentaires et les durées du travail « hors norme » sont le plus souvent inscrites dans la régularité, voire dans la répétitivité, y compris pour les précaires. En d'autres termes, la majorité de ces salariés appartient à la catégorie des « autres dérégulés », impliquant des horaires « non répétitifs » ou des horaires répétitifs mais assortis de travail lors de temps sociaux atypiques (nuits, week-end) ou impliquant des durées du travail « hors norme » ou encore sous contrat précaire, etc. Se trouvent marqués par un régime temporel du travail un peu similaire les personnels des services directs aux particuliers exerçant dans les activités immobilières ou – dans une moindre mesure – dans l'administration publique où le travail de week-end ou à temps partiel, particulièrement développé, s'inscrit dans le cadre d'horaires très réguliers.

Toujours en bas du tableau, on trouve quelques catégories d'ouvriers qualifiés dont les horaires, majoritairement « répétitifs » s'assortissent néanmoins d'heures supplémentaires ou de durées du travail « hors norme », sans doute inscrites dans un planning régulier (construction ; manutention, magasinage et transport dans le commerce de gros interindustriel ; administration publique). On retrouve, soumis à des régimes temporels analogues, les professions intermédiaires administratives et commerciales de la banque (et, sous réserve de la significativité statistique de l'effectif de la catégorie) les cadres administratifs et commerciaux, des auxiliaires financiers et d'assurance.

3.2.3.2.3. La dérégulation temporelle n'épargne aucune grande catégorie socioprofessionnelle, même si elle les affecte de manière différenciée.

Par exemple, si l'on examine le groupe des « cadres et professions intellectuelles supérieures il est clair ⁵⁷ qu'il se clive sérieusement lorsqu'on examine ses différentes composantes en termes d'activité. Les cadres, pris dans leur ensemble, se situent globalement à un niveau inférieur du point de vue de la participation à la “ norme dure ”, essentiellement du fait de durées hebdomadaires plus souvent supérieures aux 40 heures. Par contre ce n'est pas la catégorie la plus soumise aux horaires les plus irréguliers (“chaotiques”) : les cadres de sexe masculin le sont moins que les employés, les cadres de sexe féminin moins que les professions intermédiaires.

Les professions de l'information, des arts et du spectacle (en excluant celles qui travaillent dans l'imprimerie et l'édition, principalement les journalistes) sont les plus dérégulées : aucun de ces salariés ne relève de la “ norme dure ”, et le TCNTE est de zéro. Les enseignants se situent à un taux de dérégulation temporelle élargie supérieur à celui de la plupart des cadres du privé : s'ils dépassent moins souvent les 40 heures, ils travaillent plus fréquemment le week-end. Mais les cadres du privé sont diversement exposés aux temporalités atypiques selon le secteur d'activité de l'entreprise : ceux du commerce et de l'hôtellerie-restauration plus que ceux des banques et de l'assurance ; et ceux qui exercent des fonctions administratives et commerciales plus que ceux qui exercent des fonctions techniques. Les cadres de la fonction publique enfin, sont plus proches de la norme temporelle que ceux du privé.

Parmi les *professions intermédiaires*, on retrouve des logiques proches. Des activités d'enseignement (instituteur), de soin (infirmières), ou d'encadrement (contremaître plus que techniciens) prédisposent à des horaires moins réguliers. Certaines activités commerciales (commerce de gros de biens non alimentaires ; commerce de détails en magasin non spécialisé, où si le TDE est moyen, le TCNTE est nul), de transports (ferroviaires) ou industrielles (industries alimentaires, pharmacie-parfumerie, chimie-parachimie) également. Parmi les techniciens seuls ceux de la pharmacie-parfumerie et des activités informatiques ont un TDTE proche ou supérieur à 50%.

Dans le monde des *employés*, trois grands domaines d'activité imposent des écarts marqués à la norme temporelle : la fonction publique, avec les activités de police d'une part – les policiers et les militaires arrivent en tête des “ dérégulés ” –, de soin et d'action sociale d'autre part ; les transports ferroviaires et aériens ; le commerce, du moins pour ce qui est des employés non administratifs. La plupart des autres employé(e)s administratifs de la fonction publique et des entreprises se caractérisent au contraire par une proximité à la norme. Dans ce groupe socioprofessionnel, comme dans le groupe ouvrier, est particulièrement pertinente la distinction entre les professions dont l'a-typicité des horaires est beaucoup mieux reconnue salarialement ou statutairement (policiers et militaires, infirmières mais dans une mesure moindre) et les autres (employés de commerce).

Au sein du *monde ouvrier* un premier clivage sépare les professions de type artisanal, bien plus fréquentes dans le secteur de la construction, du commerce et des services, et les professions de type industriel, qu'elles soient qualifiées ou non. Les premières se caractérisent par une conformité générale à la norme temporelle, alors que les secondes sont très différenciées à cet égard. Un second clivage intervient qui regroupe la plupart des chauffeurs, qui se situent à un niveau très élevé de dérégulation temporelle.

Quelques activités industrielles imposent à leurs ouvriers – très généralement les non qualifiés comme les qualifiés – des rythmes professionnels hors norme : viande et lait, autres industries agricoles et alimentaires, papier-carton, chimie et pharmacie, caoutchouc, matières plastiques, produits minéraux non métalliques, métallurgie, composants électroniques, industrie automobile. D'autres se caractérisent à l'inverse par une proximité à la norme : habillement et fourrures, cuir et chaussure, transformation des métaux, chaudronnerie et structures métalliques, machines et équipements professionnels, fabrication de matériel électrique (pour les OQ), matériel médico-chirurgical, fabrication de meuble, production d'électricité. La seule branche qui épargne nettement ses ouvriers qualifiés relativement à ses ouvriers non qualifiés est la fabrication de matériel électrique.

3.2.3.2.4 L'examen de la distribution par quartiles des différentes familles professionnelles retenues rend compte de l'ampleur des différenciations temporelles des régimes de travail professionnels et permet quelques observations exploratoires complémentaires (tableau 27).

⁵⁷ Même si la faiblesse des effectifs dans l'enquête impose la prudence.

En tendance, le taux de dérégulation temporelle élargie varie dans le même sens que la proportion d'horaires chaotiques (qui en constitue la composante arithmétique principale), l'importance du travail de nuit et de week-end et la proportion de salariés déclarant ne pas avoir de durée « habituelle » du travail hebdomadaire. Son évolution d'un quartile à l'autre est inverse du « taux de concordance à la norme temporelle étroite » (TCNTE) mais ne lui est pas proportionnelle. Autrement dit, les familles du quartile supérieur (Q1) sont constituées très majoritairement de salariés à régimes temporels dérégulés (71,8%) et de deux petites minorités : des salariés à régimes « irréguliers » (17,7%, non conformes à la norme temporelle fordienne « étroite » mais avec des horaires de travail mieux régulés que les précédents) et des salariés à horaires « répétitifs » dont les régimes temporels correspondent exactement à la norme « étroite » (10,5%). En revanche, le quartile inférieur (Q4) compte une minorité de familles professionnelles à régimes temporels dérégulés (14,5%), un bloc –pas tout à fait majoritaire – de familles à régimes conformes à la norme « étroite » (49,2%), mais une groupe encore important de catégories qui se caractérisent par une forme intermédiaire de dérégulation temporelle (36,3%). **Ce que nous avons appelé « dérégulation temporelle » concerne donc pratiquement l'ensemble des familles professionnelles, peu d'entre elles se trouvant finalement, en 1995, en stricte conformité avec la norme « étroite » qui fait référence pour le salarié et sur laquelle se construit encore bien souvent l'organisation sociale : le travail à temps plein, à horaires réguliers, à durée régulière conforme (ou inférieure) à la norme sociale dominante (39 heures) , étalé en journée sur 5 jours « ouvrables », à perspectives temporelles sécurisante (cdi, statut).**

En revanche, la grande diversité des configurations temporelles selon les familles professionnelles est attestée par l'absence de corrélation nette entre la TDTE et certaines variables dont on préjuge parfois de la pertinence pour l'analyse temporelle.

Tableau 27. Distribution par quartile des familles professionnelles (selon TDTE)

	Temps complet				Ensemble	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Temps complet	Temps partiel
Nombre de familles	34	53	67	48	202	36
Effectifs représentés	2 702 154	2 792 397	2 730 720	2 779 719	11 004 990	1 795 623
effectifs cumulés en %	24,6	49,9	74,7	100,0		
TDTE	71,8	43,0	28,3	14,5	39,2	46,1
« Chaotiques »	44,1	21,6	14,6	7,0	21,7	24,0
TCNTE	10,5	20,5	28,1	49,2	27,2	0,0
100 – TDTE - TCNTE	17,7	36,5	43,6	36,3	36,6	46,1
Temps partiel	13,0	12,1	17,4	16,7	14,5	37,6
Dimanche	55,0	30,6	17,2	7,9	27,7	20,0
Nuit	36,8	16,3	8,3	4,3	16,6	4,5
Samedi	74,4	59,5	45,0	27,5	51,4	48,2
Heures supplémentaires	36,4	35,7	35,5	23,3	32,4	*
Travail précaire	3,6	5,2	5,1	6,8	5,2	15,7
Pas de durée hebdomadaire habituelle	14,7	8,3	7,2	2,0	8,0	6,3
40 heures et + hebdomadaires	33,6	32,3	41,2	20,4	31,4	4,1
Durée du travail jour	483	466	494	473	479	345
Salaire	9611	9807	9597	7869	9217	4143
Amplitude	541	543	563	557	551	400
Durée du travail hebdomadaire	2292	2330	2497	2394	2378	1453
Ratio : Amplitude / durée du travail jour	1,12	1,17	1,14	1,18	1,15	1,19
Ratio : Salaire / durée du travail jour	20,2	21,1	19,3	16,7	19,3	12,2
Ratio : Durée chaotiques / durée répétitifs	0,96	1,03	0,99	0,98	0,99	0,92
Ratio : Salaires chaotiques / salaires répétitifs	0,97	0,90	1,02	1,06	0,98	1,02

Ainsi, la proportion de salariés ayant déclaré avoir effectué des heures supplémentaires, si elle est sensiblement plus importante dans le quartile supérieur que dans le quartile inférieur de la distribution reste non discriminante entre les trois premiers quartiles ; une seule chose est sûre : les familles les plus conformes à la norme temporelle étroite (à horaires souvent « répétitifs ») ont également peu d'occasions de dépasser le temps de travail « normal », ce qui pourrait donner l'apparence d'une certaine cohérence au mode de régulation du temps de travail qui les caractérise. Mais, à y regarder de plus près, on observe également une relation (inverse à la précédente, mais tout aussi peu discriminante entre les trois quartiles inférieurs que l'autre ne l'était entre les quartiles supérieurs) entre le TDTE et le recours au travail précaire.

Si l'on s'en tient pour l'instant aux deux quartiles extrêmes de la distribution, on peut opposer deux modes assez différents d'organisation de la « flexibilité » qui distinguent

nettement certaines familles professionnelles : dans le quartile supérieur, une flexibilité très importante des horaires de travail peut s'assortir (comme par exemple chez les chauffeurs routiers ou les techniciens de l'informatique) ou non (par exemple chez les employés civils et agents de service de la santé ou de l'action sociale) du recours à de fréquents dépassements d'horaires ou à des contrats précaires (comme chez les ouvriers non qualifiés de l'automobile ou du commerce en gros de produits agro-alimentaires) ou au temps partiel (employés du commerce de détail en magasins non spécialisés) ; dans le quartile inférieur, une grande régularité des horaires de travail⁵⁸ s'assortit peu d'un recours aux heures supplémentaires mais plus souvent que la moyenne d'un usage intensif du temps partiel (personnels des services directs aux particuliers de l'administration publique : assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, travailleuses familiales), ou des contrats précaires (ouvriers non qualifiés de type artisanal du commerce et de la réparation automobile ou de la construction) ou des deux à la fois (employés administratifs dans le secteur de l'éducation).

Entre ces deux pôles extrêmes, les familles professionnelles correspondant aux deux quartiles médians sont soumises à des modes de flexibilité temporelle mettant en jeu une combinatoire complexe mêlant plus ou moins variabilité des horaires de travail, recours aux heures supplémentaires, au temps partiel ou aux contrats précaires.

Le tableau 27 permet d'envisager une exploration grossière de la relation entre le « taux de dérégulation temporelle élargie » et une autre dimension du travail et de l'emploi : le salaire.

3.2.3.2.5. Dérégulation temporelle et contrepartie: encore une « introuvable relation »?

Comme pour les variables précédentes, la relation entre le TDTE et le salaire est floue si on l'observe sur la simple base de notre tableau ; ce qui n'est pas surprenant compte tenu de l'hétérogénéité des quartiles par rapport à leur composition en différentes catégories socioprofessionnelles : par exemple, peu de cadres d'entreprises et de professions intermédiaires (hormis les professions de la santé et du travail social) se retrouvent

⁵⁸ On peut supposer que les activités qui les concernent sont régulables avec un recours modéré et non systématique à ce mode de flexibilité : finalement, 23,3% des salariés appartenant à des familles professionnelles du quartile inférieur déclarent néanmoins avoir effectué des heures supplémentaires. Il sera intéressant de voir, à partir de l'enquête 2001, si la régulation temporelle qui semble caractériser ces familles professionnelles (emplois administratifs, catégories d'ouvriers non qualifiés artisanaux ou d'industries traditionnelles) a été préservée par la mise en œuvre de la RTT (réduction journalière, journées ou demi-journées de repos hebdomadaire, etc.).

finalement dans le quartile supérieur, mais ils se répartissent surtout dans les deux quartiles médians. Ici encore, la seule observation sérieuse qui puisse être faite est l'association du groupe des familles professionnelles à horaires réguliers mais à taux élevé de temps partiel et de précaires à des salaires peu élevés. **Ce qui ne suffit pas pour établir une relation hypothétique entre la disponibilité temporelle des salariés et sa reconnaissance en termes salariaux.**

A l'inverse, il suffit de comparer, par exemple, les situations salariales des ouvriers non qualifiés de la métallurgie (salaire net moyen : 6 598) ou de l'industrie automobile (6 865), deux catégories à taux très élevés de « dérégulation temporelle élargie » à celles des ouvriers non qualifiés du commerce de gros interindustriel (6 535) ou de la construction (6 778), dont les régimes temporels semblent particulièrement régulés, pour se persuader que le « prix de la disponibilité » (à laquelle fait sans cesse plus appel l'entreprise moderne) est finalement assez bas. De la même manière, chez les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, on pourrait opposer ceux, à régimes de travail très dérégulés, qui travaillent dans l'hôtellerie restauration (salaire moyen de 11 852) ou dans le « commerce de détail en magasins non spécialisés » (15 719) aux « auxiliaires financiers et d'assurance » (salaire moyen : 25 168) ou aux cadres du système bancaire (18 411) dont les horaires de travail sont beaucoup plus réguliers. Ou encore, dans les professions intermédiaires, les administratifs et commerciaux de l'immobilier connaissent des régimes temporels plus dérégulés et des rémunérations plus basses (8 782) que, par exemple, ceux de la banque (11 142) ou des assurances (10 548).

Bien d'autres observations de ce type vont encore à l'encontre d'une relation positive quasi systématique⁵⁹ entre le niveau de dérégulation temporelle du travail et le niveau de la reconnaissance financière de la disponibilité temporelle. Dans la catégorie des techniciens, certains à horaires irréguliers, ceux de la chimie et de la parachimie, sont à peu près au même niveau de rémunération salariale (10 292) que ceux qui s'inscrivent dans des activités de recherche et développement (10 094), à temporalités beaucoup plus régulières. Chez les employés, on peut noter aussi une différence de rémunération moyenne très significative entre deux catégories pourtant très proches du point de vue de la configuration temporelle du travail : ceux qui travaillent dans les transport aériens (12 863) et ceux qui exercent leur activité dans les transport ferroviaires (9 207).

⁵⁹ Pour toutes les relations examinées ici, des analyses statistiques de corrélation ont été effectuées ; aucune n'est significative. Mais il ne faut pas perdre de vue le caractère grossier et peu significatif de ce test, appliqué à des moyennes caractérisant une série (incomplète) de familles professionnelles dont le poids numérique est très hétérogène.

Bien entendu, une analyse statistique plus poussée, à partir des données individuelles –et non, comme ici, en partant de moyennes par famille professionnelles –, mériterait d’interroger plus à fond cette relation : ce que l’ECDT95 permet de faire.

3.2.3.2.6 La disponibilité temporelle a-t-elle un prix ?

Dans le cadre de cette première approche, nous avons simplement tenté de pousser un peu plus loin l’analyse de la relation entre quelques dimensions de la disponibilité temporelle des salariés à temps complet et son éventuelle contrepartie salariale en se situant au niveau de quelques catégories socioprofessionnelles suffisamment représentées dans l’enquête pour que les résultats soient entourés d’une fiabilité minimale ; lorsque les effectifs de l’enquête l’ont permis, nous avons distingué les salariés par genre afin d’assurer une homogénéité plus grande des catégories.

Le premier constat que l’on puisse faire à l’examen des tableaux 28 et 28bis est celui d’une **différenciation extrêmement variable entre les catégories et selon le genre de la compensation salariale d’horaires déréglés, de temps de travail atypiques (samedi, dimanche, nuit) ou de durées du travail élevées** (mesurées avec des indicateurs fragiles qui seront discutés au chapitre suivant). Dans ces tableaux, est pris pour salaire de référence celui qui correspond, pour chaque catégorie, à des horaires réguliers (nombre de jours travaillés identique chaque semaine), impliquant une durée effective hebdomadaire du temps de travail comprise entre 30 et 39 heures et excluant le travail du samedi, du dimanche et de nuit. Les salaires de différentes catégories de salariés dont le régime temporel du travail s’éloigne de cette norme sont ensuite rapportés à cette base.

1/ Pour les *cadres et professions intellectuelles supérieures* de sexe masculin la pratique de longs horaires et l’irrégularité de ces derniers semblent à première vue compensées en termes salariaux. Ainsi, un cadre à horaires chaotiques déclarant plus de 39 heures de travail par semaine voit son salaire valorisé de 20 à 24% selon qu’il est cadre administratif et commercial d’entreprise ou professeur. Toutefois, compte tenu de la généralisation des longs horaires et de la dérégulation des temps travaillés dans cette catégorie, **on pourrait considérer, au contraire, que ce sont les cadres dont le régime temporel du travail est plus proche de la norme fordiste qui « paient le prix », en termes salariaux, d’une durée du travail plus courte : leur pratique ne correspond pas à la « norme » de leur groupe statutaire.** Il est intéressant de ce point de vue, de noter qu’un cadre commercial à horaires chaotiques mais à durée du travail modérée (30 à 39

heures) est en moyenne au même niveau de salaire qu'un cadre à horaire régulier travaillant globalement le même nombre d'heures hebdomadaires : **plus que l'irrégularité des horaires, ce sont les longues durées du travail – qui assurent une disponibilité constante à l'entreprise- qui semblent valorisées par l'entreprise.** On peut noter d'autre part que le travail de samedi, de dimanche ou de nuit « ne paye pas », ou paye peu pour cette catégorie, exception faite des ingénieurs et cadres techniques dont l'activité est plus souvent liée à des process de production continus impliquant astreintes et interventions sur des temps hors norme.

2/ Dans les *catégories intermédiaires*, les situations sont beaucoup plus diversifiées, selon le genre et selon la fonction professionnelle. **Le travail sur des temps atypiques ne reçoit une certaine valorisation salariale que dans des catégories masculines, en particulier chez les contremaîtres et agents de maîtrise (+12%) et, dans une mesure moindre, chez les techniciens et dans les professions administratives et commerciales (+7%). En revanche, il est plutôt dévalorisé chez les femmes, y compris dans les catégories où la pratique en est la plus courante et fait « norme » (professions intermédiaires de la santé et du travail social).**

Dans l'ensemble des catégories intermédiaires, des durées du travail supérieures à 39 heures permettent apparemment d'acquérir un bonus de rémunération par rapport aux salariés plus proches de la norme temporelle étroite. Mais cette valorisation de temporalités du travail déréglées est en général moins importante que chez les cadres (9 à 13%) excepté pour les hommes des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (au premier rang desquelles figurent par exemple les représentants de commerce, les responsables d'exploitation du transport, des personnels de l'hôtellerie, restauration, information, communication, spectacles, etc.) et les femmes des professions intermédiaires administratives et commerciales de la fonction publique (qui ne pratiquent que de façon très minoritaire ce type d'horaires).

Le tableau 28 bis fait apparaître un autre résultat intéressant : **c'est plus la durée du travail que sa configuration temporelle qui sont prises en compte dans la rétribution salariale** : dans la majorité des catégories intermédiaires, les salaires des salariés à horaires répétitifs déclarant travailler plus de 39 heures ne sont pas très inférieurs (voire sont supérieurs dans deux cas) aux salaires des « chaotiques » effectuant aussi des horaires hebdomadaires longs. La principale exception est trouvée chez les administratifs et commerciaux des entreprises : on peut lier pour partie ce résultat à l'hypothèse d'un lien,

pour les commerciaux, entre leurs résultats, leur rémunération et la durée de leur présence régulière sur le terrain.

Tableau 28. Ecart de salaires suivant le régime temporel du travail

		Base 100 = répétitifs, 30-39 heures, travaillant ni samedi, ni dimanche, ni nuit							
		Toujours nuit & dim.& sam.	>40h.	chaotiques et toujours nuit ou sam. ou dim. et > 40h.	chaotiques et >40h.	répétitifs et >40h.	chaotiques et <40h.	durée jour >480	durée jour <480
Cadres fonct.publique	H	*	128	*	121	134	*	129	110
Prof., prof.scientifiques	H	104	117	*	119	115	*	117	99
Cadres adm.et com. Entr.	H	99	117	*	117	119	97	120	108
Ing.et cadres techn. Entr.	H	117	118	*	121	119	*	115	115
Prof.interm. Santé et tr.soc.	H	96	107	*	*	*	*	97	102
Prof.interm. Santé et tr.soc.	F	99	106	*	108	105	112	111	102
Prof.inter.ad.et com. Fonct.publ	H	100	111	*	107	115	97	111	103
Prof.inter.ad.et com. Fonct.publ	F	*	*	*	120	*	*	105	101
Prof.inter.ad.et com. Entr.	H	107	115	*	123	111	92	111	108
Prof.inter.ad.et com. Entr.	F	74	95	*	99	93	*	94	93
Techniciens	H	107	109	*	109	110	103	107	105
Contremaîtres, ag.de maîtrise	H	112	113	*	112	114	113	111	105
Empl.civ.et a.s. fonct.publique	H	101	99	*	93	97	95	94	99
Empl.civ.et a.s. fonct.publique	F	99	98	97	99	95	105	99	99
Policiers et militaires	H	88	104	91	107	124	103	97	101
Empl.administr. Entreprises	H	108	121	*	*	122	*	109	108
Empl.administr. Entreprises	F	92	107	99	101	107	102	102	100
Employés de commerce	H	94	98	*	*	96	90	108	89
Employés de commerce	F	92	95	87	*	96	92	97	91
Pers.serv.directs particuliers	H	*	*	*	*	*	*	*	*
Pers.serv.directs particuliers	F	94	83	*	78	85	80	85	86
O.Q. industr.et artisanal	H	107	108	104	107	106	108	107	106
O.Q. industr.et artisanal	F	103	113	*	*	110	*	105	106
O.N.Q. industr.et artisanal	H	110	116	*	119	112	121	108	106
O.N.Q. industr.et artisanal	F	98	101	*	*	101	104	105	99
Chauffeurs	H	109	113	*	85	115	110	110	111
O.Q. manut., magas., transport	H	112	113	127	*	104	135	105	112

On notera enfin, que dans les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises les modèles masculins et féminins de compensation salariale diffèrent sensiblement : pour les hommes, la disponibilité temporelle « paye » tandis qu'elle implique plutôt une prime négative pour les femmes de la même catégorie, comme si deux « normes » temporelles, marquées par la différence de genre, coexistaient dans cette catégorie assez équilibrée du point de vue de la répartition des effectifs entre hommes et femmes. Quelle que soit l'interprétation (ou la justification) que

l'on donne à la construction de cette norme (demande de régularité et de temporalités du travail réduites émanant des femmes, ou intégration par l'entreprise de la division sexuée du travail), il est certain que ce modèle de valorisation du temps de travail va dans le sens d'un maintien du partage inégal du temps et des tâches entre les hommes et les femmes.

Tableau 28bis. Ecart de salaires suivant le régime temporel du travail

	S	100 = répétitifs 30 - 39 h.			
		Répétitifs.	Chaotiques.	Répétitifs.	Chaotiques.
		30-39 h.	30-39 h.	>40h.	>40h.
Cadres fonct.publique	H	100	*	135	121
Prof., prof.scientifiques	H	100	*	120	124
Cadres adm.et com. Entr.	H	100	100	122	120
Ing.et cadres techn. Entr.	H	100	*	119	122
Prof.interm. Santé et tr.soc.	H	100	*	*	*
Prof.interm. Santé et tr.soc.	F	100	117	110	113
Prof.inter.ad.et com. Fonct.publ	H	100	99	116	108
Prof.inter.ad.et com. Fonct.publ	F	100	*	*	120
Prof.inter.ad.et com. Entr.	H	100	94	113	125
Prof.inter.ad.et com. Entr.	F	100	*	99	105
Techniciens	H	100	103	109	109
Contremaîtres, ag.de maîtrise	H	100	114	115	113
Empl.civ.et a.s. fonct.publique	H	100	96	98	94
Empl.civ.et a.s. fonct.publique	F	100	90	82	85
Policiers et militaires	H	100	112	135	116
Empl.administr. Entreprises	H	100	*	123	*
Empl.administr. Entreprises	F	100	104	108	102
Employés de commerce	H	100	100	107	*
Employés de commerce	F	100	97	101	*
Pers.serv.directs particuliers	H	100	*	126	*
Pers.serv.directs particuliers	F	100	85	90	83
O.Q. industr.et artisanal	H	100	107	105	106
O.Q. industr.et artisanal	F	100	*	110	*
O.N.Q. industr.et artisanal	H	100	117	108	116
O.N.Q. industr.et artisanal	F	100	102	99	*
Chauffeurs	H	100	108	114	84
O.Q. manut., magas., transport	H	100	137	105	*

3/ C'est incontestablement chez les *employés* que l'hypothèse d'une compensation salariale des écarts à la norme temporelle se vérifie le moins bien. Chez les employés, cet écart est nul (ou négatif) pour la plupart des catégories significatives : employés civils et agents de service de la fonction publique, employées administratives des entreprises employés de commerce et personnels des services directs aux particuliers. Pour toutes les catégories d'employées, à l'exception des administratives d'entreprises, la durée du travail ne reçoit soit aucune valorisation salariale. Chez les employées administratives, la compensation est faible au regard de celle dont bénéficient les hommes (autour de 20%) : on

retrouve ici le modèle pointé pour les professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise. Tout se passe globalement chez les employées comme si l'hypothèse de reconnaissance salariale de la disponibilité temporelle était exactement prise à revers : **ce sont les salarié(e)s dont les temporalités du travail sont les plus dérégulées qui sont également les moins rémunérées**. Ainsi, devrait être testée l'hypothèse alternative d'une forte segmentation de ces catégories : **un noyau de salariés à horaires réguliers et « régulés » en durée, et des emplois moins rémunérés assurant la flexibilité recherchée par les entreprises** : ce modèle est sans doute celui qui fonctionne dans certains secteurs comme le commerce, l'hôtellerie-restauration, le secteur sanitaire et social, mais aussi la santé. Enfin, chez les policiers et militaires (catégorie qui inclut également des professions comme les transporteurs de fonds ou les agents de sécurité privés) les longues journées de travail sont la règle mais reçoivent rémunération (rémunération très importante pour les « réguliers », beaucoup plus faible pour les « chaotiques ») ; en revanche, le travail de week-end ou de nuit semble dédié à des catégories moins bien rémunérées.

4/ La situation des *ouvriers* - dont on a montré que les horaires de travail étaient généralement plus régulés- est un peu différente. **La plupart des dimensions significatives de la dérégulation des régimes temporels reçoivent une prime salariale ; mais celle-ci est –en proportion du salaire- d'un ordre de grandeur bien différent de la prime « négative » que nous avons pointée dans le groupe des cadres**. C'est en tous cas pour cette catégorie que l'hypothèse de reconnaissance salariale (positive) des écarts à la norme temporelle semble la mieux vérifiée. Avec, toutefois, une nuance négative qui concerne une fois de plus les femmes, et plus spécifiquement celles d'entre elles qui ne sont pas qualifiées : **les femmes non qualifiées dont le régime de travail échappe le plus aux temporalités « normales » bénéficient beaucoup plus difficilement que les hommes d'un bonus salarial**. Dans la catégorie des chauffeurs – où des durées du travail élevées semblent bien reconnues salarialement – une segmentation apparaît également entre ceux qui ont des horaires réguliers (rémunérés en fonction de la durée de leur temps de travail) et les « chaotiques », qui subissent un régime de travail dérégulé non reconnu en termes salariaux.

5/ On peut résumer de la façon suivante les principales tendances qui ressortent de ces premiers résultats :

- **Le travail sur des temps atypiques (samedi, dimanche, nuit) ne reçoit véritablement une certaine reconnaissance salariale que dans des catégories masculines où les fonctions de production industrielle sont plutôt dominantes** : ingénieurs et cadres techniques, contremaîtres et agents de maîtrise, ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. **Dans les services et pour les catégories féminines au**

contraire, le travail sur des temps atypiques est comme « normal », sinon dévalorisé comme c'est nettement le cas chez les femmes des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.

- **Avoir des horaires chaotiques et des durées du travail « normales » (30 à 39 heures en 1995) n'appelle pas obligatoirement une compensation salariale** ; le savent bien les cadres administratifs et commerciaux, les professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises ou de la fonction publique, les techniciens, les employés civils et agents de service de la fonction publique, les employés de commerce, les personnels des services directs aux particuliers et les femmes non qualifiées de l'industrie et de l'artisanat. En revanche, cette reconnaissance existe bien dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social, chez les contremaîtres et agents de maîtrise et dans les catégories masculines d'ouvriers de l'industrie et de l'artisanat où la norme temporelle fordiste sert encore de référent aux systèmes de compensation salariale.

- Mais même lorsque l'on pratique des horaires chaotiques, rien ne garantit que « faire beaucoup d'heures » soit plus payant que travailler beaucoup avec des horaires « réguliers », voire « répétitifs » : si l'on examine de près le tableau 28 bis, il semblerait bien que la durée du travail soit moins rémunérée pour les « chaotiques » que pour les « répétitifs » dans la plupart des catégories examinées.

Ces quelques tendances – si elles étaient confirmées par une analyse plus précise et plus fine – font apparaître **toute la complexité de l'équation temporelle du salaire et son lien avec la multiplicité des normes de travail qui régissent les différents milieux socioprofessionnels et les tensions qu'elles peuvent provoquer par rapport à la reconnaissance des temporalités du travail**. Le travail « hors norme » (nous faisons principalement référence ici à la norme temporelle) s'est développé dans toutes les catégories de salariés sous la pression des choix de flexibilité opérés par les entreprises sans que pour autant la relation entre les efforts, sacrifices et privations réclamés au « travailleur flexible » et la juste rémunération qu'ils en attendent soit toujours prise en considération. Bien au contraire, **tout semble se passer comme si la flexibilité du travailleur était devenue « normale » dans certains pans de l'appareil productif** (c'est le cas dans la plupart des services mais aussi dans la plupart des catégories féminines) et pouvait donc se passer de toute reconnaissance salariale alors que d'autres emplois s'assortissent de systèmes de reconnaissance salariale plus « classiques » de temporalités du travail atypiques. La question intéressante – à laquelle une analyse plus fine permettra de s'attaquer – est alors celle de la façon dont sont désignés par le marché du travail les salariés qui doivent occuper les emplois à dérégulation temporelle élargie peu reconnus salarialement.

3.2.3.2.7. Dérégulation temporelle, conditions de travail et durée du temps de travail : les limites de l'ECDT95 pour l'analyse temporelle.

Sans anticiper sur les enseignements que l'on peut tirer de l'important travail de terrain effectué dans le cadre de cette étude et pour marquer les limites de l'exploitation qu'il est possible de faire de l'ECDT95, on peut dire à présent que deux éléments centraux du socle sur lequel doit impérativement reposer l'analyse temporelle du travail et de l'emploi salariés **font défaut à l'outil statistique utilisé : une mesure pertinente de la durée du travail et une objectivation des conditions temporelles propres au travail.**

En fait, comme cela a déjà été dit, cette quatrième dimension de l'analyse temporelle manque à cette enquête particulière comme dans notre exploration sommaire. Car, de la même manière que l'appréciation d'ensemble du régime temporel de travail par les salariés eux-mêmes passe, à un moment ou à un autre, par un jugement sur la reconnaissance salariale de leur disponibilité temporelle (en rythmes, en positionnement par rapport aux temps sociaux et en durée), **elle n'est jamais indépendante non plus du contenu de l'activité de travail, de ses conditions et de leurs effets sur les rythmes de leur vie biologique, de leur vie psychique et de leur vie sociale.**

Cette lacune peut être, au moins partiellement, palliée grâce aux efforts entrepris par la DARES pour contribuer à caractériser les rythmes et les contraintes internes et propres à l'acte de travail lui-même : cadences, dimensions physiques et psychologiques de la pression temporelle dans le déroulement même de l'activité, contraintes de délais, de répétitivité, contraintes hiérarchiques, contraintes physiques et – plus imparfaitement- « charge » et « intensité » du travail. Pour louables que soient ces tentatives, il faut reconnaître **qu'elles avancent sur un des terrains de l'analyse du travail où l'objectivation est particulièrement difficile** à partir d'enquêtes extensives par questionnaire et en l'absence d'outils pertinents et homogènes qui permettent l'analyse d'une grande variété de situations de travail (travail intellectuel / manuel, travail de direction / exécution, travail « autonome » / prescrit / encadré, etc.) dont les effets sur la vie des salariés sont souvent peu commensurables, et – nous le verrons- pour partie liés au « sens » du travail, à son « intérêt » et au type de valorisation –personnelle, sociale ou symbolique- qui s'y rattache..⁶⁰

⁶⁰ Ces difficultés sont assez bien illustrées –notamment- par les débats de janvier 1984 entre statisticiens, sociologues, ergonomes et économistes [Cahier Travail Emploi, 1985], par l'ouvrage de M.Gollac et S.Volkoff sur « Les conditions de travail » [Gollac, Volkoff, 2000] ou encore par l'intéressante approche de G.Barisi [Barisi, 2000]. Voir aussi : [Volkoff, Molinié, 1982].

Ce qu'il est convenu d'appeler les « conditions de travail » constituent donc une composante objective de l'analyse temporelle (y inclus d'une analyse de la durée du temps de travail) que l'ECDT95 de l'INSEE –comme notre exploitation secondaire- n'appréhende pas, ou alors à partir des renseignements sur les horaires de travail, que l'on retrouve pour partie –sur la base de certaines questions communes- dans les enquêtes « conditions de travail » organisées et exploitées par la DARES. Un appariement des deux enquêtes (voire une refonte commune) enrichirait chacun des deux outils et éviterait en quelque sorte les doubles emplois.

Notre propre enquête « qualitative » est riche d'exemples d'insociabilité des conditions du travail, de sa configuration temporelle et de sa rémunération dans l'évaluation et l'appréciation que les salariés peuvent faire de sa durée. Prenons en un : tel chef d'équipe d'une société de nettoyage peut par exemple estimer dérisoire un raccourcissement de sa durée du travail (6 minutes par heure dans le cadre du passage aux 35 heures) si on la met en rapport (ce qu'il fait naturellement) : 1/ avec la configuration temporelle de son travail : deux demi-journées, l'une qui commence très tôt le matin, la seconde finissant très tard le soir; entrecoupées de longues heures de coupure ; 2/ avec les conséquences objectives de la rythmicité atypique de son temps de travail sur sa vie sociale : privation de relations « normales » avec son épouse, ses enfants, ses amis ; « temps libre » situé (en milieu de journée) « à contretemps » de toute vie sociale, du « temps pour soi » vidé de sens ; 3/ avec le « contenu » de son temps de travail et ses implications : un travail physique pénible, placé sous la triple pression du délai, du client et de la hiérarchie, qui crée une fatigue physique et psychique susceptible de dégrader l'ensemble de ses temporalités sociales : le temps libre en journée est stérilisé par les conséquences de cette fatigue ; le « temps libre » du soir, grevé par cette même fatigue, conduit à passer deux heures « dans un fauteuil devant la télé » avant de pouvoir songer à aller se coucher (pas avant minuit) ; mais à 4 heures du matin, le réveil va sonner à nouveau.

Tableau 18 : Norme étroite et dérégulation élargie, par sexe et CSP.

En %age	Ensemble				Hommes				Femmes				Hommes	Femmes	Ensemble	
	Cadres	Prof.Int.	Empl.	Ouvriers	Cadres	Prof.Int.	Empl.	Ouvriers	Cadres	Prof.Int.	Empl.	Ouvriers				
A Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B Horaires Répétitifs	54,1	57,0	58,6	61,7	54,1	56,2	42,6	62,2	54,1	58,0	63,9	60,1	56,3	61,1	58,6	58,6
C B - alternants	54,1	57,0	58,6	61,7	54,1	56,2	42,6	62,1	54,1	58,0	63,8	60,1	56,3	61,1	58,6	58,6
D C - travail dimanche/nuite	44,7	48,3	51,7	54,0	44,1	47,1	33,0	53,3	45,7	49,8	57,7	56,8	47,1	54,7	50,6	50,6
E D - travail samedi	32,6	36,6	37,9	41,5	31,3	35,9	21,6	41,2	35,4	37,4	43,2	42,7	35,2	41,1	37,9	37,9
F E - contrats précaires	31,7	34,8	34,5	36,2	30,7	34,8	19,5	35,8	33,8	34,9	39,3	37,4	32,2	37,6	34,7	34,7
G F - temps partiel	29,5	32,1	25,7	33,7	30,4	34,1	18,9	35,1	27,7	29,6	27,9	28,0	31,6	28,3	30,0	30,0
H G - durée hebdo > 40H	14,0	24,4	21,4	27,7	12,7	25,2	15,8	28,4	16,7	23,6	23,3	25,3	23,1	23,0	23,0	23,0
I Norme "étroite" TCNTE	14,0	24,4	21,4	27,7	12,7	25,2	15,8	28,4	16,7	23,6	23,3	25,3	23,1	23,0	23,0	23,0
J Horaires chaotiques	23,8	21,2	3,1	13,4	27,4	23,1	33,7	13,8	16,7	19,0	16,0	11,6	21,4	16,2	19,0	19,0
K J + jours trav. chaotiques	25,4	23,3	23,6	16,2	29,1	25,2	39,6	16,7	17,9	21,0	18,3	14,1	24,4	18,4	21,6	21,6
L K + cycliques & alternants	25,7	27,1	27,4	26,6	29,5	29,2	44,6	26,3	18,0	24,5	21,8	27,6	30,4	22,8	26,9	26,9
M L + travail dimanche ou nuit	36,8	33,3	31,2	30,1	38,2	36,1	51,1	30,2	34,1	30,0	24,7	29,3	36,2	27,4	32,1	32,1
N M + travail samedi	41,3	38,1	36,6	33,3	42,0	39,8	55,7	33,4	40,0	35,9	30,3	32,9	39,9	32,8	36,6	36,6
O N + interim/CDD/appr./etc.	41,5	38,3	37,3	34,0	42,2	39,9	56,0	34,0	40,1	36,4	31,2	34,2	40,2	33,6	37,1	37,1
P O + temps partiel	42,2	39,3	39,1	34,8	42,5	40,1	56,1	34,3	41,4	38,4	33,6	36,9	40,5	35,8	38,3	38,3
Q P + durée hebdo > 40 h.	43,4	40,1	39,6	35,7	44,1	41,0	56,3	35,3	42,1	38,9	34,1	37,4	41,4	36,4	39,1	39,1
R Dérégulation "élargie" TDTE	43,4	40,1	39,6	35,7	44,1	41,0	56,3	35,3	42,1	38,9	34,1	37,4	41,4	36,4	39,1	39,1
S Autres "dérégulés"	42,6	35,5	39,0	36,5	43,3	33,8	27,9	36,3	41,2	37,5	42,6	37,3	35,5	40,6	37,9	37,9
T dont horaires répétitifs	40,1	32,5	37,2	34,0	41,4	31,0	26,8	33,8	37,4	34,4	40,6	34,8	33,3	38,1	35,5	35,5
U dont horaires variables	2,5	2,9	1,8	2,5	1,9	2,8	1,1	2,5	3,8	3,1	2,0	2,5	2,3	2,5	2,4	2,4

Tableau 19 : Norme étroite et dérégulation élargie, par situation familiale et habitat.

	Hommes		Femmes		F.à temps partiel			Pas d'heure habituel	Travail 40 heures et plus	Statut du logement					
	Vit en couple	Ne vit pas en couple	Vit en couple	Ne vit pas en couple	Dispo. Travailler plus	Non dispo Travailler plus	Total			Accès à la propriété	Propriétaire	Locataire HLM	Locataire non HLM	Meublé, chambre d'hôte	Logé par amis, par. employeur
A Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B Horaires Répétitifs	55,8	58,2	61,5	60,2	53,1	61,0	57,2	20,8	51,4	57,5	62,7	58,9	59,0	63,0	45,4
C B - alternants	55,8	58,2	61,5	60,2	53,1	60,9	57,2	20,8	51,4	57,5	62,7	58,8	59,0	63,0	45,4
D C - travail dimanche/nuît	46,7	48,7	55,1	53,6	48,1	54,8	51,6	13,7	40,6	50,3	55,2	51,3	49,8	53,8	35,9
E D - travail samedi	35,1	35,7	41,6	39,7	33,1	41,1	37,2	8,6	26,5	38,6	41,5	39,3	36,4	36,0	22,3
F E - contrats précaires	33,3	28,5	38,8	34,3	24,1	37,6	31,1	8,1	25,0	36,3	38,4	34,5	32,5	32,9	20,1
G F - temps partiel	32,7	27,6	27,7	29,9	0,0	0,0	0,0	7,2	24,7	30,9	30,5	30,6	3,0	28,2	17,6
H G - durée hebdo > 40H	23,6	21,1	22,4	24,6	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	23,2	25,6	25,7	21,5	19,2	12,0
I Norme "étroite" TCNTE	23,6	21,1	22,4	24,6	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	23,2	25,6	25,7	21,5	19,2	12,0
J Horaires "chaotiques"	21,7	20,2	16,1	16,2	21,4	16,7	18,9	64,1	27,9	19,5	16,5	15,9	19,0	17,7	33,0
K J + jours trav. chaotiques	24,6	23,4	18,4	18,3	24,0	19,9	21,9	69,5	31,0	22,0	18,6	18,9	21,5	17,7	38,4
L K + cycliques & alternants	30,7	29,5	22,6	23,5	27,5	22,2	24,7	71,2	35,4	27,5	24,1	25,9	26,3	21,5	40,3
M L + travail dimanche ou nuit	36,6	34,9	27,0	28,6	30,3	24,9	27,5	75,2	42,1	33,2	28,4	30,5	31,9	26,4	46,3
N M + travail samedi	40,3	38,4	32,3	34,4	36,9	30,1	33,4	77,2	45,8	37,9	32,0	35,6	36,6	32,3	49,9
O N + interim/CDD/appr./etc.	40,5	39,2	32,9	35,6	39,9	31,3	35,4	77,3	45,9	38,2	32,5	36,6	37,3	33,6	50,3
P O + temps partiel	40,8	39,4	35,5	36,9	46,9	39,0	42,8	77,8	46,0	39,4	34,1	37,9	38,1	34,7	51,1
Q P + durée hebdo > 40 h.	41,8	40,1	36,0	37,3	46,9	39,0	42,8	78,6	48,6	40,4	34,7	38,6	38,7	35,7	51,5
R Dérégulation "élargie" TDTE	41,8	40,1	36,0	37,3	46,9	39,0	42,8	78,6	48,6	40,4	34,7	38,6	38,7	35,7	51,5
S Autres "dérégulés"	34,5	38,8	41,6	38,1	53,1	61,0	57,2	19,9	51,4	36,4	39,7	35,7	39,8	45,1	36,5
T dont horaires répétitifs	32,1	37,1	39,1	35,6	53,1	61,0	57,2	19,4	51,4	34,3	37,1	33,1	37,6	43,8	33,4
U dont horaires variables	2,4	1,7	2,5	2,5	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	2,1	2,6	2,6	2,2	1,4	3,1

Tableau 20 : Norme étroite et dérégulation élargie, par taille d'entreprise et taille d'unité urbaine.

Les deux sexes	TAILLE DE L'ENTREPRISE										TRANCHE D'UNITE URBAINE				
	1 ou 2 salariés	3 à 5 salariés	6 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 - 499 salariés	500 - 999 salariés	1000 salariés et plus	Total	Commune rurale	<20 000 habitants	20 000 200 000 habitants	200 000 habitants ou plus	Agglomér. parisienne
A Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
B Horaires Répétitifs	66,9	64,7	66,2	67,1	60,9	57,3	56,1	52,8	54,9	58,9	57,6	52,4	54,7	57,5	70,1
C B - alternants	66,9	64,7	66,2	67,1	60,9	57,3	56,1	52,7	54,9	58,9	57,6	52,4	54,7	57,5	70,1
D C - travail dimanche/nuite	56,1	56,8	54,7	58,9	54,7	50,2	49,8	46,2	47,0	51,2	48,9	45,4	47,0	50,2	61,4
E D - travail samedi	36,1	33,9	37,7	42,4	40,9	37,6	38,4	35,4	37,4	38,0	35,2	33,7	33,8	39,0	47,9
F E - contrats précaires	30,8	29,4	34,0	39,3	36,4	34,2	35,7	33,6	35,3	34,9	31,8	30,4	30,2	35,7	45,2
G F - temps partiel	23,3	24,5	29,8	35,8	32,5	31,7	31,8	30,5	31,4	30,9	27,4	26,2	26,1	30,0	40,4
H G - durée hebdo > 40H	18,0	19,3	22,1	27,0	23,7	23,5	25,5	25,2	24,7	23,9	21,1	20,5	20,6	23,7	29,3
I Norme "étroite" TCNTE	18,0	19,3	22,1	27,0	23,7	23,5	25,5	25,2	24,7	23,9	21,1	20,5	20,6	23,7	29,3
J Horaires chaotiques	17,0	14,3	15,4	14,0	18,0	17,7	19,6	22,4	21,3	18,8	19,0	22,5	20,2	18,5	14,9
K J + jours trav. chaotiques	18,7	15,5	16,9	15,5	19,6	19,8	22,4	25,8	24,6	21,2	21,5	25,7	23,3	21,1	16,8
L K + cycliques & alternants	19,9	16,6	18,0	17,3	24,2	27,8	30,6	33,8	33,2	27,2	27,8	32,4	29,2	25,7	19,9
M L + travail dimanche ou nuit	23,6	22,8	22,7	22,5	28,4	32,7	35,2	38,2	38,3	32,0	33,0	38,1	34,2	31,7	24,1
N M + travail samedi	28,9	30,1	29,3	27,5	33,2	37,9	39,5	42,8	41,4	36,6	37,2	42,4	39,9	36,7	27,2
O N + interim/CDD/appr./etc.	29,9	31,4	30,3	28,4	33,8	38,2	40,1	43,4	41,5	37,1	38,0	42,8	40,5	37,4	27,5
P O + temps partiel	31,2	33,2	31,0	29,1	34,9	39,2	41,1	44,1	42,5	38,1	39,3	44,2	41,9	38,6	28,1
Q P + durée hebdo > 40 h.	31,6	33,6	31,7	30,0	35,8	40,2	41,8	45,1	42,9	38,8	40,2	45,2	42,4	39,4	28,7
R Dérégulation "élargie" TDTE	31,6	33,6	31,7	30,0	35,8	40,2	41,8	45,1	42,9	38,8	40,2	45,2	42,4	39,4	28,7
S Autres "dérégulés"	50,4	47,1	46,1	43,0	40,5	36,3	32,6	29,7	32,3	37,2	38,7	34,3	37,0	36,9	42,1
T dont horaires répétitifs	48,9	45,4	44,0	40,1	37,1	33,8	30,6	27,6	30,2	34,9	36,5	31,9	34,1	33,9	40,8
U dont horaires variables	1,5	1,7	2,1	2,9	3,4	2,5	2,1	2,1	2,2	2,3	2,2	2,4	2,9	3,0	1,3

Tableau 21 : Norme étroite et dérégulation élargie par âge

	CLASSES D'AGE, HOMMES					CLASSES D'AGE, FEMMES				
	15 - 24 ans	25 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et +	15 - 24 ans	25 - 39 ans	40 - 49 ans	50 - 59 ans	60 ans et +
A Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B Horaires Répétitifs	57,8	54,6	56,1	61,2	65,9	52,3	59,6	62,4	66,7	72,6
C B - alternants	57,8	54,6	56,1	61,2	65,9	52,3	59,5	62,4	66,7	72,6
D C - travail dimanche/nuIt	48,5	45,1	47,2	52,8	51,8	46,4	53,5	55,6	59,5	65,2
E D - travail samedi	33,8	32,9	35,8	42,2	39,2	30,3	40,9	42,4	44,5	42,7
F E - contrats précaires	17,0	30,3	34,2	40,6	39,2	19,1	37,0	40,1	43,1	42,3
G F - temps partiel	16,2	30,0	33,8	38,9	35,0	15,9	28,6	30,2	29,9	27,0
H G - durée hebdo > 40H	12,6	21,4	24,7	29,2	27,5	12,7	23,6	24,4	24,1	22,3
I Norme "étroite" TCNE	12,6	21,4	24,7	29,2	27,5	12,7	23,6	24,4	24,1	22,3
J Horaires chaotiques	19,3	22,5	21,9	17,4	15,6	18,9	17,7	14,9	12,6	10,4
K J + jours trav. chaotiques	22,6	25,9	24,2	20,1	19,9	20,7	19,8	17,4	14,4	12,8
L K + cycliques & altern.	30,1	32,0	30,6	25,3	22,4	28,6	24,0	21,7	18,4	17,1
M L + travail dimanche/nuIt	34,4	37,7	37,3	30,7	25,8	33,3	28,8	26,5	22,5	20,2
N M + travail samedi	38,4	41,5	40,7	34,0	27,3	41,5	34,4	31,6	26,7	25,4
O N + interim/CDD/appr./etc.	40,4	41,9	40,8	34,2	27,3	44,9	35,1	32,1	27,2	25,4
P O + temps partiel	40,8	42,0	41,0	34,7	29,5	46,0	36,9	34,5	30,8	26,8
Q P + durée hebdo > 40 h.	41,2	43,2	41,9	35,5	29,5	46,2	37,5	35,2	31,2	26,8
R Dérégulation "élargie" TDTE	41,2	43,2	41,9	35,5	29,5	46,2	37,5	35,2	31,2	26,8
S Autres "dérégulés"	46,3	35,3	33,4	35,3	43,0	41,0	39,0	40,4	44,7	51,0
T dont hor.répétitifs	45,3	33,2	31,4	32,0	38,4	39,6	36,0	38,0	42,6	50,4
U dont hor.variables	1,0	2,1	2,1	3,3	4,6	1,4	3,0	2,4	2,1	0,6

Tableau 22 : Norme étroite et dérégulation élargie par type de ménage

	TYPE DE MENAGE, HOMMES						TYPE DE MENAGE, FEMMES					
	1 seule personne	>1 pers. sans famille	Famille monopa- rentale	Couple			1 seule personne	>1 pers. sans famille	Famille monopa- rentale	Couple		
				sans enf.	1 ou 2 enf.	3 enf. ou +				sans enf.	1 ou 2 enf.	3 o
A Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B Horaires Répétitifs	54,2	59,7	64,6	56,3	56,5	55,7	59,8	65,9	60,7	62,0	61,4	5
C B - alternants	54,2	59,7	64,6	56,3	56,5	55,7	59,7	65,9	60,7	62,0	61,4	5
D C - travail dimanche/nuite	46,2	48,4	51,4	47,9	47,4	45,2	53,4	48,8	53,0	55,9	55,4	5
E D - travail samedi	33,1	39,1	39,7	36,4	35,4	33,9	38,9	45,1	40,0	41,5	42,6	3
F E - contrats précaires	30,5	34,8	33,3	34,0	32,4	30,0	36,0	40,3	35,5	37,7	39,5	3
G F - temps partiel	30,3	33,6	31,2	32,3	32,1	29,8	32,3	34,6	29,7	28,7	28,6	1
H G - durée hebdo > 40H	21,8	29,0	24,8	23,2	23,3	22,1	26,0	28,8	24,5	22,2	24,0	1
I Norme "étroite" TCNE	21,8	29,0	24,8	23,2	23,3	22,1	26,0	28,8	24,5	22,2	24,0	1
J Horaires chaotiques	23,9	20,6	17,7	21,3	21,2	20,0	17,1	15,6	16,0	15,3	15,9	1
K J + jours trav. chaotiques	27,0	24,8	18,9	24,3	24,2	23,0	19,5	19,5	17,7	16,5	18,4	2
L K + cycliques & altern.	32,5	32,1	25,5	29,7	30,1	31,0	23,8	24,6	22,7	21,2	22,6	2
M L + travail dimanche/nuite	39,1	36,6	28,9	35,6	36,2	35,7	30,2	29,3	27,2	25,6	27,0	2
N M + travail samedi	43,1	38,3	30,8	39,1	39,7	40,2	35,6	30,9	33,0	31,7	32,4	3
O N + interim/CDD/appr./etc.	43,2	38,3	31,7	39,4	40,1	40,9	36,0	30,9	34,0	32,4	33,3	3
P O + temps partiel	43,3	38,3	32,1	40,1	40,2	41,0	37,0	31,9	36,2	34,3	35,7	3
Q P + durée hebdo > 40 h.	44,1	38,3	32,5	41,3	41,3	41,5	37,8	31,9	36,3	34,9	36,3	3
R Dérégulation "élargie" TDTE	44,1	38,3	32,5	41,3	41,3	41,5	37,8	31,9	36,3	34,9	36,3	3
S Autres "dérégulés"	34,1	32,6	42,7	35,5	35,4	36,3	36,2	39,3	39,2	42,9	39,7	4
T dont hor.répétitifs	32,4	30,7	39,8	33,1	33,2	33,6	33,8	37,1	36,2	39,8	37,4	4
U dont hor.variables	1,7	1,9	2,9	2,4	2,2	2,7	2,4	2,2	2,9	3,1	2,4	1

Tableau 23 : Norme étroite et dérégulation élargie par statut

	CARACTERE ETABLISSEMENT					STATUT AGENTS ETAT ET COL.LOC.				
	Administr nationale	Coll.locale Hopitaux HLM	Sécurité sociale	Entr.publ. ou nationales	Entrepr. secteur privé	Fonct. ou agent titulaire	Fonct. stagiaire élève	Contactue cdi	contractue cdd	Autre sal. Etat et Coll.loc.
A Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B Horaires Répétitifs	53,5	51,1	67,9	58,6	61,2	51,5	33,6	55,9	52,0	52,4
C B - alternants	53,5	51,1	67,9	58,6	61,2	51,5	33,6	55,5	52,0	52,4
D C - travail dimanche/nuite	45,6	41,8	67,5	49,7	53,6	42,2	24,0	50,0	41,8	43,3
E D - travail samedi	37,5	30,4	63,1	43,6	39,2	32,6	15,6	33,6	32,9	33,9
F E - contrats précaires	36,1	27,1	60,9	40,7	35,7	32,6	15,6	33,6	30,1	33,8
G F - temps partiel	30,4	21,7	48,6	39,2	31,4	27,8	13,2	23,5	22,2	27,3
H G - durée hebdo > 40H	26,1	19,2	45,9	31,4	22,7	24,2	10,6	19,4	18,9	24,1
I Norme "étroite" TCNE	26,1	19,2	45,9	31,4	22,7	24,2	10,6	19,4	18,9	24,1
J Horaires chaotiques	26,4	17,1	20,2	22,4	18,0	20,8	31,4	18,8	19,0	26,6
K J + jours trav. chaotiques	30,5	20,6	21,7	25,2	20,1	24,6	36,7	22,6	23,9	31,1
L K + cycliques & altern.	33,5	25,4	22,4	32,6	25,9	28,9	46,5	24,8	25,3	32,3
M L + travail dimanche/nuite	39,6	35,6	24,7	38,1	29,8	38,7	57,0	32,9	32,5	38,0
N M + travail samedi	43,1	41,6	25,8	39,6	34,2	43,6	58,3	39,2	40,0	42,5
O N + interim/CDD/appr./etc.	43,4	42,4	25,8	39,9	34,8	43,6	58,3	39,2	40,5	42,5
P O + temps partiel	44,1	44,2	28,4	40,0	35,9	44,5	58,3	40,9	44,3	44,1
Q P + durée hebdo > 40 h.	44,5	44,9	29,3	40,1	36,7	45,1	58,3	41,1	44,9	45,0
R Dérégulation "élargie" TDTE	44,5	44,9	29,3	40,1	36,7	45,1	58,3	41,1	44,9	45,0
S Autres "dérégulés"	29,4	35,9	24,8	28,4	40,5	30,7	31,1	39,5	36,2	30,9
T dont hor.répétitifs	27,5	31,9	22,0	27,2	38,5	27,3	23,0	36,6	33,1	28,3
U dont hor.variables	1,9	4,0	2,8	1,2	2,1	3,4	8,1	2,9	3,1	2,6

Tableau 24 : Norme étroite et dérégulation élargie par fonction professionnelle.

Les deux sexes par fonction		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
A	Total salariés	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B	Horaires Répétitifs	39,0	61,5	66,2	61,3	49,3	75,6	75,5	53,4	69,2	56,1	58,7
C	B - alternants	39,0	61,5	66,2	61,3	49,3	75,5	75,5	53,4	69,2	56,1	58,6
D	C - travail dimanche/nuit	29,4	54,6	56,2	52,6	42,5	72,8	71,3	41,9	61,5	41,4	50,8
E	D - travail samedi	19,3	44,0	42,7	35,0	29,9	62,1	61,0	19,6	51,2	25,1	38,1
F	E - contrats précaires	17,5	39,2	37,7	30,6	26,9	55,1	58,7	18,7	48,4	25,1	34,8
G	F - temps partiel	14,4	38,0	36,3	13,5	25,4	43,7	50,2	17,0	46,1	23,7	30,1
H	G - durée hebdo > 40H	10,8	29,5	30,7	11,2	20,7	37,3	39,6	9,5	29,3	10,0	23,1
I	Norme "étroite" TCNTE	10,8	29,5	30,7	11,2	20,7	37,3	39,6	9,5	29,3	10,0	23,1
J	Horaires chaotiques	28,7	12,3	9,8	14,3	29,2	9,5	13,0	27,1	18,1	30,0	18,8
K	J + jours trav. chaotiques	33,5	15,0	12,8	17,3	32,1	10,3	13,6	28,7	19,5	31,2	21,4
L	K + cycliques & alternants	38,5	27,9	18,4	21,9	39,6	12,0	14,7	30,2	22,1	31,7	26,7
M	L + travail dimanche ou nuit	49,4	31,0	25,7	25,0	43,5	13,8	16,9	36,2	25,6	35,1	32,0
N	M + travail samedi	54,8	33,6	29,6	30,9	46,8	18,0	20,0	44,3	28,0	42,2	36,5
O	N + interim/CDD/appr./etc.	55,3	34,4	30,1	31,8	47,2	19,2	20,5	44,6	28,0	42,2	37,0
P	O + temps partiel	56,8	34,7	30,5	36,8	47,8	21,1	21,7	45,2	28,3	42,2	38,2
Q	P + durée hebdo > 40 h.	57,5	35,6	31,3	37,2	48,9	21,9	22,2	45,9	29,2	43,4	39,0
R	Dérégulation "élargie" TD	57,5	35,6	31,3	37,2	48,9	21,9	22,2	45,9	29,2	43,4	39,0
S	Autres "dérégulés"	31,7	34,9	38,1	51,6	30,4	40,8	38,1	44,6	41,4	46,7	37,9
T	dont horaires répétitifs	28,2	31,9	35,5	50,1	28,6	38,3	35,9	43,9	39,9	46,1	35,5
U	dont horaires variables	3,5	3,0	2,5	1,5	1,8	2,5	2,2	0,7	1,6	0,5	2,4

0 : Enseignement, santé, information et autre 5 : Guichet, saisie, standard, secrétariat
 1 : Production, fabrication, chantier 6 : Gestion, comptabilité, fonctions adminis
 2 : Installation, entretien, réglage, réparation 7 : Commerce, vente, technico-commercial
 3 : Nettoyage, gardiennage, travail ménager 8 : Recherches, études, méthodes, informat
 4 : Manutention, magasinage, transport 9 : Directeur général ou un de ses adjoints

Tableau 25 a : Familles professionnelles et temporalités du travail.

FAMILLES PROFESSIONNELLES ordonnées par taux de dérégulation temporelle élargie salariés à temps complet		TDTE	Chaot. HEURES ET JOURS	TCNTE	% temps partiel	% DIM	% NUIT	% SAM	heures sup svt/tj	% préc.	Sal. (S)	Durée jour (DT)	Ampli (A)	Durée hebdo	Pas de durée habit.	> 40 h. effectiv.
86	Policiers et militaires / Autres services opérationnels	92,4	69,2	0,0	10,0	73,4	69,6	91,0	37,6	3,5	7 771	551	615	2 336	15,0	36,3
87	Policiers et militaires / Administration publique	86,7	73,1	3,1	0,9	90,5	80,7	92,8	43,3	0,7	9 871	542	585	2 370	37,8	50,0
172	O.Q. manutention, magasinage et transport / Transports ferroviaires	86,5	75,6	8,8	0,0	82,3	86,3	85,4	16,7	0,0	10 603	416	514	2 398	27,3	17,8
202	Ouvriers agricoles / Pêche, aquaculture	85,5	80,0	0,0	*	*	*	*	*	*	6 361	599	651	2 305	*	*
8	Profess.information, arts, spectacle / Autres activité récréatives, culturelles, sportives	81,0	56,1	0,0	33,3	51,7	35,0	93,6	63,4	23,2	10 924	437	535	2 254	34,9	37,5
183	ONQ de type industriel / Métallurgie	78,9	26,2	0,0	*	*	*	*	*	*	6 598	446	505	2 458	*	*
99	Employés administratifs des entreprises / Transports aériens	78,9	72,6	10,2	*	*	*	*	*	*	12 863	446	611	2 370	*	*
166	Chauffeurs / Autres transports terrestres	78,3	63,7	5,0	10,0	46,5	57,8	77,6	55,2	3,4	8 207	581	631	2 849	21,3	53,9
36	Profess.intermédiaires santé et trav.social / Santé	76,6	47,6	12,8	20,0	70,1	39,8	79,4	35,6	1,0	10 884	477	535	2 301	10,7	28,1
133	O.Q. de type industriel / Industrie du caoutchouc	75,7	12,5	17,2	0,0	19,6	51,1	62,8	31,3	3,4	8 459	451	505	2 456	3,5	34,1
83	Employés civils et agents de service de la F.P. / Santé	72,5	50,5	15,7	22,2	67,5	21,2	77,6	16,9	0,6	7 694	478	530	2 329	6,4	20,9
136	O.Q. de type industriel / Métallurgie	70,7	24,4	17,5	4,5	23,1	49,8	65,1	14,9	1,2	8 102	458	535	2 384	3,1	40,6
131	O.Q. de type industriel / Chimie, parachimie	69,8	50,2	27,0	6,5	44,6	56,5	51,0	16,7	3,1	8 583	451	504	2 318	15,4	22,2
7	Profess.information, arts, spectacle / Edition imprimerie, reproduction	68,5	41,8	9,2	14,8	51,3	33,5	65,4	44,5	10,9	16 935	514	574	2 546	17,2	74,5
182	ONQ de type industriel /Fabrication produits minéraux non métalliques	67,9	32,5	11,9	4,3	28,5	39,2	50,1	20,2	13,7	6 857	456	508	2 328	0,0	33,0
97	Employés administratifs des entreprises / Transports ferroviaires	67,6	60,4	26,5	8,0	48,7	36,7	53,6	15,7	0,0	9 207	453	471	2 224	9,0	14,3
15	Cadres adm.et comm.des entreprises / Hôtels et restaurants	67,4	48,0	0,0	0,0	64,5	15,6	87,4	67,1	0,0	11 852	530	583	3 080	38,1	84,8
181	ONQ de type industriel /Transformation des matières plastiques	66,9	13,0	16,1	5,5	6,2	23,7	37,8	27,4	24,1	6 146	449	524	2 238	0,0	20,0
84	Employés civils et agents de service de la F.P. / Action sociale	66,4	45,0	21,8	34,1	61,8	21,3	67,3	11,7	3,2	7 031	444	533	2 303	6,3	13,3
187	ONQ de type industriel / Industrie automobile	66,4	20,7	12,9	3,0	6,3	24,3	37,3	16,1	33,3	6 865	449	509	2 229	0,0	15,2
124	O.Q. de type industriel / Industries alimentaires	66,0	35,0	15,0	2,0	38,8	55,7	66,7	33,5	2,6	8 314	467	527	2 362	7,1	23,3
40	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Industries alimentaires	65,9	60,9	14,2	*	*	*	*	*	*	11 684	530	592	3 047	*	*
41	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Industr.pharma., parfumerie, prod.entretien	65,2	61,4	20,7	2,9	15,6	10,2	49,5	32,5	3,9	13 363	506	522	2 486	34,6	64,8
186	ONQ de type industriel / Fabric.matériel électrique	65,1	20,7	16,3	*	*	*	*	*	*	6 604	470	498	2 196	*	*
115	Employés de commerce / Commerce détail en magasins non spécialisés	64,0	27,6	0,5	47,3	32,1	3,3	96,5	37,7	6,7	5 753	439	527	2 402	2,2	21,4
5	Professeurs, professions scientifiques / Education	63,6	19,4	9,0	11,1	55,5	5,8	70,7	51,0	1,8	13 182	414	459	1 473	9,2	22,0
143	O.Q. de type industriel / Industrie automobile	61,7	7,1	15,0	0,8	4,3	18,2	51,1	26,8	6,2	7 883	444	513	2 449	0,0	19,4
129	O.Q. de type industriel / Industrie du papier et du carton	61,6	31,9	19,7	0,0	39,7	41,4	55,6	23,5	0,0	8 277	442	514	2 439	5,0	34,6
6	Professeurs, professions scientifiques / Santé	59,7	31,5	10,1	17,5	70,9	72,5	84,6	66,9	0,0	17 660	516	563	2 834	29,6	77,6
189	ONQ de type industriel / Commerce de gros produits agro-alimentaires	59,0	30,7	12,7	4,3	15,6	15,0	72,0	46,8	24,3	5 638	534	582	2 720	4,0	19,3
164	Chauffeurs / Commerce de gros produits agro-alimentaires	57,9	39,0	12,4	0,0	6,2	36,9	59,1	38,5	3,4	6 987	504	603	2 549	15,8	47,0
58	Techniciens / Chimie, parachimie	56,8	32,8	15,3	*	*	*	*	*	*	10 292	480	542	2 396	*	*
167	Chauffeurs / Services auxiliaires des transports	55,7	49,1	12,5	0,0	8,0	55,0	37,8	50,9	8,5	7 676	629	658	2 620	22,8	66,5
12	Cadres adm.et comm.des entreprises / Commerce de gros interindustriel	55,5	44,1	10,3	2,6	22,2	5,5	48,4	62,7	0,0	17 655	557	626	2 794	22,6	79,6
37	Profess.intermédiaires santé et trav.social / Action sociale	54,9	35,7	27,0	26,4	40,8	28,6	57,2	44,2	1,1	10 175	485	538	2 311	10,4	24,3
76	Contremaîtres, agents de maîtrise / Industrie automobile	53,7	18,6	22,8	0,0	18,6	21,0	50,0	44,6	0,0	11 703	480	552	2 439	2,6	41,8
134	O.Q. de type industriel / Transformation des matières plastiques	52,7	10,3	15,8	2,6	12,2	45,4	36,0	20,0	4,2	7 278	446	511	2 235	0,0	40,6

Tableau 25 b : Familles professionnelles et temporalités du travail.

FAMILLES PROFESSIONNELLES ordonnées par taux de dérégulation temporelle élargie salaires à temps complet		TDTE	Chaot. HEURES ET JOURS	TCNTE	% temps partiel	% DIM	% NUIT	% SAM	heures sup svt/tj	% préc.	Sal. (S)	Durée jour (DT)	Ampli (A)	Durée hebdo	Pas de durée habit.	> 40 h. effectiv.
4	Professeurs, professions scientifiques / Administration publique	52,2	36,9	22,9	11,1	33,0	0,0	60,3	45,0	0,0	15 530	474	588	1 946	22,4	44,2
113	Employés de commerce / Commerce et réparation automobile	51,8	35,2	6,6	*	*	*	*	*	*	6 673	518	593	2 983	*	*
175	ONQ de type industriel / Industries alimentaires	51,7	20,8	27,0	3,9	7,9	14,5	45,1	27,7	22,9	6 167	443	512	2 256	0,0	17,1
132	O.Q. de type industriel / Industr.pharma., parfumerie, prod.entretien	51,7	25,8	27,3	*	*	*	*	*	*	8 760	478	521	2 498	*	*
9	Cadres adm.et comm.des entreprises / Commerce et réparation automobile	51,1	39,3	19,8	*	*	*	*	*	*	14 574	533	600	2 740	*	*
141	O.Q. de type industriel / Fabric. composants électroniques	50,7	4,4	25,1	*	*	*	*	*	*	7 797	486	531	2 165	*	*
3	Professeurs, professions scientifiques / Recherche et développement	49,4	44,6	19,1	8,7	46,0	9,3	62,0	60,2	2,7	14 973	527	569	2 694	19,1	60,9
123	O.Q. de type industriel / Industrie de la viande et du lait	49,2	20,8	15,7	6,4	34,6	40,6	56,1	42,5	4,6	7 447	450	534	2 416	5,5	24,6
135	O.Q. de type industriel / Fabrication produits minéraux non métalliques	48,8	19,0	21,1	1,8	27,6	31,2	46,9	17,1	1,1	8 706	464	518	2 379	5,1	21,0
46	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Commerce de gros , biens de conso.non alimentaires	48,6	48,6	19,0	17,6	21,7	4,1	53,8	35,0	0,0	10 861	515	564	2 586	29,0	48,5
31	Instituteurs et assimilés / Administration publique	48,5	31,7	25,6	17,5	44,6	9,8	60,7	29,7	0,0	9 827	426	513	1 891	11,3	23,6
179	ONQ de type industriel / Industrie du papier et du carton	48,3	27,9	18,3	12,0	16,5	56,4	42,1	32,2	24,7	6 983	452	512	2 397	0,0	23,5
85	Employés civils et agents de service de la F.P. / Autres activité récréatives, culturelles, sportif	47,8	13,7	26,6	*	*	*	*	*	*	6 772	447	518	2 375	*	*
11	Cadres adm.et comm.des entreprises / Commerce de gros , biens de conso.non alimentaires	47,6	41,7	6,5	*	*	*	*	*	*	17 307	478	566	2 655	*	*
70	Techniciens / Activités informatiques	47,2	29,5	23,0	3,3	19,4	7,5	54,7	59,7	1,4	10 613	490	544	2 554	15,2	49,2
174	ONQ de type industriel / Industrie de la viande et du lait	46,9	25,9	23,0	5,6	9,4	21,0	34,1	33,5	19,8	6 053	473	540	2 453	5,3	28,1
38	Profess.intermédiaires admin.de la F.P. / Postes et télécommunications	46,3	25,9	26,4	*	*	*	*	*	*	9 771	436	499	2 338	*	*
125	O.Q. de type industriel / Industrie textile	46,1	6,1	34,9	3,4	5,3	24,1	28,3	26,8	6,5	6 356	485	517	2 331	0,0	16,5
51	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Transports ferroviaires	45,9	35,3	29,5	*	*	*	*	*	*	10 829	523	575	2 534	*	*
14	Cadres adm.et comm.des entreprises / Commerce détail, magasins spécialisés et hors mag.	45,4	19,4	4,1	10,7	28,5	0,0	81,2	28,8	0,0	16 097	523	609	2 642	9,0	79,6
144	O.Q. de type industriel / Construct.navale,ferroviaire, aéronaut., spatiale	45,3	29,7	35,4	0,0	6,5	20,9	32,1	14,1	3,7	9 208	475	536	2 368	3,3	12,5
192	ONQ de type industriel / Services auxiliaires des transports	45,3	16,5	9,7	*	*	*	*	*	*	7 171	484	541	2 466	*	*
121	Personnels des services directs aux particuliers / Services personnels	45,3	9,5	0,7	27,7	3,6	2,0	98,2	37,4	29,1	5 211	487	558	2 477	7,5	34,6
201	Ouvriers agricoles / Agriculture, chasse, services annexes	45,0	20,5	8,4	21,4	34,7	12,0	68,2	42,3	15,9	5 432	495	578	2 528	*	*
24	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Fabric. Matériel médico-chirurgical, mesure, contrôle	45,0	32,8	11,0	*	*	*	*	*	*	19 038	505	571	2 784	*	*
13	Cadres adm.et comm.des entreprises / Commerce détail en magasins non spécialisés	45,0	45,0	0,0	*	*	*	*	*	*	15 719	610	689	2 525	*	*
117	Personnels des services directs aux particuliers / Hôtels et restaurants	44,6	30,5	3,6	36,0	70,3	26,3	86,5	36,3	15,8	5 821	528	597	2 877	10,2	55,1
155	O.Q. de type artisanal / Commerce détail en magasins non spécialisés	44,3	14,6	0,0	0,0	27,2	10,0	97,5	35,3	5,7	7 062	480	540	2 796	6,6	43,6
80	Employés civils et agents de service de la F.P. / Postes et télécommunications	43,2	19,0	15,6	21,6	12,6	10,6	73,3	12,3	0,7	7 955	414	457	2 303	2,0	12,2
176	ONQ de type industriel / Industrie textile	42,7	8,8	27,2	2,3	8,5	26,0	30,8	32,5	9,3	5 777	444	520	2 306	0,0	20,6
161	O.Q. de type artisanal / Santé	42,7	14,9	31,8	14,3	46,2	12,2	52,3	21,5	2,8	7 927	464	560	2 365	9,3	11,7
77	Contremaîtres, agents de maîtrise / Product.et distrib. d' électricité et de chaleur	42,6	21,3	33,6	0,0	49,6	49,8	57,1	41,6	0,0	11 322	477	562	2 461	6,2	22,9
162	O.Q. de type artisanal / Action sociale	41,7	17,4	38,4	15,8	48,5	0,0	51,3	22,8	0,0	5 787	460	540	2 256	0,0	13,1
2	Cadre fonction publique / Administration publique	41,3	25,5	22,3	3,8	38,8	19,0	55,0	60,2	0,0	16 720	504	580	2 518	18,0	59,8
39	Profess.intermédiaires admin.de la F.P. / Administration publique	41,2	31,7	39,0	11,3	39,8	34,2	44,6	36,3	0,0	11 078	475	565	2 373	13,2	34,4
184	ONQ de type industriel / Transformation des métaux	40,9	2,9	29,3	5,0	2,9	7,9	26,0	5,9	34,0	5 966	465	532	2 163	2,9	12,8
48	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Commerce détail en magasins non spécialisés	40,9	23,4	0,0	5,5	42,1	10,3	91,2	61,1	1,6	7 590	493	621	3 021	16,6	66,4

Tableau 25 c : Familles professionnelles et temporalités du travail

FAMILLES PROFESSIONNELLES ordonnées par taux de dérégulation temporelle élargie salariés à temps complet		TDTE	Chaot. HEURES ET JOURS	TCNTE	% temps partiel	% DIM	% NUIT	% SAM	heures sup svt/tj	% préc.	Sal. (S)	Durée jour (DT)	Ampli (A)	Durée hebdo	Pas de durée habit.	> 40 h. effectiv.
50	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Hôtels et restaurants	40,5	27,0	19,4	*	*	*	*	*	*	9 043	478	560	2 818	*	*
17	Cadres adm.et comm.des entreprises / Assurances	40,2	35,1	20,9	4,0	12,2	5,1	40,1	56,6	0,0	19 498	529	592	2 760	19,3	60,0
47	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Commerce de gros interindustriel	39,8	35,6	23,8	2,3	9,6	2,4	34,7	50,6	1,5	11 224	521	607	2 505	25,0	62,1
180	ONQ de type industriel / Chimie, parachimie	39,5	17,6	41,6	*	*	*	*	*	*	6 764	449	490	2 387	*	*
30	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Services fournis aux entreprises	39,0	24,2	24,0	4,3	26,0	9,4	42,5	74,0	4,5	17 574	529	590	2 610	4,7	62,1
75	Contremaîtres, agents de maîtrise / Métallurgie	38,4	20,4	11,5	*	*	*	*	*	*	11 728	506	567	2 232	*	*
74	Contremaîtres, agents de maîtrise / Chimie, parachimie	37,9	22,3	50,3	*	*	*	*	*	*	10 903	476	557	2 381	*	*
52	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Services auxiliaires des transports	37,6	23,6	9,3	*	*	*	*	*	*	9 911	483	592	2 574	*	*
95	Employés administratifs des entreprises / Commerce détail en magasins non spécialisés	36,6	8,8	32,4	*	*	*	*	*	*	6 676	457	548	2 508	*	*
139	O.Q. de type industriel / Fabric.machines et équipements professionnels	36,4	11,3	27,7	1,1	7,2	16,6	42,9	31,0	8,5	7 882	462	534	2 379	1,3	26,9
173	O.Q. manutention, magasinage et transport / Services auxiliaires des transports	36,4	31,8	24,6	*	*	*	*	*	*	9 007	449	523	2 273	*	*
19	Cadres adm.et comm.des entreprises / Activités immobilières	35,8	35,8	7,8	*	*	*	*	*	*	18 939	529	618	2 606	*	*
32	Instituteurs et assimilés / Education	35,6	6,6	15,9	12,2	36,5	4,9	67,3	27,1	1,3	9 926	396	506	1 695	3,4	15,3
27	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Construction	35,3	23,0	14,7	0,0	19,8	9,7	31,2	60,5	0,0	18 907	587	667	2 856	15,1	72,3
22	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Fabric.machines et équipements professionnels	34,8	29,1	6,7	0,0	18,2	12,9	50,0	68,1	8,2	16 140	575	628	2 813	22,2	76,0
43	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Construction	34,8	34,8	29,1	4,5	9,5	6,1	42,2	45,4	16,0	10 214	535	609	2 361	0,0	43,9
116	Employés de commerce / Commerce détail, magasins spécialisés et hors mag.	34,5	10,6	3,4	34,2	28,8	1,9	91,7	37,1	11,8	6 144	454	550	2 470	2,2	28,5
21	Cadres adm.et comm.des entreprises / Administration publique	34,5	26,6	43,8	15,4	5,8	0,0	14,0	35,9	0,0	13 875	533	589	2 529	19,0	33,6
157	O.Q. de type artisanal / Hôtels et restaurants	34,4	15,1	10,8	10,7	56,6	18,8	73,7	37,4	8,0	7 249	444	585	2 723	7,0	65,2
26	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Product.et distrib. d' électricité et de chaleur	34,4	17,4	37,6	*	*	*	*	*	*	19 898	516	584	2 565	*	*
137	O.Q. de type industriel / Transformation des métaux	34,0	9,0	39,2	1,7	2,4	10,6	31,4	31,1	4,9	7 505	489	548	2 377	0,9	26,9
63	Techniciens / Fabric.machines et équipements professionnels	33,8	18,3	27,9	2,6	15,0	8,7	36,6	44,7	0,0	9 759	510	565	2 457	8,6	45,7
60	Techniciens / Métallurgie	33,7	17,8	38,3	*	*	*	*	*	*	10 289	484	540	2 380	*	*
10	Cadres adm.et comm.des entreprises / Commerce de gros produits agro-alimentaires	33,3	28,8	0,0	*	*	*	*	*	*	16 340	569	656	2 747	*	*
145	O.Q. de type industriel / Fabrication de meubles	32,2	10,9	28,4	0,0	0,0	0,0	32,9	23,3	15,4	7 019	495	566	2 367	0,0	24,1
59	Techniciens / Industr.pharma., parfumerie, prod.entretien	32,1	25,8	36,1	*	*	*	*	*	*	11 814	464	505	2 442	*	*
45	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Commerce de gros produits agro-alimentaires	32,1	26,6	23,4	0,0	14,2	2,8	45,2	42,7	3,8	9 694	491	600	2 632	23,6	51,9
1	Cadre fonction publique / Postes et télécommunications	32,1	22,5	38,9	9,1	4,7	2,9	37,7	46,8	0,0	13 454	511	583	2 595	5,7	30,8
156	O.Q. de type artisanal / Commerce détail, magasins spécialisés et hors mag.	31,9	21,5	2,1	12,1	40,1	7,1	74,7	61,9	7,0	6 231	555	652	2 881	6,7	37,0
34	Profess.intermédiaires santé et trav.social / Commerce détail, magasins spécialisés et hors m	31,8	6,7	3,3	16,7	15,1	3,8	94,9	35,2	20,3	7 245	473	584	2 344	0,0	29,5
55	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Activités immobilières	31,7	28,7	27,0	11,1	25,1	9,1	64,2	40,8	5,5	8 782	496	582	2 300	12,3	48,4
44	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Commerce et réparation automobile	31,4	15,8	15,8	0,0	25,9	0,0	67,9	51,6	1,1	10 897	548	634	2 717	17,3	66,7

Tableau 25 d : Familles professionnelles et temporalités du travail

FAMILLES PROFESSIONNELLES ordonnées par taux de dérégulation temporelle élargie salariés à temps complet		TDTE	Chaot. HEURES ET JOURS	TCNTE RATIOS	% temps partiel	% DIM	% NUIT	% SAM	heures sup svt/tj	% préc.	Sal. (S)	Durée jour (DT)	Ampli (A)	Durée hebdo	Pas de durée habit.	> 40 h. effectiv.
29	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Activités informatiques	30,5	18,6	19,1	6,3	23,3	17,1	36,9	65,7	3,7	17 750	513	583	2 645	11,6	69,1
165	Chauffeurs / Commerce de gros interindustriel	30,5	14,2	19,2	0,0	0,0	19,9	54,7	45,4	0,0	7 629	558	618	2 614	7,9	55,0
191	ONQ de type industriel / Autres transports terrestres	30,2	7,7	17,1	*	*	*	*	*	*	6 423	464	528	2 574	*	*
102	Employés administratifs des entreprises / Assurances	30,1	22,5	40,7	15,8	16,5	1,2	18,6	26,4	4,7	8 716	472	532	2 273	7,0	29,1
114	Employés de commerce / Commerce de gros interindustriel	29,9	17,3	30,2	*	*	*	*	*	*	6 708	460	547	2 450	*	*
68	Techniciens / Commerce de gros interindustriel	29,8	18,4	49,1	0,0	9,6	12,4	28,1	27,3	5,8	12 476	503	569	2 364	11,3	24,4
170	O.Q. manutention, magasinage et transport / Commerce et réparation automobile	29,7	4,2	15,0	*	*	*	*	*	*	7 357	497	609	2 425	*	*
61	Techniciens / Transformation des métaux	29,2	7,4	39,5	*	*	*	*	*	*	11 561	509	558	2 391	*	*
138	O.Q. de type industriel / Chaudronnerie, fabric.structures métalliques	28,9	5,3	33,0	0,0	7,5	2,5	27,5	40,8	16,7	7 839	470	532	2 407	0,0	36,7
140	O.Q. de type industriel / Fabric.matériel électrique	28,9	13,0	38,8	5,3	10,3	22,5	34,8	20,0	6,1	7 503	463	527	2 436	3,0	13,9
178	ONQ de type industriel / Travail du bois et fabrication d'articles en bois	28,8	12,0	44,8	4,8	6,9	3,2	58,6	21,0	5,0	5 482	486	564	2 388	0,0	26,6
110	Employés administratifs des entreprises / Santé	28,5	11,8	39,9	45,1	13,9	5,1	45,5	29,2	2,5	7 014	456	521	2 292	2,4	15,5
146	O.Q. de type industriel / Product.et distrib. d' électricité et de chaleur	28,3	4,7	25,9	*	*	*	*	*	*	8 886	458	590	2 427	*	*
120	Personnels des services directs aux particuliers / Action sociale	28,2	18,9	25,9	52,8	35,4	8,1	48,6	12,7	4,9	4 684	528	530	2 639	14,9	44,2
198	ONQ de type artisanal / Autres services opérationnels	28,1	8,6	23,1	64,8	23,3	13,2	68,9	21,9	4,5	6 226	428	532	2 394	0,0	17,2
128	O.Q. de type industriel / Travail du bois et fabrication d'articles en bois	27,6	9,2	43,3	*	*	*	*	*	*	6 719	489	561	2 439	*	*
65	Techniciens / Industrie automobile	27,2	9,1	40,2	2,2	7,9	1,5	39,3	26,6	2,7	12 836	492	558	2 441	1,4	40,5
42	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Product.et distrib. d' électricité et de chaleur	27,2	27,2	56,8	*	*	*	*	*	*	10 727	504	566	2 313	*	*
67	Techniciens / Construction	26,8	17,6	24,4	0,0	13,2	14,8	34,1	55,7	4,4	10 334	487	604	2 445	12,6	55,2
151	O.Q. de type artisanal / Industries alimentaires	26,6	13,5	1,8	7,1	75,1	77,1	91,0	42,6	1,9	7 101	514	538	2 945	0,0	51,7
64	Techniciens / Fabric.matériel électrique	26,5	16,1	35,3	*	*	*	*	*	*	10 183	504	555	2 396	*	*
103	Employés administratifs des entreprises / Auxiliaires financiers et d'assurances	26,4	12,7	48,4	16,1	0,0	0,0	34,7	17,9	2,0	7 460	463	566	2 355	4,1	12,2
130	O.Q. de type industriel / Edition imprimerie, reproduction	26,3	5,2	44,4	5,7	6,4	17,8	26,7	27,5	6,5	8 313	487	550	2 417	2,2	19,3
169	O.Q. manutention, magasinage et transport / Fabric.machines et équipements professionnels	26,2	8,3	28,9	*	*	*	*	*	*	8 023	445	560	2 338	*	*
112	Employés de commerce / Industries alimentaires	26,2	3,5	0,0	42,1	82,8	4,0	96,2	23,2	21,1	4 804	503	548	2 983	4,9	40,8
160	O.Q. de type artisanal / Education	26,0	11,5	42,5	25,5	15,3	0,0	30,6	3,5	6,6	6 593	488	539	2 355	0,0	20,7
20	Cadres adm.et comm.des entreprises / Services fournis aux entreprises	26,0	21,6	14,8	6,1	11,8	6,6	38,1	71,0	5,0	17 859	540	592	2 742	9,4	64,1
25	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Construct.navale, ferroviaire, aéronaut., spatiale	25,8	17,3	13,1	0,0	0,0	4,9	22,0	48,7	13,6	20 387	456	581	2 647	6,4	74,4
72	Techniciens / Services fournis aux entreprises	25,8	21,8	39,5	5,0	7,9	6,8	21,4	42,6	5,1	10 020	487	560	2 420	11,5	41,0
16	Cadres adm.et comm.des entreprises / Intermédiation financière	25,4	18,4	12,5	1,9	7,5	1,2	42,5	58,8	0,0	18 411	518	599	2 598	16,4	73,8
185	ONQ de type industriel / Fabric.machines et équipements professionnels	25,2	6,5	38,6	0,0	10,7	11,5	26,2	25,8	16,4	6 568	466	542	2 391	0,0	107,0
122	Personnels des services directs aux particuliers / Services domestiques	25,1	15,2	17,0	62,8	10,4	7,2	34,7	18,1	4,7	3 828	555	550	2 780	10,0	61,4
28	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Commerce de gros interindustriel	24,8	21,4	15,1	0,0	6,5	5,7	35,5	51,5	6,4	20 088	551	596	2 717	24,4	67,6

FAMILLES PROFESSIONNELLES ordonnées par taux de dérégulation temporelle élargie salariés à temps complet		TDTE	Chaot. HEURES ET JOURS	TCNTE	% temps partiel	% DIM	% NUIT	% SAM	heures sup svt/tj	% préc.	Sal. (S)	Durée jour (DT)	Ampli (A)	Durée hebdo	Pas de durée habit.	> 40 h. effectiv.
82	Employés civils et agents de service de la F.P. / Education	24,6	6,4	38,3	37,1	8,4	1,6	43,4	11,5	0,3	6 486	474	528	2 336	1,0	22,3
33	Instituteurs et assimilés / Action sociale	23,6	9,3	29,7	*	*	*	*	*	*	9 541	454	512	2 151	*	*
98	Employés administratifs des entreprises / Autres transports terrestres	23,0	3,9	49,1	13,5	18,4	8,0	35,3	22,0	9,0	7 764	478	553	2 418	3,9	16,2
57	Profess.intermédiaires adm.et comm. Entr. / Administration publique	22,2	19,5	61,2	10,3	16,2	8,4	12,5	26,1	0,0	10 370	480	516	2 462	0,0	11,5
73	Techniciens / Administration publique	22,2	12,1	59,0	3,5	12,4	12,2	23,7	25,0	0,0	10 753	481	562	2 365	0,0	23,3
62	Techniciens / Chaudronnerie, fabric.structures métalliques	22,1	13,1	21,6	*	*	*	*	*	*	9 902	518	587	2 513	*	*
100	Employés administratifs des entreprises / Services auxiliaires des transports	22,0	2,8	34,7	16,7	14,8	2,6	28,5	41,8	11,7	7 527	494	567	2 396	0,0	33,3
54	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Assurances	21,7	20,0	50,3	2,4	4,5	0,0	28,0	27,8	0,0	10 548	464	543	2 411	9,3	39,7
56	Profess.interméd. adm.et comm. Entr. / Services fournis aux entreprises	21,6	18,6	33,0	11,2	8,5	2,5	33,5	55,0	2,7	11 256	523	586	2 465	12,2	55,3
168	Chauffeurs / Administration publique	21,1	7,4	42,0	*	*	*	*	*	*	7 236	448	540	2 165	*	*
148	O.Q. de type industriel / Transports ferroviaires	21,1	14,9	30,7	*	*	*	*	*	*	9 328	483	545	2 179	*	*
79	Contremaîtres, agents de maîtrise / Administration publique	21,1	12,4	47,0	2,9	21,3	14,4	31,1	28,3	0,0	9 530	445	555	2 342	0,0	13,7
108	Employés administratifs des entreprises / Administration publique	20,7	17,0	67,9	25,2	2,2	2,3	8,5	14,9	1,8	8 194	463	526	2 362	0,0	6,0
199	ONQ de type artisanal / Administration publique	19,8	2,6	41,8	33,3	19,6	2,3	51,9	14,0	6,3	6 401	455	547	2 304	0,0	0,0
193	ONQ de type industriel / Administration publique	19,7	0,0	39,2	35,5	22,1	18,8	50,5	33,6	0,0	6 725	462	539	2 344	0,0	26,9
107	Employés administratifs des entreprises / Autres services opérationnels	19,4	10,7	35,0	26,2	0,0	11,2	32,3	29,4	16,4	8 428	481	575	2 370	2,5	36,7
18	Cadres adm.et comm.des entreprises / Auxiliaires financiers et d'assurances	19,4	12,2	16,8	*	*	*	*	*	*	25 168	576	625	2 850	*	*
88	Employés administratifs des entreprises / Edition imprimerie, reproduction	18,8	7,6	64,0	33,3	6,4	9,3	8,4	18,4	5,2	8 926	436	506	2 313	7,6	11,2
147	O.Q. de type industriel / Construction	18,8	8,3	41,5	0,0	4,9	10,4	29,6	31,9	10,1	7 848	493	595	2 521	1,9	24,8
78	Contremaîtres, agents de maîtrise / Construction	18,6	14,9	30,5	*	*	*	*	*	*	9 889	504	616	2 549	*	*
81	Employés civils et agents de service de la F.P. / Administration publique	18,3	9,4	60,3	32,8	12,4	5,3	26,6	16,9	0,3	9 404	446	515	2 252	0,3	9,1
105	Employés administratifs des entreprises / Activités informatiques	17,9	17,9	69,3	*	*	*	*	*	*	7 199	404	489	2 507	*	*
196	ONQ de type artisanal / Commerce et réparation automobile	17,9	0,0	18,3	4,9	3,4	3,4	50,4	29,5	33,9	4 396	477	593	2 388	0,0	20,2
119	Personnels des services directs aux particuliers / Administration publique	17,8	5,2	16,9	35,6	32,8	15,0	47,5	22,2	1,5	5 083	603	543	3 263	19,7	53,1
93	Employés administratifs des entreprises / Commerce de gros, biens de conso.non alimentaire	17,5	5,2	63,3	23,1	5,4	0,0	5,4	21,3	0,0	7 118	485	555	2 329	5,2	20,6
159	O.Q. de type artisanal / Administration publique	17,3	5,6	48,5	9,9	29,1	12,2	37,1	22,6	0,8	7 470	452	543	2 285	0,0	9,1
71	Techniciens / Recherche et développement	17,1	7,2	50,4	8,0	22,3	10,2	32,8	23,8	2,7	10 094	486	548	2 214	0,0	15,7
91	Employés administratifs des entreprises / Commerce et réparation automobile	16,6	7,0	45,0	15,0	11,1	0,0	31,5	22,7	2,5	7 041	483	573	2 473	0,0	27,7
126	O.Q. de type industriel / Industrie de l'habillement et des fourrures	16,4	5,0	49,2	6,8	0,0	0,0	33,6	15,5	6,4	5 445	494	568	2 417	2,5	19,5
101	Employés administratifs des entreprises / Intermédiation financière	16,0	9,3	42,2	14,9	0,9	0,8	37,6	26,1	6,7	9 307	461	537	2 301	2,4	16,8

Tableau 25 f : Familles professionnelles et temporalités du travail

FAMILLES PROFESSIONNELLES ordonnées par taux de dérégulation temporelle élargie salariés à temps complet		TDTE	Chaot. HEURES ET JOURS	TCNTE	% temps partiel	% DIM	% NUIT	% SAM	heures sup svt/tj	% préc.	Sal. (S)	Durée jour (DT)	Ampli (A)	Durée hebdo	Pas de durée habit.	> 40 h. effectiv.
154	O.Q. de type artisanal / Commerce de gros interindustriel	14,2	5,8	31,7	*	*	*	*	*	*	7 595	475	558	2 460	*	*
66	Techniciens / Construct.navale, ferroviaire, aéronaut., spatiale	13,8	3,1	66,2	10,5	5,3	6,0	14,0	12,1	0,0	11 901	468	547	2 310	0,0	14,6
150	O.Q. de type artisanal / Agriculture, chasse, services annexes	13,8	13,8	35,4	*	*	*	*	*	*	6 236	515	601	2 613	*	*
163	Chauffeurs / Construction	13,2	8,7	34,5	0,0	14,4	5,2	20,2	38,1	8,8	6 973	487	583	2 487	9,8	34,4
96	Employés administratifs des entreprises / Commerce détail, magasins spécialisés et hors ma g	13,1	6,9	50,3	31,7	12,8	0,0	34,5	23,2	6,8	6 868	459	541	2 361	0,0	14,7
23	Ingénieurs et cadres techn.des entr. / Fabr.machines de bureau et matériels informatiques	12,6	12,6	38,7	*	*	*	*	*	*	18 729	528	579	2 760	*	*
152	O.Q. de type artisanal / Construction	12,3	5,7	50,2	0,7	2,8	2,3	23,8	28,4	6,9	7 169	482	581	2 428	1,5	28,8
153	O.Q. de type artisanal / Commerce et réparation automobile	12,2	0,6	45,8	0,0	2,8	1,7	31,5	19,7	1,2	6 975	473	590	2 390	0,6	26,3
92	Employés administratifs des entreprises / Commerce de gros produits agro-alimentaires	11,9	2,4	61,6	12,5	2,4	4,3	23,2	14,5	0,0	7 239	489	542	2 414	0,0	23,5
109	Employés administratifs des entreprises / Education	11,6	0,0	35,2	54,3	0,0	0,0	18,6	15,7	35,9	6 416	471	528	2 235	0,0	0,0
118	Personnels des services directs aux particuliers / Activités immobilières	11,6	6,4	5,4	34,7	43,2	21,1	86,8	7,3	3,9	5 223	488	607	2 910	3,6	70,4
171	O.Q. manutention, magasinage et transport / Commerce de gros interindustriel	10,2	0,0	49,2	3,2	4,4	0,0	33,6	40,7	3,3	7 287	465	583	2 504	3,8	30,0
197	ONQ de type artisanal / Activités immobilières	10,1	4,0	44,6	60,0	16,8	12,6	42,4	14,2	12,8	5 549	443	531	2 396	4,0	6,8
142	O.Q. de type industriel / Fabric. Matériel médico-chirurgical, mesure, contrôle	9,6	5,5	56,0	*	*	*	*	*	*	7 226	440	515	2 365	*	*
90	Employés administratifs des entreprises / Construction	9,2	1,7	64,3	29,9	0,0	0,0	7,6	32,4	9,0	7 119	481	568	2 334	0,0	15,5
89	Employés administratifs des entreprises / Fabric.machines et équipements professionnels	8,6	0,0	52,3	7,1	0,0	0,0	15,4	24,1	19,3	8 039	486	566	2 263	0,0	13,8
188	ONQ de type industriel / Construction	8,6	5,9	50,1	11,9	3,0	6,2	7,9	22,1	25,0	6 778	461	559	2 455	5,7	27,4
195	ONQ de type artisanal / Construction	8,5	3,1	41,0	10,2	0,8	1,1	16,1	18,4	38,7	5 316	488	589	2 429	1,3	21,3
104	Employés administratifs des entreprises / Activités immobilières	7,4	4,4	61,2	13,0	5,4	1,6	20,0	13,4	7,3	7 531	470	542	2 307	0,0	9,9
94	Employés administratifs des entreprises / Commerce de gros interindustriel	6,6	5,9	62,8	12,5	2,2	0,0	14,3	18,8	3,3	7 753	488	568	2 212	2,1	19,7
177	ONQ de type industriel / Industrie de l'habillement et des fourrures	6,5	0,0	42,8	19,0	0,0	0,0	32,9	41,0	5,2	5 238	472	542	2 327	4,0	27,4
190	ONQ de type industriel / Commerce de gros interindustriel	6,3	0,0	56,9	7,1	4,6	0,0	23,7	14,1	7,6	6 535	457	541	2 401	0,0	24,8
194	ONQ de type industriel / Action sociale	5,8	0,0	57,4	12,0	8,7	6,5	16,0	0,0	3,7	3 588	421	501	2 050	0,0	6,6
127	O.Q. de type industriel / Industries du cuir et de la chaussure	3,6	0,0	71,6	*	*	*	*	*	*	6 616	473	550	2 383	*	*
200	ONQ de type artisanal / Action sociale	0,0	0,0	95,4	37,9	0,0	0,0	4,6	0,0	0,0	3 162	447	531	2 218	0,0	0,0

Les trois séparations horizontales incluses dans l'ensemble des 6 tableaux délimitent les 4 quartiles de la distribution des effectifs salariés par rapport au taux de dérégulation temporelle élargie.(TDTE)

ordonnées par taux de régulation temporelle élargie salaires à temps partiel			et jours		partiel					(S)	(DT)	(A)		habit.	
211	Profess.interméd. adm.et comm.à temps partiel/ Commerce détail, mag.spécialis.et hors ma	85,8	85,8	0,0	21,7	5,5	0,0	76,2	6,3	3 163	231	301	1 050	47,6	7,0
206	Profess.intermédiaires santé et trav.social à temps partiel / Santé	73,8	52,4	0,0	20,0	60,7	32,0	75,1	0,0	7 783	439	468	1 702	10,9	6,4
215	Employés civils et agents de service de la F.P. à temps partiel/ Santé	71,8	43,6	0,0	22,2	53,7	13,1	62,3	21,8	4 362	353	404	1 503	9,7	2,2
226	Employés de commerce à temps partiel/ Commerce détail en magasins non spécialisés	66,9	38,2	0,0	47,3	28,9	0,5	95,8	11,5	3 845	334	391	1 631	1,2	2,5
216	Employés civils et agents de service de la F.P. à temps partiel/ Action sociale	65,0	41,2	0,0	34,1	53,0	10,9	64,0	41,6	3 668	345	415	1 415	5,0	3,2
225	Employés de commerce à temps partiel/ Industries alimentaires	63,6	20,3	0,0	42,1	61,6	0,0	93,8	11,6	3 223	332	370	1 678	10,5	11,6
203	Professeurs, professions scientifiques à temps partiel/ Education	63,2	7,7	0,0	11,1	46,1	1,9	58,6	6,6	7 860	263	345	791	4,0	1,2
238	Ouvriers agricoles à temps partiel/ Agriculture, chasse, services annexes	62,9	54,4	0,0	21,4	27,3	2,9	55,0	40,0	2 503	347	433	1 570	0,0	0,0
207	Profess.intermédiaires santé et trav.social à temps partiel / Action sociale	60,5	31,7	0,0	26,4	36,9	18,1	47,8	10,5	5 876	377	433	1 292	3,3	3,7
204	Instituteurs et assimilés à temps partiel / Education	56,1	20,1	0,0	12,2	25,7	3,3	43,8	25,3	4 962	315	340	1 037	4,4	0,6
233	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Services personnels	52,9	28,1	0,0	27,7	0,0	0,0	90,4	28,5	3 358	430	503	1 615	4,2	14,2
208	Profess.intermédiaires santé et trav.social à temps partiel / Activités associatives	52,6	37,3	0,0	*	*	*	*	*	3 567	351	437	1 050	*	*
232	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Action sociale	51,3	30,7	0,0	52,8	18,5	3,6	39,5	12,4	2 658	310	380	1 475	10,3	2,6
235	Chauffeurs à temps partiel / Autres transports terrestres	50,9	35,6	0,0	10,0	27,8	18,3	59,5	5,5	3 702	339	426	1 498	28,7	10,4
223	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ Santé	47,7	10,8	0,0	45,1	36,8	0,9	51,7	1,6	3 697	343	365	1 431	0,0	0,0
217	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ construction	47,4	31,6	0,0	33,3	5,6	0,0	8,6	0,0	3 911	269	343	1 469	0,0	26,9
205	Profess.intermédiaires santé et trav.social à temps partiel / Administration publique	45,3	19,5	0,0	34,0	14,8	0,0	36,0	3,9	5 668	430	485	1 578	8,8	7,5
222	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ Education	45,1	22,0	0,0	54,3	0,0	0,0	18,0	54,4	2 665	307	337	1 324	4,1	0,0
228	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Hôtels et restaurants	43,8	35,9	0,0	*	*	*	*	*	3 087	337	367	1 590	*	*
230	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Administration publique	43,3	26,2	0,0	35,6	11,4	3,9	39,7	12,3	3 080	325	339	1 643	14,4	12,4
234	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Services domestiques	39,1	19,2	0,0	62,8	7,6	2,6	29,3	4,4	2 119	273	293	1 104	11,5	5,0
209	Profess.intermédiaires admin.de la F.P. à temps partiel/ Postes et télécommunications	38,7	19,3	0,0	*	*	*	*	*	8 416	408	496	1 617	*	*
212	Employés civils et agents de service de la F.P. à temps partiel/ Postes et télécommunication	38,4	24,9	0,0	21,6	0,0	0,0	74,5	6,1	4 375	320	387	1 407	4,0	16,4
220	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ Services fournis aux entreprises	38,1	18,0	0,0	21,6	1,9	1,9	19,2	19,4	4 283	369	400	1 457	12,1	4,9
236	ONQ de type artisanal à temps partiel / Activités immobilières	35,6	15,3	0,0	60,0	7,0	0,0	54,7	2,0	2 698	264	347	1 219	4,9	0,0
227	Employés de commerce à temps partiel/ Commerce détail, magasins spécialisés et hors ma	34,2	19,2	0,0	34,2	19,1	2,4	88,6	13,7	3 283	379	456	1 477	1,8	3,7
219	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ Intermédiation financière	31,0	5,2	0,0	14,9	2,2	0,0	24,9	4,8	6 982	402	480	1 564	4,0	8,6
224	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ Activités associatives	29,3	5,4	0,0	58,5	5,0	0,0	10,7	36,5	3 909	385	435	1 500	4,0	0,0
218	Employés adm. des entreprises à temps partiel/ Commerce de détail, mag.spéc.et hors ma	28,4	5,2	0,0	31,7	0,0	0,0	46,5	0,0	3 693	304	332	1 178	0,0	5,1
237	ONQ de type artisanal à temps partiel / Autres services opérationnels	27,9	5,6	0,0	64,8	6,6	4,4	36,3	8,9	2 393	218	225	1 107	1,9	2,0
229	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Activités immobilières	27,6	18,7	0,0	34,7	12,8	0,0	70,8	0,0	2 241	274	545	1 545	18,6	13,4
231	Personnels des services directs aux particuliers à temps partiel / Education	24,9	3,3	0,0	62,5	5,8	5,8	33,8	79,9	2 913	327	349	1 419	0,0	5,8
213	Employés civils et agents de service de la F.P. à temps partiel/ Administration publique	23,7	8,9	0,0	32,8	9,5	1,8	30,4	11,0	4 532	363	434	1 506	3,7	0,8
210	Profess.intermédiaires admin.de la F.P. à temps partiel/ Administration publique	20,6	10,3	0,0	*	*	*	*	*	7 015	425	500	1 758	*	*
214	Employés civils et agents de service de la F.P. à temps partiel/ Education	19,9	2,9	0,0	37,1	0,0	0,0	20,3	42,2	3 454	339	388	1 403	0,0	0,7
221	Employés administratifs des entreprises à temps partiel/ Administration publique	15,0	4,8	0,0	25,2	1,7	0,0	0,0	12,8	5 174	364	411	1 484	0,0	1,7

Chapitre 4

LES DIFFICULTES DE MESURE DES DUREES DU TRAVAIL EN GENERAL ET DANS L'ECDT EN PARTICULIER

Le simple exemple précédent nous place au centre de la problématique générale du temps de travail et de ce que nous avons appelé dans notre étude la « dérégulation temporelle » du travail salarié. **La durée du temps de travail (telle qu'on l'entend dans la législation du travail) n'est sans doute pas le problème central de notre salarié du nettoiement** ; beaucoup d'autres aspects de son régime temporel de travail sont plus préjudiciables à sa vie : du temps pour lui en décalage avec les temporalités de son environnement social, des conditions de travail qui « plombent » son temps hors travail d'une fatigue peu propice à « vivre son temps libre », une amplitude de la journée de travail démesurée, des temps de « respiration », de coupure, déséquilibrés, et une rémunération qui ne « compense » en rien cet ensemble de nuisances temporelles.

4.1. Durée du travail et régime temporel du travail : mise en contexte de la mesure

L'évaluation des régimes temporels du travail par les salariés met donc en jeu une série complexe d'interrelations entre plusieurs dimensions pertinentes du « temps de travail » : la durée n'est sans doute qu'une de ces dimensions parmi les autres et rien ne prouve qu'elle soit la plus importante à leurs yeux, même si au bout du compte sa réduction soit « toujours bonne à prendre », sans doute « faute de mieux ».

Leur évaluation par les instances économiques, au premier rang desquelles figurent les chefs d'entreprise pour les uns, les « marchés » pour les autres, les « nécessités d'une organisation performante » pour d'autres encore, met en jeu une combinatoire quelque peu différente des mêmes dimensions objectives du temps de travail, mais sur la base d'autres modes de valorisation. C'est sans doute l'évolution dans le temps de ces modes d'évaluation économique du temps de travail (et sa vitesse) qui, face à la relative inertie des cadres sociaux du travail, est de nature à déstabiliser la vie sociale (et non seulement la vie des salariés).

Dans les modes tayloriens et fordien d'organisation de la production, assez largement fondés sur une productivité débit, le primat fût donné, dans cette combinatoire, à une organisation économique presque exclusivement basée sur la valorisation de la durée de disponibilité de la main d'œuvre : simple durée journalière au début, pour une main d'œuvre « banale », enrichie et complexifiée ensuite par la durée de l'engagement temporel, au fur et à mesure de la montée des besoins de l'organisation en qualifications plus complexes, mieux adaptées à l'entreprise, et de l'allongement des temps d'apprentissage. Dans ces modes de production, les temps-durée « achetés » aux salariés étaient gérés par l'entreprise et leur

usage organisé comme celui d'une ressource physique, « un facteur de production ». Les « conditions du travail » étaient secondes dans l'évaluation (l'entreprise adaptait son recrutement en fonction des principaux paramètres déterminés par sa technologie et son organisation : vitesse d'exécution et dextérité, aptitude à résister aux rythmes, aux cadences, à l'intensité et à la pénibilité du travail). Et la « norme sociale du temps » (construite sur la base de traditions, de pratiques religieuses, mais aussi de rationalité économique : multiplier les débouchés imposait que l'échange marchand s'organise en phasage optimal avec les temporalités sociales) se formalisait peu à peu –sans vraiment se transformer- au gré des luttes sociales et des évolutions du droit du travail (réglementation des durées du travail, journalières ou hebdomadaires, du travail de nuit, des heures supplémentaires, etc.). Le travail était évalué notamment au temps (mais bien sûr aussi à la qualification par exemple) : le temps-durée jouait un triple rôle : d'évaluation de la contribution productive et du prix de la marchandise travail sur un marché (il déterminait le salaire) ; de limitation de la prestation de travail ; et de synchronisation de la vie sociale. Les rigidités des organisations productives –liées aussi à la production de masse et sur grande échelle, l'« organisation scientifique » des rythmes de production et le caractère collectif du travail au sein d'unités spatio-temporelles contribuaient également à une régulation tatillonne des horaires de travail et à une grande régularité des rythmes. Enfin, les systèmes salariaux conduisaient le plus souvent à des modes collectifs (non ou peu individualisés) de valorisation salariale du temps passé au travail.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Les organisations productives ont-elles toutes conservé un mode d'évaluation et de valorisation du temps de travail aussi largement fondé sur la dimension quantitative de la durée de la disponibilité temporelle des salariés ? D'autres dimensions des régimes temporels du travail n'entrent-elles pas plutôt en ligne de compte pour construire la performance économique, la compétitivité et la rentabilité de l'entreprise ? En écoutant le discours tonitruant d'une partie du patronat lors du « passage (inachevé) aux 35 heures », on pourrait penser que rien n'a changé : la réduction du temps de travail –à salaire constant- devait entraîner un cataclysme économique, une perte de compétitivité des entreprises et un recul de l'emploi. Apparemment, on peut dire aujourd'hui que de telles conséquences de la réduction du temps de travail n'ont pas eu lieu. Faut-il s'en étonner vraiment ?

Les quelques observations que nous avons pu faire dans ce chapitre sur la base de données déjà anciennes montrent à quel point l'appareil productif contemporain génère des régimes temporels du travail très éloignés de la norme fordiste et tend globalement à opposer aux formes anciennes d'organisations rigides à « respiration » régulière des modes

d'organisation beaucoup plus flexibles susceptibles de déstabiliser la vie des salariés [Sennett, 2000] en l'absence d'une réorganisation concordante de la vie sociale. Ces observations sont cohérentes avec maintes évolutions concernant : la structure des activités productives (montée des services, des productions sur mesure, des services impliquant une relation individualisée avec le client, le public, le patient, etc., des activités liées à l'événement –surveillance-intervention, dépannage, réparation-) ; les modes de gestion de la main d'œuvre par les entreprises (individualisation des performances et des rémunérations, évaluation aux résultats, développement de l'auto contrôle des salariés par instauration de systèmes d'objectifs, limitation de l'engagement temporel – remise en cause des rémunérations « à l'ancienneté », développement de contrats précaires-, généralisation des emplois d'ajustement –à temps partiel modulé, saisonniers, intermittents, etc.-) ; les modes de mobilisation symboliques des salariés dans l'entreprise : politiques « qualité », « client roi », « zéro défaut » ; les nouveaux enjeux de la concurrence : le temps, plus que les prix, avec le « juste à temps », le « zéro délai », les temps d'innovation, car être le premier implique bien d'aller plus vite que les autres (trouver le marché avant eux, innover avant eux, produire le « bon » produit avant les autres, etc. ou d'ouvrir ses guichets plus longtemps... la compétitivité est bien toujours une affaire de gestion du temps)

Devant l'ampleur de ces évolutions on peut se demander si la « durée » du travail reste véritablement la dimension dominante du système d'évaluation des régimes temporels du travail par les entreprises. Car, d'une part, **le lien entre durée du travail et valeur ajoutée est de moins en moins directement établi, notamment dans les activités, de plus en plus nombreuses, qui impliquent un travail « immatériel » (création, innovation, conception) ou dont le résultat est lui même pour une part immatériel.** D'autre part, les systèmes (formels ou tacites) de responsabilisation directe et (ou) de rémunération des salariés sur la base d'objectifs de production (ou de résultats) court-circuitent le chaînage durée du travail / valeur ajoutée / rémunération : ils renvoient vers le salarié la responsabilité de gérer son temps de travail effectif en même temps que la question de son ajustement avec les temps nécessaires à la réalisation d'une production conforme aux objectifs : *plus qu'au temps-durée, on peut dire que le salarié est géré à la vitesse.* Or, le degré d'adéquation de ces deux temporalités (celle du salarié et celles de la production) détermine aussi la situation du régime temporel du travail par rapport à deux autres dimensions importantes du travail : sa configuration temporelle (rythme et positionnement sociotemporel de l'activité productive) et les conditions temporelles de l'exécution de la tâche (intensité, rythmes internes, cadences, charge). Lorsque –et ce cas ne semble pas être le plus fréquent- le salaire est entièrement lié à l'obtention d'objectifs ou de résultats, la situation temporelle du salarié dépend alors entièrement de sa capacité à participer à la fixation de ces derniers. Quand –ce

qui est le plus fréquent -, l'atteinte d'objectifs ou de résultats n'influence que peu la rémunération mais figure au rang des « obligations contractuelles » liées à l'emploi, la situation temporelle du salarié dépend de son aptitude (individuelle ou collective, bien sûr) à négocier avec son entreprise sur deux fronts : celui des objectifs et celui du salaire.

Ainsi coexistent aujourd'hui dans l'appareil productif (mais également dans la plupart des entreprises) des systèmes de valorisation du temps de travail extrêmement différenciés (quelque part entre le mode de gestion taylorien, celui de l'entreprise flexible et celui du salarié « autonome » et responsable de ses résultats) et qui aboutissent à la grande dispersion observée des régimes temporels du travail.

A un extrême, on trouve des modes de production de type taylorien dont l'efficacité se construit sur la base d'une organisation qui compte, régule et gère des quantités de temps de travail (hommes/heures) au sein d'un processus productif aux temporalités réglées ; le temps partiel et les contrats précaires sont des outils d'ajustement destinés à assurer la continuité du processus ou à répondre à des aléas imprévisibles. La productivité et la performance, comme les conditions temporelles du travail (rythmes, cadences, intensité et charge de travail, etc) et les quantités de temps de travail nécessaires, sont déterminées par l'«organisation scientifique du travail» dans une **relative indépendance par rapport aux compétences, aptitudes et efforts individuels de salariés encadrés par des horaires stricts et réguliers et une hiérarchie de commandement**. Ici, les horaires, les conditions de durée et les conditions salariales du travail sont plus ou moins négociées collectivement sur la base de droits acquis, de coutumes et de contraintes économiques.

A l'autre extrême, se distinguent des modes de production flexibles fondés sur une manière radicalement différente de construire l'efficacité : celle-ci se construit **sur les compétences et performances individuelles des salariés, sur leur engagement personnel dans l'obtention de résultats individuels mais aussi du résultat collectif au sein d'organisations souples** (qui se font et se défont au gré des besoins) entièrement orientées vers la coordination optimale des actions individuelles. Ici –dans ce modèle pur-, tout est différent : les temps de travail individuels (quantité et durée) ne constituent plus vraiment une ressource à gérer pour l'entreprise, qui administre des emplois (nombre de postes et profils), des objectifs, des compétences et des résultats. Ici, le temps de travail n'est plus négocié collectivement, ni régulier, mais **est directement subordonné aux exigences des marchés et de la production**. En forçant le trait, on pourrait dire que le salarié –c'est le cas depuis longtemps pour certains cadres et pour maints commerciaux- construit lui-même le

régime temporel de son travail en fonction du « contrat » d'objectif et de résultat qu'il a passé avec son entreprise. L'ensemble des dimensions évoquées du régime temporel de son travail sont –dans la version la plus pure du modèle- liées à sa capacité à négocier individuellement les objectifs et les moyens avec sa direction.

C'est dans une situation d'hybridation plus ou moins avancée entre ces deux modèles extrêmes que se situent aujourd'hui la plupart des structures productives¹, conduisant à la gamme très diversifiée de régimes temporels du travail que nous avons mise en évidence. Le plus souvent, plusieurs modes de production cohabitent, à l'état plus ou moins pur, au sein de chaque organisation productive : Ainsi s'expliquent par exemple certains clivages observés entre familles professionnelles au sein d'une même branche d'activité : même dans des branches où la dérégulation temporelle du travail est particulièrement significative, toutes les catégories et toutes les fonctions productives ne sont pas affectées de la même manière par l'impératif économique de souplesse et de flexibilité du travail et de l'emploi. Pour preuve, la relative régularité des horaires, et parfois le degré élevé de protection contre le travail précaire, des employés administratifs des entreprises (commerce de gros interindustriel, commerce de gros de produits agroalimentaires, commerce de détail, activités informatiques, activités immobilières, fabrication de machines et équipements professionnels, édition, imprimerie, reproduction) ou encore de certaines catégories d'ouvriers et de techniciens à horaires réguliers (ouvriers qualifiés de l'habillement, techniciens de recherche et développement) dans des branches où la flexibilité n'épargne pas les salariés d'autres catégories, celles dont le régime de travail est plus souvent régulé par les temporalités des marchés, des clients, des publics et des patients ou les aléas-incidents-événements de la production ou de l'organisation ou les délais.

Est intéressante de ce point de vue la concordance entre les observations de terrain que nous avons pu faire dans un secteur que nous connaissons bien (celui de l'action sociale) et les indications que l'ECDT95 peut fournir (tableaux 25 et 26) : ici, les salariés que l'activité professionnelle met en rapport quasi permanent avec le patient, l'assisté ou le public, dans une relation de soin, d'assistance, de fourniture d'une prestation sociale ou médicale (personnels soignants, éducateurs, animateurs, assistantes sociales, etc) affichent un taux de dérégulation temporelle élargie très élevé, tandis qu'à côté d'eux, d'autres salariés des mêmes établissements, soumis à d'autres temporalités, connaissent des régimes

¹ Voir, pour l'industrie, l'analyse d'A.Valeyre sur l'évolution des « contraintes » pesant sur les entreprises en recherche d'amélioration de la productivité et de la rentabilité et leurs conséquences en termes de « pression du temps » pour les salariés de différentes branches [Valeyre, 2001].

temporels du travail à horaires répétitifs (ouvriers artisanaux de l'action sociale) très proches de ceux de la norme fordiste.

4.2. Peut-on isoler la durée du travail du système d'interdépendances qui fonde le régime temporel du travail lorsque la norme temporelle est éclatée ?

C'est dans ce contexte général que se situe aujourd'hui la question de la mesure quantitative de la durée du travail, de son sens, de son intérêt pour les salariés comme pour les employeurs et de la variabilité de ses significations et de ses possibilités de mesure objective selon le positionnement du travail au sein de l'appareil productif, selon les modes d'organisation de la production et par rapport à d'autres dimensions du régime temporel global du travail. C'est dans ce contexte également que sont évalués, par les uns et par les autres, les effets d'une réduction quantitative de la durée du travail. C'est dans ce contexte, enfin, que se pose au chercheur et au statisticien la question d'une méthode de mesure objective et pertinente de la durée du travail.

La difficulté particulière de cette mesure ne tient pas uniquement à la fragilité des outils de recueil de l'information. Elle est surtout inhérente au flou qui entoure l'objet même de la mesure, que ce flou s'incruste dans les définitions formelles que l'on peut tenter de lui en donner ici ou là (code du travail, méthodologie d'enquêtes, etc.) que – et surtout- dans les représentations sociales du « travail » (qu'est-ce qui est travail ?) et du « temps » (où commence, ou finit, le temps de travail ?). Sur un plan très pragmatique, le statisticien ne définit pas le travail autrement qu'en se référant implicitement à une liste limitée d'activités et de conditions d'exercice généralement reconnues à un moment donné par le droit du travail comme relevant du travail salarié (c'est à dire, en gros, « méritant salaire »). C'est à partir de cette norme théorico-juridique qu'il élabore le « moule » ou le « calibre » qui standardisera une multitude de situations de travail hétérogènes ; ceci dans le cas où il procède à la mesure à partir d'un questionnaire d'enquête auprès des salariés et ne se contente pas de collectionner les nombreuses images du « temps de travail » projetées par l'entreprise (déclarations de durées du travail collectives par l'entreprise dans les enquêtes ACEMO) ou par les partenaires sociaux (accords de branche ou d'entreprise, enquête administrative DARES).

La fragilité de la méthode, qui –implicitement ou explicitement conduit à « normer » l'objet- réside dans **l'indétermination à laquelle elle aboutit quant à la façon**

dont les salarié soumis à l'enquête opèrent pour faire rentrer leur représentation du « travail », le vécu de leur « temps de travail », dans le « moule » formalisé et calibré du questionnaire. Sans parler de la question adjacente : tous « trichent-ils » de la même manière avec leurs représentations et leur vécu pour s'insérer dans ce « moule » ? C'est sur la base de ces deux interrogations – et sur l'inévitable conflit de normes sous-jacent- que se dessinent, nous semble-t-il, les principales limites des mesures du « temps » de travail que l'on puisse faire à partir d'enquêtes du type ECDDT95. Quelques observations très générales rendront plus claires l'indétermination des réponses collectées à des questions du type : « Combien d'heures de travail M. effectue-t-il habituellement par semaine ? » (question a13 de l'enquête sur l'emploi de 1995) où « Quelle a été votre durée hebdomadaire moyenne de travail au cours du mois de février ? » (question c10 de l'ECDDT95, reprise dans l'ECDDT01) ou encore « Dans le cadre de son emploi principal, quel est le nombre d'heures effectuées par semaines par M. (en moyenne) ? » (enquête sur l'emploi 2001) ².

4.2.1. La question des frontières du travail.

La délimitation du travail ne faisant l'objet d'aucune précision, elle place la personne interrogée face à l'obligation d'opérer un premier transcodage (décodage et recodage) de la question : « qu'entendent-ils par « travail » ? »

Un responsable de ressources humaines ou un ingénieur commercial pourraient rapidement avoir à décider si les repas d'affaires ou avec d'autres professionnels, les heures passées au domicile à lire des documentations professionnelles ou à enrichir leurs connaissances, les communications téléphoniques au domicile avec le client, le chef d'atelier ou la hiérarchie, les heures passées en avion au retour d'un voyage professionnel, sont ou non du travail. Le chauffeur routier marseillais aura à se demander si les 5 heures qu'il a passées à Bruxelles à « attendre qu'on décharge » son camion sont à mettre ou non sur le compte du travail. L'institutrice devra trancher sur la question d'inclure ou non dans son temps de travail les deux heures qu'elle passe chaque jour chez elle pour préparer au mieux sa mission éducative. La caissière d'hypermarché ou la serveuse de restauration décideront elles-mêmes du sort à réserver aux deux heures de « coupure quotidienne » (inutiles pour elles) qui rythment leur journée de travail sans être vraiment du travail. L'ambulancier, de permanence 7 nuits et un dimanche d'affilés, en plus de ses journées « de travail » normales – elles-mêmes entrecoupées de temps d'attente- balancera entre déclarer les 44 heures pour

² Le même type de problèmes se posent dans les enquêtes de type « emploi du temps » ou « budget-temps » lorsque le répondant est tenu de « qualifier » chacune de ses activités et chaque temporalité ou

lesquelles il est rémunéré, ou bien les 56 qu'il effectue réellement au quotidien hors permanence, au encore les 140 heures durant lesquelles il reste (les semaines de «garde» ou de «permanence») «à la disposition de son employeur» sans contrepartie monétaire correspondante : est-ce bien du travail alors même que son employeur ne le considère pas comme tel ? La sage femme hospitalière se demandera de son côté si le travail qu'elle a effectué –sans contrepartie financière ni «récupération» au delà des 25 heures 30 «habituelles» et «normales» de sa vacation - pour terminer un accouchement entrepris une demi-heure avant l'arrivée de la «relève»- doit être ou non qualifié ainsi pour les besoins de l'enquête.

Le type de choix qui est opéré assez spontanément par le salarié pour «bien» répondre à la question doit pourtant être l'objet d'une attention particulière de la part de l'utilisateur de l'enquête. Et il répond sans aucun doute à des logiques sous-jacentes extrêmement fortes qui réfèrent tantôt à une soumission à la norme de l'entreprise (définition du «travail» à partir de sa reconnaissance salariale), tantôt à la norme sociale du milieu socioprofessionnel (historiquement construite, sur le long terme, mais parfois figée malgré les évolutions de l'environnement ; à bases d'usages, de coutumes, de traditions), tantôt à des normes propres au milieu social (normes syndicales, politiques, locales) ou familial. En tout cas, il est permis de penser que le salarié devra résoudre, au moment de l'enquête, un conflit de normes relatives au travail pour insérer une réponse synthétique et sans nuance (le «combien ?» appelle une précision définitive) dans le moule de la question.

Pour illustrer cette logique à partir des exemples choisis³, on peut raisonnablement faire l'hypothèse que la réponse spontanée du cadre (tout au moins d'une partie d'entre eux) renvoie à la norme de «disponibilité» extrême qui structure une catégorie socioprofessionnelle qui «ne compte pas son temps» mais pour laquelle un «temps de travail sans limite» est plutôt valorisé et où le «travail» n'a jamais été véritablement défini et ne délimite donc pas une frontière nette avec les autres activités sociales. On pourrait dire que, de ce point de vue, l'ouvrier «taylorisé», dont le travail et sa durée restent rigoureusement prescrits et contrôlés, a moins de latitude pour décider des frontières entre le travail et le «hors travail». Ce n'est pas le cas du chauffeur routier dont la réponse peut faire appel à plusieurs références : d'un côté, il associe souvent à l'exercice de son activité professionnelle un sentiment d'«autonomie» et d'«indépendance» qui, par certains aspects, pourraient évoquer celui dont se réclament certains cadres d'entreprise ; d'un autre côté, la

de les faire pénétrer dans un moule préétabli.

³ Tous ces exemples sont issus du «terrain» de notre enquête. Cf. deuxième partie du rapport.

délimitation du « travail » lui-même est en débat – pour ne pas dire en crise profonde- dans la profession et fait l'objet de régulations de plus en plus précises ; enfin, dans ce « métier d'hommes », l'accoutumance à de longues journées de travail est quasi culturelle. Sa réponse paraît être largement ouverte et pour partie liée à la construction de sa pratique professionnelle (ancienneté dans le métier) et à la façon dont il a résolu le conflit entre les normes anciennes du milieu et les nouvelles régulations. Certains ambulanciers –deux, parmi ceux que nous avons interrogés étaient en conflit avec leur employeur sur les frontières du temps de travail- n'hésiteront sans doute pas à déclarer la totalité du temps du travail qu'ils considèrent comme effectif ; un autre, en revanche, relativement satisfait de sa rémunération, tendra à conformer sa réponse à la norme de l'employeur, celle du temps rémunéré. La sage femme, pour laquelle le travail est riche de « sens », est trop préoccupée de quitter l'hôpital après ses longues gardes et de jouir de deux ou trois journées de repos, pour attacher beaucoup d'importance au travail effectif qu'elle a fourni à titre gratuit pour remplir sa mission jusqu'au bout.

Enfin, l'intérêt principal de s'adresser aux salariés eux-mêmes pour approcher une mesure de la durée du temps de travail est de pouvoir cerner le temps de travail *effectif* c'est à dire l'ensemble du temps consacré à l'activité professionnelle, que celui-ci soit connu ou non, et reconnu ou non, par l'employeur. Le salarié est le seul à savoir qu'il a travaillé plus que le temps pour lequel il a été pointé par l'entreprise, qu'il a ou non travaillé à son domicile, qu'une partie de son temps de travail n'est pas « déclarée », etc. **Il est le mieux à même de tracer lui-même les frontières de son temps de travail et de trancher dans le flou relatif qui peut entourer la définition de la tâche, de l'activité et de l'emploi.**

Or, de ce point de vue, l'ensemble des enquêtes ne nous paraissent pas exploiter pleinement cette possibilité de mesurer autre chose que des durées « déclarées par les entreprises » ou des durées « habituelles » théoriques.

4.2.2. Temporalités sociales, systèmes d'activités et « mesure du temps »

A supposer que la délimitation de l'activité spécifique « travail » soit claire dans l'esprit du répondant, il doit dénouer un autre nœud pour satisfaire la demande de l'enquêteur : **comment passer d'un temps vécu à une catégorie temporelle abstraite, « normée » et quantifiée de type « temps habituel », « temps effectif », « temps moyen » ?**

L'opération implique de passer d'un **registre temporel concret** (le temps vécu de sa propre vie qui n'est après tout qu'un enchaînement d'«instants») à un **registre abstrait** (le temps « théorique » que l'enquêteur souhaite quantifier). Ce passage présuppose abusivement, à l'image du modèle taylorien, que la vie des salariés soit indiscutablement régie par une arithmétique du temps-durée et par un cloisonnement suffisamment rigoureux entre ses diverses temporalités pour qu'ils soient à même d'isoler de façon univoque le « temps du travail ».

En est-il ainsi ? L'horloge (et l'agenda), qui servent à l'entreprise à quantifier du temps productif et au statisticien à « mesurer le temps de travail », ne remplissent-ils pas en priorité, dans la vie quotidienne de chacun, une toute autre fonction vitale : assurer la synchronisation des temps sociaux et des acteurs sociaux ? Il y a plus qu'une nuance entre ces deux fonctions et il s'agirait de bien connaître ici le rôle dominant que jouent l'horloge (ou l'agenda) dans la vie des salariés interrogés. Que ces instruments possèdent une fonction de synchronisation des activités et des temps individuels des acteurs sociaux est indiscutable : le réveil et l'horloge scandent des instants, fournissent des repères temporels instantanés qui sont utiles à toutes les sortes de rendez-vous sociaux qu'une organisation sociale complexe implique (travail, école, autobus, train, avion, heures d'ouverture des bureaux, etc.). Sont-ils pour autant appropriés par les individus comme des instruments de mesure arithmétique de durées ? Autrement dit, est-il raisonnable de supposer que chaque individu soit enclin à rationaliser par une mesure objective de sa durée le temps consacré à chacune de ses activités ? Ne faut-il pas supposer à l'inverse que le vécu n'est pas ainsi fait de durées, d'intervalles objectifs entre des instants ; mais est plutôt constitué de moments, chronologiquement articulés, plus ou moins repérés les uns par rapport aux autres, grâce à l'agenda et à l'horloge, **mais dont la durée est profondément subjective, de l'ordre du vécu et non du quantifiable** ? L'analyse en termes de système des activités, qui a toujours sa propre temporalité dominante, n'est-elle, pas au bout du compte, un moyen de dépasser l'opposition entre la « durée » (abstraite) et le « vécu » (concret) ?

Mesurer le temps de travail impliquerait de mettre le salarié en situation d'abord de pouvoir distinguer entre ses diverses activités (donc de savoir délimiter ses différentes sphères d'activité, dont celle du travail), ensuite de les ordonner et de les repérer par rapport aux mouvements de l'horloge ou de l'agenda et enfin de restituer fidèlement les coordonnées temporelles du début et de la fin de chacune d'elles. C'est une opération complexe qui fait uniquement appel à la mémoire du passé et à l'aptitude de l'individu de la mettre en ordre. On peut supposer que plus ce passé sera éloigné, plus l'opération sera complexe et son résultat incertain. Pour trois raisons au moins. D'abord, dans le vécu de l'individu,

l'ensemble des activités forment système et sont en étroite interdépendance les unes des autres : comme l'ont montré les approches en termes de systèmes des activités [Curie, Hajjar, Marquie, Roques, 1990], chaque activité joue à la fois comme contrainte et comme ressource pour les autres si bien qu'il est difficile de dénouer leur entrelacement. En second lieu, on a de bonnes raisons de penser que l'homme est plus enclin à construire et à penser son devenir (sur la base des expériences passées, fixées dans sa mémoire, certes) qu'à cultiver son passé [Zarifian, 2001]. Enfin, il peut être considéré que la mémoire humaine ne fonctionne pas à l'image des « mémoires numériques » des robots et des ordinateurs mais se construit à l'intérieur de cadres sociaux qui donnent sens aux images et aux souvenirs qui l'impressionnent [Halbwachs, 1994].

Il paraîtrait donc illusoire de prétendre recueillir par enquête directe auprès de salariés autre chose que des indications très générales sur la durée de leur temps de travail dont il faut savoir en outre qu'elles peuvent porter l'empreinte, non seulement du « moule » dans lequel le chercheur ou le statisticien veut la fondre (formulation de la question), mais encore de leur subjectivité, de leur appartenance sociale, de la référence aux normes de leur milieu professionnel, des processus d'accoutumance, des usages, des coutumes, ou encore de paramètres personnels (positionnement dans une tranche de vie par rapport à un projet de devenir) ou familiaux (influence des calendriers familiaux, de procréation, d'éducation des enfants, de soin apportés aux parents ou au conjoint), etc... Ainsi conçue, la « mesure » de la durée du travail n'a aucun rapport avec l'opération métrique (qui a elle même sa propre part d'arbitraire, liée à la fois à l'outil de mesure et au jugement des hommes – en cas de « faux départ » notamment-) à laquelle se livrent par exemple des chronométreurs officiels sur un stade olympique. Tout au plus l'opération d'enquête permet-elle d'envisager la collecte **d'informations dont l'apparente homogénéité formelle ne doit jamais faire oublier l'hétérogénéité constitutive fondamentale**, laquelle est attribuable à l'hétérogénéité de ses sources elles mêmes : des individus différemment impliqués dans un système complexe de temporalités sociales.

4.2.3. Temps habituel, temps moyen, temps vécu, temps longs et temps courts.

Si ces principes là sont admis (incommensurabilité et hétérogénéité des réponses recueillies, relativité de la mémoire des temps), le chercheur et le statisticien doivent rabattre leur niveau d'exigence et se contenter d'essayer de réduire autant que possible l'hétérogénéité des informations et la sollicitation de la mémoire, en acceptant toutefois de ne jamais y parvenir tout à fait.

Pour cela, il est nécessaire de jouer à la fois sur deux plans. Le premier plan est celui du « langage » : la communication entre l'individu interrogé et le statisticien doit être aussi peu brouillée que possible par l'usage de mots ne figurant pas au répertoire ordinaire de l'un et l'autre des deux protagonistes. Il s'agit donc, avant tout, de déterminer le registre du « temps de travail » qui fait sens pour les deux. Mais l'exigence langagière ne s'arrête pas là : encore faut-il, soit utiliser un langage qui produise le même sens pour tous les salariés interrogés et pour le statisticien, soit admettre l'hétérogénéité fondamentale de sens du « temps de travail » mais se fixer d'obtenir alors le lexique de la personne interrogée, le sens qu'il donne à sa réponse.

Le second plan concerne la limitation des risques de brouillage de la mémoire, tels qu'on peut les supposer accrus par la distance qui sépare l'information que l'on souhaite obtenir du moment où elle a été emmagasinée. L'hypothèse est faite – notre propre enquête la confirme – que plus l'individu est interrogé sur une période éloignée de l'instant présent, plus l'information sera imprécise et, qui plus est, transformée, c'est à dire que l'individu se la réapproprie aujourd'hui autrement qu'il ne l'a vécue au moment de son enregistrement⁴ : le souvenir est vivant et la mémoire transforme les images et les actualise.

Comment se situent, sur ces deux plans, les principales enquêtes françaises sur la durée du travail réalisées auprès des salariés ? Les questions généralement posées sont du type suivant : « *Combien d'heures de travail M. effectue-t-il habituellement par semaine ?* » « *Quelle a été votre durée hebdomadaire moyenne de travail au cours du mois de février ?* » « *Dans le cadre de son emploi principal, quel est le nombre d'heures effectuées par semaines par M. (en moyenne) ?* »

A - Sur le plan langagier, il n'y est pas sûr qu'il y ait une correspondance univoque entre les questions posées et les réponses obtenues. Pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, déclarer une « moyenne », notion prégnante dans les questionnaires, **présuppose qu'un calcul préalable ait déjà été effectué par le salarié interrogé** ; il n'est d'ailleurs pas complètement certain que tous possèdent une connaissance suffisante de l'arithmétique de base qui permette d'opérer un tel calcul. Pour certains, d'ailleurs, le mot lui-même peut « faire peur », et de toutes façons rompre avec la manière dont il vivent les

⁴ Sur ces différents aspects, voir notamment [Halbwachs, 1994] et [Sivadon, Fernandez-Zoila, 1983].

temporalités sociales, et peut se trouver en rupture avec leur propre usage langagier⁵. En outre la probabilité de pouvoir effectuer facilement un tel calcul est d'autant plus élevée que le salarié est plus soumis à des horaires et des temporalités de travail répétitives ou régulières ; sur des temps longs (semaine ou mois), les salariés à horaires « chaotiques » ont un double problème : celui du calcul juste, mais auparavant, celui de la mémorisation des durées journalières qui fondent la moyenne demandée. Dans le meilleur des cas – par exemple celui que nous avons rencontré avec un transporteur de fonds- le salarié énoncera (avec quelques difficultés) des durées journalières ou hebdomadaires, insistera sur leur variabilité ou sur leur régularité, les commentera à l'envi, **mais le calcul de la moyenne ne l'intéresse pas : il en renverra la charge à l'enquêteur**. La « durée moyenne » n'a souvent aucun sens pour lui ; il tente de gérer au mieux au quotidien les diverses contraintes et ressources de ses différents systèmes d'activité, parfois de construire son devenir, mais il est peu douteux qu'il ne vive pas des « temps moyens ». Certes, chaque salarié répond bien à sa façon à la question posée, et le statisticien peut éprouver la satisfaction de travailler sur des questionnaires remplis. Mais c'est pourtant à ce niveau que la question de l'homogénéité et de la commensurabilité des réponses obtenues va se poser. Et il faudra bien s'interroger, cas par cas, sur la nature de la substitution opérée par la personne soumise à la question : calcul d'une moyenne effective, réponse « impressionniste » ou « pifométrique », conformisme à la norme du milieu socioprofessionnel ou de l'entreprise, exagération ou minimisation de la durée effective pour raisons personnelles (effets d'affichage), etc ?

« *Combien effectue-t-il d'heures ?* ». Ici, la question ouvre à toutes les fantaisies possibles en matière de définition des bornes de la mesure : d'heures de quoi ? de travail ? mais où commence et où s'arrête le travail ? Nul doute que là encore la réponse fournie obéira à quelques principes solides sur lesquels s'appuie le salarié ; malheureusement, **ses référents n'étant pas explicités dans l'enquête, il sera difficile au chercheur de les reconstituer**. Des enquêtes connues, il ressort par exemple que les cadres « en général » ont des durées du travail plus élevées que la moyenne, ce qui tombe également sous le sens de l'observation. Toutefois, on peut se demander si la rigueur placée dans l'appareillage statistique de calcul des « bons » écarts entre les catégories de ce point de vue n'est pas quelque peu disproportionnée par rapport à l'incertitude qui pèse sur les durées recueillies à partir de ce type de questions. Tout laisse à penser que le cadre déclare plus systématiquement des amplitudes de temps de travail (incluant pauses, temps personnels « masqués » par le temps de travail ou imbriqués en son sein, repas avec collaborateurs ou

⁵ La pratique d'entretiens avec des salariés révèle par exemple les difficultés que peuvent avoir certains travailleurs dont les horaires hebdomadaires sont inégalement répartis sur des cycles longs (6

collègues, temps de trajet, etc...) que l'ouvrier industriel « taylorisé » qui, lui, vit au quotidien, dans un univers de travail bien normé où temps de travail, temps de pause, temps d'habillage, temps de trajet ou temps d'absence ne peuvent pas se confondre : l'idée d'inclure dans son temps de travail les $\frac{3}{4}$ d'heures de pause repas durant lesquelles il a pu discuter avec ses collègues de questions professionnelles risque moins de lui venir à l'esprit. « Deux poids, deux mesures », bien connues et contrastées entre ces deux situations. Mais la question se pose en des termes bien différents (et sa réponse est, nous semble-t-il indéterminée) pour la masse des répondants appartenant aux catégories situées entre ces deux pôles extrêmes et qui doivent librement « qualifier » leurs activités comme du travail ou du « non travail » (personnels des services, commerciaux, maîtrises, personnels soumis à « autonomie » dans le travail, etc.).

Habituellement ? Tous les salariés ont-ils des « habitudes », des « horaires habituels » ? Il est bien certain que non, l'ECDT95 nous a permis de l'établir. En outre, dans l'entreprise « flexible » d'aujourd'hui, où tout est en perpétuel changement, et où, bien au delà de la question des horaires de travail, les remises en question des salariés (y compris dans leur emploi, leur métier et leurs connaissances) sont opérées au quotidien, peut-on encore conserver cette expression langagière commode sans risquer encore une variété infinie d'interprétations de la question (et des difficultés à donner un sens à la réponse) ? La norme temporelle collective pouvait, il fut un temps, fournir un référent commode au salarié pour évaluer ses propres « écarts ». Sur un plan individuel même, le contrat que le salarié avait avec son entreprise fixait des horaires de travail auxquels il pouvait se référer, dont il pouvait se réclamer, aidé parfois en cela par une organisation collective protectrice. Un horaire pouvait être « habituel » et déterminer en même temps des écarts visibles et mesurables. L'avènement progressif de dispositifs nouveaux de flexibilité de la main d'œuvre et du temps de travail (contrats intérimaires, cdd, heure complémentaires des temps partiels, modulations de type I, puis II, puis III, annualisation du temps de travail, compte épargne temps, contrats de forfait, contrats commerciaux liant rémunération au résultat et « oubliant » la prescription de durée du temps de travail, etc...) nous paraît entraîner une perte de signification à la notion de « durée habituelle » du temps de travail. Son emploi courant par l'appareil statistique nous paraît plus guidé par l'« habitude » que par une réflexion approfondie sur les mutations contemporaines du salariat. Réflexion aux implications multiples que la présente étude ne fait qu'initier. Mais, même en l'absence de

à 12 semaines) pour exprimer la durée hebdomadaire moyenne de leur temps de travail

travail – est tout sauf porteuse d'homogénéité de sens pour les salariés ; elle ne peut que conduire à un artefact de mesure d'objets incommensurables.

B - Sur le second plan à présent, celui du risque de brouillage de la mémoire, les évolutions contemporaines des organisations productives tendent à produire les mêmes effets d'obsolescence sur les bases méthodologiques des enquêtes actuelles que sur les expressions langagières qu'elles utilisent.

Au centre de cette menace d'obsolescence se profilent les questions fondamentales du sens (et de l'usage que l'on compte faire) de la mesure et du choix corrélatif des bornes temporelles de l'objet de mesure. Pour être plus précis la question qui se pose aujourd'hui est la suivante : doit-on mesurer la durée du travail sur un temps court (la journée, la semaine) ou sur un temps plus long (le mois, l'année, un intervalle pluri-annuel, le « temps de la vie », etc.) ? Sachant que, selon l'option retenue, la mémoire de l'individu interrogé ne sera pas sollicitée de la même façon, sur le même registre. Sachant, par ailleurs, que l'intervalle de temps auquel va s'intéresser le statisticien, ou le chercheur, n'a pas obligatoirement un sens – ou n'a pas le même sens – pour le salarié. La réponse à cette question renverra alors au choix d'une posture déterminée sur la voie de la connaissance, c'est à dire à l'adoption et à la clarification d'une problématique générale du temps de travail.

Sur un plan très concret, les salariés – mais aussi l'organisation sociale dans son ensemble - sont tout autant concernés par des temps courts que par des temps longs, et ceci de différents points de vue.

1 - *Tout d'abord, l'environnement institutionnel du travail (léislation, organisation du travail dans l'entreprise) soumet le salariat à un ordre temporel très formalisé* qui concerne aussi bien des temporalités courtes que des temporalités longues. Du respect de cet ordre temporel dépendent largement les conditions matérielles d'existence des salariés et sont sensées dépendre aussi certaines de leurs conditions de vie (santé, avec les lois limitant les durées du travail, ou l'âge de mise au travail). La retraite par exemple, (condition d'existence essentielle dans une société « vieillissante ») ne s'acquiert que moyennant validation d'une certaine durée du travail sur la vie entière (comptabilisée en trimestres, eux-mêmes proratisés en jours travaillés) ; la durée du temps de travail joue ici doublement, au sens de durée d'emploi comme nous venons de l'indiquer, mais aussi par l'incidence que les durées de temps de travail rémunérées ont pu avoir sur le salaire, car celui-ci fonde le montant de l'assiette qui sert au calcul des retraites et pensions. La maladie, l'invalidité, ouvrent aussi des droits proportionnels à des durées du travail. De même en est-

il pour le versement d'indemnités de chômage, qui se trouvent liées, dans leur montant comme dans la durée de leur versement, à la durée du travail sur des temps de toute longueur ; le statut d'intermittent par exemple est attaché, lui aussi, à des durée, non seulement de l'emploi, mais également du travail. La législation des compte épargne temps rend pertinent l'intérêt que l'on pourrait porter à des mesures de durées du travail sur des bases pluriannuelles. Dans les régimes de modulation et d'annualisation du temps de travail, mais aussi pour les salariés bénéficiant de « jours de rtt » soldés annuellement ou pour les cadres au « forfait en jours », la durée effective du temps de travail qui fera l'objet d'une reconnaissance salariale n'est connue du salarié qu'au bout de 12 mois lorsque, selon leur expression, les « compteurs sont remis à zéro » : contre toute apparence, les « 35 heures hebdomadaires » ne se comptent plus forcément sur une base hebdomadaire mais annuelle. Autrement dit, pour les salariés concernés, **la durée du travail mesurée sur une base infra-annuelle n'est absolument pas prédictive de la durée qui sera réellement effectuée au cours d'une année.** Pour d'autres salariés en revanche, ceux qui sont soumis à des formes de décompte du temps de travail plus classiques, la durée du travail est uniquement réglementée et rémunérée sur une base hebdomadaire. Pour d'autres encore, la durée prise en compte par la réglementation et par le service de paye est celle qui correspond à la longueur d'un cycle. Enfin, la législation du travail et les conventions collectives peuvent amener à comptabiliser des durées du travail journalières, mais aussi des amplitudes de la journée de travail, des durées de pauses et de coupures quotidiennes, des temps d'astreinte, etc....

*2 - D'autre part, les intervalles de durée pertinents au regard du législateur ou du gestionnaire d'entreprise ne le sont pas obligatoirement pour les salariés qui, eux, vivent au quotidien des difficultés d'harmonisation et de synchronisation de leurs temps sociaux, d'administration de leur système d'activité (dans lequel la sphère du travail n'est qu'une parmi les autres), et de gestion de leurs ressources matérielles et – point souvent oublié dans l'analyse temporelle – de leur devenir. Il peut donc y avoir **tension entre l'ordre temporel déterminé par la loi, l'accord collectif ou le contrat de travail et les temporalités du travail représentées et vécues par les salariés.** Par exemple : soumis par accord collectif à un régime d'annualisation du temps de travail où l'intervalle prescrit pour la détermination de la mesure du temps de travail est, légalement et dans la pratique d'entreprise, l'année (et pas forcément l'année civile), un salarié peut tout à fait opposer une représentation de la durée fondée sur la semaine (les « 35 heures ») ou sur la période de paye la plus courte (le mois), celle à la fin de laquelle le « pointage » de ses heures de travail et leur validation par l'employeur sont effectués. Ou encore, des salariés ayant dépassé 50 ans peuvent très bien situer les dépassements de durée consentis sur de courtes périodes dans une perspective plus*

longue de raccourcissement de la durée de leur temps de travail sur leur vie entière, par le biais du compte épargne temps : les heures de travail comptabilisées sur des temps courts par l'entreprise se transforment en mois ou en trimestres d'anticipation du départ en retraite. Court ou long, les salariés ne « comptent » donc pas forcément leurs durées du travail de la même manière que leur entreprise, en tous cas, pas pour les mêmes raisons, ni dans la même perspective. D'autant que, comme le révèle l'enquête auprès des salariés, tous ne le « comptent pas », même si tous le vivent concrètement et **le gardent en mémoire, mais dans un « format » qui n'est pas obligatoirement celui des catégories administratives ou statistiques proposées par l'enquêteur**. Un jeune diplômé peut très bien travailler « beaucoup », dans une perspective longue de perfectionnement professionnel ou de construction de carrière, sans savoir dire « combien » ni même sans trouver cela « anormal », même si la durée de son temps de travail paraît « hors normes » ou « illégale », pour peu qu'elle représente pour lui une condition normale d'affiliation à son groupe professionnel ou au groupe des diplômés de l'école qui l'a formé [Bouffartigue ; Bouteiller, 1999]. Une caissière d'hypermarché ou une femme de ménage à temps partiel peuvent paraître travailler « peu » aux yeux du chercheur ou du statisticien alors qu'elles auront tendance à trouver leurs durée longue, considérant les « coupures » ou les temps de trajet entre les chantiers comme du temps de travail, sans aborder encore la question, liée, de la pénibilité du travail.

4.2.4. Implications méthodologiques pour la mesure des durées du travail par enquête directe auprès des salariés.

En résumé, il faut garder présent à l'esprit que la mesure de la durée du travail se fait obligatoirement dans un contexte de tension entre au moins trois modes de comptabilisation et de restitution du « bon chiffre ». **Le mode juridico-législatif ; le mode entrepreneurial⁶ et le mode « vécu » par le salarié.** Ces observations ont plusieurs implications méthodologiques pour la mesure des durées du temps de travail sur la base d'un recueil direct d'informations auprès des salariés. Celle-ci nous semble devoir répondre à quatre exigences.

⁶ Celui-ci ne tend pas forcément à s'identifier au mode juridico-législatif et possède sa propre logique. Il suffit d'examiner, dans l'ECDT95, la queue de distribution des durées du travail, des amplitudes, des temps de coupure quotidienne, des temps de repos journaliers ou hebdomadaires pour se rendre compte que la prise en compte de la règle par l'entreprise est très « élastique ». Ainsi, 5% de l'ensemble des salariés à horaires « irréguliers » au sens de l'ECDT95 déclarent avoir travaillé, sur le mois de février, un minimum de 10 heures par jour ; 10% situent ce minimum à 9 heures. Un autre exemple : 16,7% des « irréguliers » déclarent avoir travaillé jusqu'à 7 jours dans la semaine au cours du même mois. 32,4% d'entre eux ne disposent pas « en général », d'au moins 48 heures consécutives de repos par semaine. Enfin, 32,7% d'entre eux seulement connaissent leur emploi du temps

A/ D'une part, on peut faire l'hypothèse que, même si les salariés ne s'attachent pas forcément à nourrir et à mémoriser les abstractions arithmétiques de durée quantifiée de leur temps de travail effectif, il devrait être mieux envisageable de **les guider sur la voie d'une reconstitution ex post relativement fiable de durées sur des temps proches, ou courts, ou sur des temporalités significatives pour eux** (par rapport à leurs droits à la retraite ou aux allocations chômage par exemple) que de les interroger de façon abrupte sur des temps plus lointains, longs, ou peu significatifs.

B/ D'autre part, la mesure a d'autant plus de chances d'être utilisable (c'est à dire fiable et interprétable) que l'enquêteur n'a pas « normé » a priori la réponse du salarié mais a, en revanche, **recueilli l'ensemble des éléments (contextuels, pourrait-on dire) qui donnent sens à la mesure qu'il fournit et en permettent, ex post, d'en retrouver le mode de construction et la spécificité.** En tous cas, ce serait une erreur, nous semble-t-il, de ne pas tenir compte de la grande hétérogénéité des régimes temporels du travail et des différenciations y afférentes que nous avons mises en évidence et de continuer à faire semblant de croire que les mesures de durées recueillies auprès des salariés pourraient être a priori commensurables au seul nom du fait qu'elles sont exprimées par chacun –comme il l'est demandé- en « heures » ou en « minutes ».

C/ La mesure n'a d'utilité que si, en dépit des différences qui affectent les salariés dans leurs régimes temporels et dans le mode de mémorisation (mode d'enregistrement, durée de conservation, mode de restitution de l'information) de la durée du travail, on parvient à choisir, en dehors de tout arbitraire, **un espace temps** (le « temps spatialisé » de P.Zarifian [Zarifian, 2001]) **qui serve de référent commun à toutes les situations observées** (le jour, la semaine, le mois, l'année, 10 ans, la vie entière) même si l'interprétation complète du chiffre obtenu ne peut se faire qu'au sein d'un espace différent au moyen des clés de compréhension supposées rassemblées conformément à l'exigence précédente.

D/ Enfin, l'intérêt principal d'une enquête auprès de salariés pour mesurer la durée est d'amener le temps de travail sur le terrain concret des pratiques temporelles, c'est à dire loin des règles de droit et de l'hypothèse « angélique » d'une conformité des pratiques

professionnel plus d'une semaine à l'avance. Notre enquête qualitative abondera dans l'illustration de ces écarts.

d'entreprises et des conduites des salariés à ces règles⁷. Aussi, paraît-il important de développer l'outil en direction de la collecte rigoureuse de durées de temps de travail **« effectif »** qui s'écarte des notions d'« habituelle » ou « moyenne » traditionnellement visées par l'appareil statistique.

4.3. Les options de mesure de la durée du temps de travail dans l'ECDT95 : principales limites méthodologiques, non comparabilité des mesures et apports à la connaissance des régimes temporels du travail.

La richesse informative de l'ECDT95 sur les questions d'a-typicité et de régularité (mais aussi de prévisibilité) des horaires de travail et la qualité conjointe des renseignements recueillis de façon coordonnée par l'enquête Emploi sur les caractéristiques individuelles, l'environnement professionnel, socioprofessionnel et familial des salariés, dénotent avec l'absence déjà signalée de caractérisation des conditions du travail (pressions et rythmes qui pèsent sur le déroulement de l'acte de travail lui-même) et la fragilité et la faible portée opératoire des renseignements recueillis pour mesurer la durée du temps de travail. C'est sur ce dernier point que nous focaliserons notre attention à présent, laissant de côté la question d'une harmonisation renforcée (que nous imaginons envisageable en pratique) de l'ECDT et des enquêtes Conditions de Travail. Dans un premier temps, nous soumettons les fondements méthodologiques de l'approche utilisée par les ECDT95 et ECDT01 à une confrontation avec les quatre exigences que les connaissances actuelles nous ont amenés à considérer comme souhaitables pour que l'outil de mesure soit, non seulement fiable, mais encore utile. Dans un second temps, nous « bouclerons » notre exploitation secondaire et provisoire de l'ECDT95 en présentant les résultats les plus concluants que l'ECDT95, malgré ses limites, permet néanmoins d'obtenir en matière d'analyse des durées du travail salarié. Enfin, on se demandera s'il est possible, et moyennant quelles conditions, d'améliorer l'enquête actuelle en prenant soin à la fois de conserver ses forces (apport incontestable à la connaissance des régimes temporels du travail) et d'améliorer ses points faible (une approche normative, « aveugle » et peu compréhensive de la durée du temps de travail dans des espaces sociotemporels hétérogènes).

4.3.1. Les limites méthodologiques de la mesure dans l'ECDT.

⁷ D'une façon assez paradoxale en ces périodes de dérégulation des règles du jeu où l'on découvre le poids des « paradis fiscaux » et du « blanchiment de l'argent sale » dans les processus économiques

Tout d'abord, il convient de souligner que la plupart des objections méthodologiques que l'on peut faire à l'enquête complémentaire sur la durée du travail sont sans aucun doute connues de ses auteurs : pour preuve, quelques évolutions sensibles que l'on peut noter dans la conception même du questionnaire entre 1995 et 2001 ; évolutions sans doute dictées par la profonde modification de la législation sur le temps de travail consécutive aux « lois Aubry », mais dont la portée réelle est tempérée par l'imposition d'une contrainte de continuité des séries statistiques (justifiée par le besoin de l'analyse chronologique, par le souci de se donner les moyens de pouvoir effectuer des comparaisons de situations dans le temps, « toutes choses égales par ailleurs »).

La posture du statisticien lors de l'élaboration du questionnaire de 1995 traduisait déjà une profonde prise de conscience de l'éclatement de la norme temporelle du travail que les résultats de l'enquête ont bien permis de nourrir et d'objectiver. Les solutions pratiques retenues portent alors la marque d'une tension très forte entre trois contraintes : 1/ la nécessité de prendre en compte une hétérogénéité présumée des régimes temporels ; 2/ l'exigence de choix d'une unité d'« espace temps » homogène bornant la mesure mais ne mettant pas en danger l'aptitude des salariés à mémoriser et/ou à reconstituer des durées (donc de faire porter la mesure sur des temps aussi courts que possible⁸) ; et 3/ l'irréductibilité de la portée, de l'homogénéité, de la commensurabilité et de la justesse d'une mesure sur des temps courts pour une partie du salariat.

4.3.1.1. La méthode utilisée

L'ECDT95 –comme la version 2001 de la même enquête– procède en deux étapes : dans son « noyau dur » elle tente d'approcher, soit par énoncé direct, soit par reconstitution plus ou moins guidée d'une journée ou d'une semaine prise en référence, une durée du travail « habituelle » ou « moyenne » (quantifiée ou quantifiable) (4.3.1.1.1.) ; dans un second temps, elle recueille un certain nombre d'« informations périphériques », plus ou moins quantifiées, sur différents éléments de variabilité hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de la durée du temps de travail autour de ces durées habituelles ou moyennes. (4.3.1.1.2.). Le postulat qui préside à l'application de la méthode est celui de l'existence d'une durée du travail hebdomadaire, réputée « normale » et connue du salarié, dont s'éloignerait plus ou moins la durée effective par le jeu de circonstances diverses (maladie, heures supplémentaires, astreintes, formation professionnelle, congés, absentéisme, grève).

mondiaux, peu de travaux semblent attaquer de front la question de l'« économie souterraine », du travail clandestin et des formes illégales d'emploi dans notre environnement immédiat.

4.3.1.1.1. Le « noyau dur » de la mesure.

En fait, l'enquête propose plusieurs approches directes de la mesure des durées du travail :

Approche (a) Celle, récurrente (et indépendante), reproduite au cœur des enquêtes Emploi, assise sur les réponses que 92% environ des actifs⁹ fournissent à la question suivante : « *Quel nombre d'heures de travail M... effectue-t-il habituellement par semaine ?* ». Il s'agit donc d'une durée hebdomadaire déclarée « habituelle » par le salarié, sans référence particulière à une période précise.

Approche (b) Pour l'ensemble des salariés ayant travaillé effectivement la « journée de référence »¹⁰, l'enquête renseigne sur le déroulement précis de la journée de travail –selon un principe qui n'est pas sans rappeler celui des enquêtes emploi du temps- en détaillant les heures de début et de fin de différentes « activités » de travail ou liées au travail :

- le « trajet domicile-lieu de travail » (aller et retour),
- les « occupations liées au travail (habillage, douche, rangement, prise ou passation des consignes) » (au début et à la fin de la journée de travail),
- l'« activité professionnelle (y compris la formation professionnelle et les pauses, les arrêts temporaires d'activité sur le lieu de travail) » (en distinguant avant la pause repas ou la pause principale et après la pause repas ou la pause principale),
- l'« interruption d'activité professionnelle à votre initiative entraînant l'absence du lieu de travail (hors formation professionnelle),
- la « pause repas ou pause principale (y compris trajet pour se rendre au lieu du repas) »,

⁸ Sur le « plus petit (temps court) commun multiple » des différents régimes temporels du travail.

⁹ 8% des actifs interrogés déclarent ne pas avoir de durée « habituelle » du travail.

¹⁰ La « journée de référence est la veille de la date de remplissage du questionnaire complémentaire lorsque l'enquête complémentaire est faite un autre jour que le lundi. Quand l'enquête complémentaire est faite un lundi, la journée de référence est « le samedi qui précède si le mois de naissance de la personne est pair, le dimanche qui précède si son mois de naissance est impair ». Ainsi, pour 19,1% des salariés la journée de référence est le lundi, pour 18,2% le mardi, 16,5% le mercredi, 15% le jeudi, 12% le vendredi, 9,8% le samedi et 9,5% le dimanche. Les salariés à horaires « chaotiques » sont plus souvent questionnés sur le samedi ou le dimanche (dans 21,3% des cas) que ceux dont les horaires sont « répétitifs » (18,7%). Cette observation est cohérente avec le fait que 35,6% des « chaotiques » (contre 29,2% seulement des « répétitifs ») n'ont pas travaillé la journée de référence et ne renseignent donc pas la durée détaillée de leur journée de travail (question b1). La raison de leur absence au travail ce jour là (question b9) est moins souvent un « repos hebdomadaire » (50,5% des cas) que pour les salariés à horaires « répétitifs » (58,1%) ; en revanche,

- l'« activité à domicile ou dans un local attenant lorsque ce n'est pas le principal lieu de travail »,
- les « autres périodes éventuelles de travail liées à l'activité principale ».

Globalement, on peut ainsi déduire des horaires de fin et de début d'activité, toute une série d'indicateurs qui traduisent l'architecture temporelle d'une journée de travail pour 68,8% des salariés (amplitude, durées d'activité professionnelle, temps de pauses, de coupures, etc...). L'approche proposée ici possède quatre caractéristiques distinctives par rapport à la précédente : elle extrait la durée du travail du champ d'abstraction auquel renvoient généralement les notions d'« habitude » ou de « moyenne » ; elle requiert une extrême précision de la mémoire chronologique sur des temps vécus, courts et proches ; elle balise le renseignement de la journée de travail à partir d'une liste d'activités a priori ; elle dispense enfin le salarié d'énoncer une durée, le sollicitant seulement pour renseigner avec précision son emploi du temps.

Approche (c) La troisième approche de la durée du travail empruntée par l'ECDT découle d'une toute autre posture méthodologique que les précédentes. Elle abandonne a priori le postulat d'homogénéité (à travers le salariat) des espaces temps signifiants du point de vue de la mesure de la durée du travail, quitte à effectuer autant de mesures différentes qu'il y a de situations distinctes. La population est « clivée » en trois catégories au moyen d'une série de « filtres » de façon à adapter un outil de mesure spécifique à chacune des situations.

- **Pour les salariés, dits à horaires « réguliers »¹¹**, l'enquête fait décrire « l'emploi du temps professionnel d'une semaine habituelle de travail au cours du mois de février ». La personne interrogée doit alors renseigner (de manière moins précise et beaucoup moins guidée que dans l'approche précédente), pour chaque jour de la semaine, les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail, et de sa pause repas ; elle doit en outre indiquer la durée totale de ses « autres pauses rémunérées » éventuelles. Cette méthode permet, pour ces salariés précis, de « reconstituer » une durée hebdomadaire

elle s'explique, plus souvent que chez ces derniers, par des « repos compensateurs », d'« autres formes de compensation de la longueur des horaires habituels » ou du travail à temps partiel.

¹¹ Il s'agit : d'une part, des salariés dont le nombre de jours travaillés est variable d'une semaine à l'autre mais de façon régulière, dont le rythme de travail n'est pas organisé sous forme de cycles et dont les horaires de travail, les jours travaillés, sont « en général » les mêmes tous les jours ou différents d'un jour à l'autre mais les mêmes d'une semaine à l'autre ; d'autre part, des salariés dont « les jours travaillés sont en général les mêmes d'une semaine à l'autre » et dont les horaires de travail, les jours travaillés, sont « en général » les mêmes tous les jours ou différents d'un jour à l'autre mais les mêmes d'une semaine à l'autre.

« habituelle » à partir des précisions d'horaires journaliers fournies par le répondant pour chaque jour de la semaine. Son application semble conduire, pour ces salariés « réguliers », à un résultat assez proche de celui qui est obtenu dans l'enquête emploi par recueil direct d'une « durée hebdomadaire » auprès des mêmes salariés. Ainsi, pour les salariés « réguliers » à temps plein, la durée moyenne acquise par déclaration synthétique spontanée du répondant (méthode a) est de 39,55 heures ; celle obtenue « par reconstitution de la semaine » est de 2387,82 minutes, soit 39,79 heures.

- **Les salariés se déclarant soumis à des horaires cycliques ou alternants** sont appelés à décrire leur emploi du temps durant un cycle habituel de travail en indiquant le nombre de jours de chaque différent sous-cycle, leur qualité (travail ou repos) et les heures de début et de fin des périodes travaillées durant une journée type de chaque sous-cycle. A partir de ce tissu d'informations –assez complexes à traiter- il est possible de reconstituer, comme pour les « réguliers » une durée hebdomadaire habituelle ; nous ne l'avons pas fait, présageant une proximité du résultat obtenu par cette méthode avec celui acquis par déclaration synthétique spontanée (39,02 heures hebdomadaires pour les salariés à temps plein).

- **Enfin, tous les autres salariés interrogés, dits « irréguliers »** sont conviés à déclarer, pour les semaines effectivement travaillées au mois de février ¹²et en prenant en compte « toutes les occupations liées à l'activité principale (par exemple, pour les enseignants, préparation de cours, correction de copies) », la « durée hebdomadaire moyenne de travail au cours du mois de février ». Dans les résultats de l'enquête la durée du travail obtenue est identique à la « durée habituelle » déclarée dans l'enquête emploi par cette même population (44,61 heures). Si sur le plan de la mesure d'une durée du travail, cette troisième approche n'apporte strictement rien par rapport à la déclaration spontanée d'une durée habituelle dont l'enquête emploi est coutumière, quelques questions supplémentaires ouvrent cependant sur une tentative de qualification de l'irrégularité d'horaires particulière de cette population (nombre minimal et maximal de jours travaillés par semaine et d'heures travaillées par jour, délai de connaissance de l'emploi du temps professionnel, jouissance ou non de 48 heures de repos hebdomadaire).

4.3.1.1.2. Les informations « périphériques » sur la durée du travail.

¹² Excluant les « congés ou autres perturbations passagères ».

Au delà de ces trois approches déclaratives d'une durée du travail habituelle ou moyenne, le questionnaire renseigne (sur le mois de février pour 1995, sur la semaine précédent l'enquête en 2001) quatre éléments particuliers de la durée du travail. Tous les salariés en fonction avant le mois de février doivent ainsi chiffrer et déclarer le cas échéant :

- le nombre d'heures de travail au delà de la durée habituelle ¹³;
- le nombre d'heures ou de demi-journées de repos compensateurs en récupération d'heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures ou de journées d'astreinte et, en cas d'intervention, le nombre d'heures de travail effectuées en astreinte ;
- le nombre d'heures ou de demi-journées de formation dans le cadre de l'activité professionnelle

D'autres éléments de chiffrage du temps de travail sont encore recueillis auprès du salarié mais selon des modalités parfois différentes selon la version de l'enquête. Pour 1995, les indications suivantes devaient être déclarées sur le mois :

- le nombre d'heures ou de demi-journées de chômage partiel ;
- le nombre de journées ou de demi-journées prises en congé annuel ;
- le nombre de jours de congés maladie, congés maternité, congés pour accident du travail ;
- le nombre d'heures ou de journées de grève ;
- le nombre de demi-journées d'absence pour congés exceptionnels ou pour obligations familiales ;
- le nombre de jours de déplacements professionnels longue durée et le nombre de jours non travaillés inclus dans ces déplacements.

Dans sa version 2001, l'enquête demande aux seuls répondants en poste depuis plus d'un an de chiffrer ces mêmes éléments, non plus sur un mois, mais sur les douze derniers mois ; en outre, elle réitère le questionnement des heures supplémentaires (ou complémentaires) sur les trois derniers mois, et sur l'année entière.

4.3.1.2. Les limites de la méthode.

Les mesures de la durée du travail tentées par l'ECDT95 s'efforcent de répondre à certaines des quatre exigences que nous paraît devoir respecter une méthode fiable si l'on

¹³ Signalons une amélioration notable de l'information dans la version 2001 de l'enquête : le salarié est appelé à distinguer le nombre d'heures supplémentaires « effectuées » du nombre d'heures « payées », tendant ainsi à inciter le salarié à déclarer un temps de travail « effectif », reconnu ou non par l'employeur.

veut prendre en compte l'hétérogénéité flagrante des régimes temporels du travail. Mais, si chacune des trois approches directes proposées reste à distance d'un outil « idéal » de mesure, l'une d'entre elles (l'approche (b) d'une mesure de la durée journalière) s'en écarte moins que les autres.

Dans la version 95, **les approches (a) et (c)** conduisent pratiquement aux mêmes résultats, la seconde mettant toutefois en œuvre un appareillage beaucoup plus lourd et coûteux que la première : une durée hebdomadaire « habituelle » énoncée par le salarié lui-même¹⁴. Les résultats montrent que, quel que soit le régime temporel de leur travail (régulé ou déréglé), 92% des salariés sont à même de faire cet énoncé et de s'y tenir, puisque les durées relevées dans les deux approches sont, en moyenne, identiques ou très proches. Ces approches de la mesure soulèvent toutefois plusieurs questions.

1/ L'espace temps retenu pour borner la mesure (la semaine) répond bien à certaines des exigences posées : un temps court, relativement proche et « mémorisable ». Mais rien n'indique a priori qu'il confère un sens homogène à la mesure obtenue et qu'il puisse servir de référent commun à toutes les situations observées. Dans un cas, celui des salariés dont les horaires se répètent jour après jour et semaine après semaine, la durée énoncée est connue, récurrente, routinière ; elle peut faire l'objet d'une réponse réflexe sans doute fiable. Dans d'autres, tel celui des salariés à horaires « chaotiques », à emplois du temps imprévisibles, une durée « hebdomadaire » qui varie toutes les semaines est une pure abstraction, un raccourci assez peu significatif de leur vécu des temporalités du travail. En outre, les nouveaux modes réglementaires de flexibilité des horaires de travail et les conflits de normes auxquels ils aboutissent risquent d'ôter toute signification, pour certains, à une durée de travail hebdomadaire « habituelle » et de rendre très complexe, pour d'autres, le « calcul » d'une durée hebdomadaire « moyenne ».

2/ La méthode de recueil de l'information exclut la collecte de tout élément susceptible de retrouver le mode de construction et la spécificité de la réponse proposée : **la mesure est « aveugle »**. L'incommensurabilité des « nombres » recueilli est totale, le chercheur ne possède aucune piste d'interprétation et de contextualisation du résultat. Certes,

¹⁴ L'opération de « filtrage » effectuée dans l'enquête semble lourde au vu du faible gain qualitatif qu'elle procure. Certes, pour les salariés à horaires « réguliers », quelques précisions sont bien obtenues sur la répartition du temps de travail et des pauses sur la semaine, mais sans rien changer finalement à la qualité et au sens de la mesure. Qu'il soit plus « légitime » de mesurer une durée « habituelle » pour cette population que pour d'autres est évident, tautologique et nous paraît d'autant moins justifier le « filtre » que celui-ci ne permet pas d'apprendre grand chose de nouveau sur les « irréguliers ».

le procédé utilisé par la méthode (c) contraint le répondant à effectuer un effort de mémorisation des dates (horaires) de début et fin de chaque session de travail sur une semaine et évite la réponse-réflexe, « à la volée », de l'approche (a). Le résultat est identique : dans les deux cas, nous ignorons tout de la délimitation opérée par le répondant entre ses différentes sphères d'activité et, par conséquent, à quelles activités précises fait référence la « durée » énoncée. On peut supposer que **chaque milieu socioprofessionnel a ses propres usages, normes et référents temporels et que ceux-ci influencent cette délimitation**. Mais l'on ne doit pas ignorer non plus, les particularismes qui induiraient une déviance par rapport à ces usages, que ce soit sous l'effet de conditions d'emploi particulières, de statut spécifique, de conditions de travail, d'âge, de sexe ou de vie familiale propres. Ne sachant où s'arrête ni où commence le temps de travail pour chacun des répondants, on ne peut que constater l'incommensurabilité des nombres ainsi produits. Ils reflètent tantôt des « temps rémunérés », tantôt des temps « reconnus » (non rémunérés mais plus ou moins « compensés », en repos, en primes et gratifications diverses, ou tout simplement en rémunérations symboliques), tantôt des temps « institutionnels » (référence à la loi, à l'accord d'entreprise ou simplement aux usages qui ont cours dans l'atelier ou dans le service), des temps incluant ou non toutes sortes de temps frontières (temps d'astreinte, de garde, de permanence, d'attente, de travail au domicile, de voyages et repas professionnels, de formation, de participation à la vie collective de l'entreprise, etc.). Le nombre ainsi produit –non assorti du mode opératoire qui conduit à son élaboration– ne mesure pas du « temps spatialisé » mais contribue à produire la **synthèse trompeuse d'une grande diversité de « discours » sur le temps**.

3/ Le temps ainsi mesuré, outre qu'il est ininterprétable et tout aussi abstrait aux yeux du salarié qu'à ceux du chercheur, laisse encore de côté la question de son effectivité. Or, il paraît crucial aujourd'hui, dans un contexte de dérégulation et d'autonomisation croissante du temps travaillé par rapport au résultat mesurable du travail et à sa reconnaissance salariale (autonomie particulièrement bien mise en évidence pour certaines catégories de cadres), de chercher à approcher un peu mieux le « non dit » du temps de travail à travers une « vraie »¹⁵ notion de « temps de travail effectif » : notion qui prendrait en compte l'ensemble des temps (et des activités) qui permettent effectivement au salarié d'obtenir, en qualité et en niveau, la contribution productive qu'il fournit de fait à l'entreprise. L'expérience de terrain (toujours partielle) dont nous disposons révèle ainsi une multitude de situations « hors droit », sinon « hors la loi », qui, si elles ne font que renvoyer

¹⁵ « Vraie » au sens où le « temps de travail effectif » prétendument approché par la statistique n'est en général rien d'autre que le temps déclaré et rémunéré par l'entreprise.

au juriste et au politique les limites abstraites de la régulation formelle du temps de travail, constituent pour les salariés une réalité quotidienne¹⁶: pratique de primes « sauvages » compensatoires de temps de travail chez les chefs d'équipe du bâtiment, temps « indirects » de production non reconnus dans une société de conseil et d'expertise économique, forfaitisation « amiable » des temps de déplacement professionnels pour des techniciens de la pharmacie, petits « dépassements » d'horaires quotidiens non reconnus, pratique des récupérations « heure pour heure » (ou de non récupération) des temps de dépassement dans une partie du secteur sanitaire et social, temps de documentation, de travail à domicile, temps d'auto-formation, etc...

L'approche (b) de la durée du temps de travail empruntée par l'ECDT fixe comme cadre de mesure un **temps court et facilement mémorisable** (la journée), qui peut servir de référent commun à toutes les situations observées mais qui, par sa nature même, porte un éclairage complètement différent du précédent sur le temps de travail. L'espace-temps pris en référence est tellement court qu'il est, a priori, assez peu prédictif des durées sur des temps plus longs¹⁷. En revanche, il est pertinent « en soi » pour une analyse « clinique » des différents **modes de prégnance du travail sur la vie quotidienne des salariés**, aux yeux desquels il possède un sens très concret et assez universel.

Cette méthode présente plusieurs intérêts spécifiques. D'une part, elle guide le répondant dans la description d'une journée de travail en lui imposant une grille a priori de décomposition de son temps en activités de travail ou liées au travail. Certes, le bornage de l'activité de travail est, ici encore, laissé à l'appréciation du salarié, qui est sensé déterminer – sans nous en donner la clé – ce qui relève de son « temps de travail » et ce qui n'en relève pas ; le résultat obtenu ne permet donc toujours pas d'approcher une notion de temps de travail « effectif ». En revanche, la grille de remplissage proposée permet de distinguer du « temps de travail » proprement dit, les temps d'habillage ou de passation de consignes, les temps de pauses, les temps d'activité au domicile, etc. Surtout, **les coordonnées temporelles fournies par le salarié pour chacune des activités considérées autorisent la reconstitution d'indicateurs caractéristiques des configurations journalières du travail :**

¹⁶ Un quart d'heure de « petits dépassements » quotidiens (tels, nous le montrerons plus loin, ceux qu'effectuent maints salariés rencontrés au cours de cette seule enquête) aboutirait en gros à « fausser » la durée hebdomadaire de 1,10 heures ; l'approximation ainsi réalisée est à mettre en regard avec l'investissement opératoire que nécessitent des enquêtes du type de l'ECDT.

¹⁷ Même si, statistiquement, une certaine corrélation existe entre ces durées journalières et les durées hebdomadaires « habituelles » moyennes calculée pour l'ensemble des « familles professionnelles » étudiées. Comme pour la durée hebdomadaire, on peut penser que la durée journalière est mieux prédictive de la durée sur des temps plus longs pour les salariés à horaires « réguliers » que pour les « irréguliers ».

heure d'embauche, heure de départ de l'entreprise, amplitude de la journée de travail, durée des coupures, etc. ; autant d'éléments de régulation du temps de travail qui seraient difficilement observables sur des temporalités plus longues¹⁸.

D'autre part, la méthode utilisée peut s'adresser indifféremment à toutes les situations de travail, sans distinction de « régularité » ou d'« irrégularité » d'horaires de travail, et rend inutile l'introduction de filtres. Elle permet de conduire l'analyse du temps de travail au niveau le plus élémentaire de sa régulation, niveau historiquement premier de normalisation du temps de travail dans un but de « protection » de la santé physique et morale des ouvriers. Si ce niveau reste pertinent aujourd'hui, indépendamment des nouvelles formes de régulation, l'analyse ne peut toutefois s'y cantonner, en raison principalement de la dissociation croissante et institutionnalisée entre les temporalités du travail et celles de sa reconnaissance et/ou de sa rétribution..

Même si elles devraient permettre d'approfondir la connaissance des régimes temporels du travail et de leur évolution au cours des dernières années, les modifications introduites dans le questionnaire 2001 ne paraissent pas de nature à réduire la portée des critiques que l'on peut adresser à la version 95 de l'enquête sur le strict plan de la mesure des durées du temps de travail. Parmi les modifications les plus notables apportées figure celle qui consiste à amener aussi les répondants catégorisés « irréguliers » ou « cycliques » (au moyen de filtres inchangés) à énoncer, jour par jour, les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail (non défini), de pause repas, et leurs temps de pauses rémunérées pour une semaine de référence. Toutefois, **l'absence de toute contextualisation des réponses, de toute clé interprétative du bornage du temps de travail opéré par le salarié lui-même et de toute décomposition du temps en activités différenciées** ne permet pas de progresser dans l'amélioration de l'outil de mesure au regard des exigences requises par une telle opération. Une autre modification est l'abandon du questionnement très compliqué qui été opéré, auprès des « cycliques » sur leur emploi du temps professionnel ; il est remplacé, outre par la description sommaire de la semaine de référence, par la demande d'énoncé de leur « durée hebdomadaire moyenne de travail » pour chacune des semaines qui constituent le cycle de travail.

¹⁸ On peut simplement regretter que la grille de remplissage soit aussi sommaire et néglige pour partie de faire préciser au salarié, à ce moment là, les temps de formation, de garde, d'astreinte, de permanence, de petits ou grands dépassements d'horaires, etc....et la façon dont ils sont reconnus ou non par l'employeur.

A partir de la durée hebdomadaire « normale » ainsi déclarée par les salariés, ou reconstituée à partir de leurs horaires de travail, il devrait être possible d'approcher une durée du travail plus « effective ». Il suffirait pour cela d'adjoindre au nombre recueilli les temps variables obtenus à partir des informations périphériques rassemblées pour chacun. Mais l'opération est complexe et, nous semble-t-il, assez hasardeuse du fait même que l'on ignore le statut exact des heures que le répondant a déjà comptabilisées lors de la description de sa semaine de travail (pour les « réguliers en 1995) ou lors de l'énoncé de sa « durée hebdomadaire moyenne au cours du mois de février (pour les « irréguliers ») : les « heures de dépassement » ou les heures d'astreinte et d'intervention par exemple ont pu aussi bien être incluses dans la moyenne déclarée par le salarié qu'en être exclues. Par ailleurs, toutes ces données périphériques et complémentaires de durées concernent parfois des temps plus longs que la semaine (le mois, le trimestre ou l'année), peuvent être exprimées en heures comme en jours, et doivent donc être rapportées, en heures, à une base hebdomadaire moyennant des clés de « proratisation » tout aussi complexes qu'arbitraires. Enfin, il est à craindre que la qualité et la précision des informations chiffrées fournies par le salarié pour des périodes longues ou lointaines (le mois, l'année) soient affectées par les difficultés du travail de mémoire fourni par le répondant. On rejoint là une des principales difficultés auxquelles se heurte la mesure homogène des durées du temps de travail dans un univers où la(les) signification(s) du nombre renvoie(nt) à un enchevêtrement complexe de temporalités différentes dont chacune possède un sens spécifique (temps longs / temps courts, temps du travail / temps liés au travail / temps de l'emploi / temps de la paie / temps directs de production / temps indirects de production / temps des marchés, etc). Nous y reviendrons dans la deuxième partie, après avoir présenté quelques unes des indications statistiques que permet d'obtenir l'ECDT95 par les voies indiquées mais au prix d'une fiabilité précaire, comme nous venons de le voir.

4.3.2. Les apports de l'ECDT95 à la connaissance des durées du travail.

Les indicateurs synthétiques de durée obtenus à partir de l'enquête concernent donc : pour les uns, une durée hebdomadaire « habituelle » du travail déclarée par les salariés (39,89 heures en moyenne pour l'ensemble des salariés à temps complet déclarant avoir une « durée habituelle ») ; pour le second, une durée journalière reconstituée à partir des horaires d'activité d'une journée de référence (483,4 minutes, soit 8,06 heures en moyenne pour les salariés à temps complet ayant travaillé la journée de référence).

4.3.2.1. Vers des durées du travail mensuelles ou annuelles ?

Or, comme l'enquête a permis de le montrer, maints salariés ne travaillent pas tous les jours le même nombre d'heures, ni toutes les semaines une durée identique ; sans doute, pour la plupart d'entre eux, les durées du travail mensuelles varient-elles également tout au long de l'année. Quant à ceux qui déclarent travailler chaque semaine les mêmes jours et chaque jour aux mêmes horaires (les « répétitifs », selon notre terminologie), ils répondent « en général », « en moyenne », d'« habitude », ce qui ne confère aucune légitimité à une opération qui consisterait à projeter sur un temps plus long les énoncés recueillis sur des temps courts. En outre, l'allongement légal à l'année –voire à des temporalités pluriannuelles- de la période de référence pour vérifier la conformité de la durée effective du travail avec la durée hebdomadaire légale rend insatisfaisantes les mesures portant sur la journée ou la semaine.

De ce point de vue, l'ECDT95 fournit quelques informations intéressantes et utiles sur certains éléments (récurrents ou non récurrents) de variabilité du temps de travail autour d'une pseudo-« norme » hebdomadaire, mais qui, à notre connaissance, ne s'articulent pas avec les mesures journalières et hebdomadaires. Ces informations « périphériques » sur la durée du travail montrent bien combien, même pour les salariés dits à horaires très « réguliers », la durée hebdomadaire du travail peut contenir d'éléments de variation si on la considère sur des périodes plus longue (ici, le mois, seulement).

Au tableau 29, nous avons tenté d'évaluer l'incidence que chacun de ces éléments de variabilité, chiffrés par l'enquête, pouvait avoir sur la durée hebdomadaire moyenne du travail de l'ensemble des salariés à temps complet, puis des « chaotiques » et des « répétitifs », toujours à temps complet. Le calcul a été effectué à partir des réponses fournies par les salariés aux questions d1 à d13d sur les « variations sur le mois de février du temps de travail ». Les durées dédiées aux différentes activités énumérées par l'enquête concernaient le mois de février (28 jours) : elles ont donc été divisées par 4 pour les ramener sur une base hebdomadaire, puis pondérées par la part de la population concernée par ces activités dans la population totale de la catégorie (ensemble des salariés, chaotiques, répétitifs). Ces durées étant exprimées en unités de temps diverses (heures, jours, demi-journées), nous les avons converties sur les bases suivantes : une journée = 8 heures ; une demi-journée = 4 heures.

Ces durées, nous l'avons dit, ne permettent en aucun cas de « corriger » ou de « compléter » celles qui ont été recueillies directement lors de la description (trop) sommaire d'une semaine de travail (pour les « réguliers ») ou de l'énoncé d'une durée hebdomadaire « moyenne » (pour les « irréguliers ») puisque l'enquête ne fournit pas d'indication (ou de

clé de lecture) sur les temps d'activité pris et non pris en ligne de compte. Toutefois, elles ont le mérite de faire ressortir l'ampleur de l'approximation qui peut peser sur le « cœur » de la mesure.

Tableau 29 . incidence des éléments de variabilité mensuelle de la durée du travail sur la durée hebdomadaire moyenne du temps de travail de trois catégories de salariés (incidence en heures)

Temps complet	Ensemble des salariés	Salariés à horaires « chaotiques »	Salariés à horaires « répétitifs »
Heures supplémentaires	0,97	1,33	0,80
Repos compensateurs	0,65	1,58	0,48
Périodes d'astreinte	1,02	2,45	0,42
(dont : heures d'intervention)	0,09	0,36	0,03
Formation professionnelle	1,17	1,62	1,08
Chômage partiel	0,23	*	0,19
Congés annuels	4,67	4,46	4,20
Maladie, maternité, accident du travail	1,33	1,50	1,51
Grève	0,09	0,08	0,08
Absences exceptionnelles	0,12	0,22	0,21
Déplacements professionnels	1,00	4,85	0,45
Total plage d'« approximation »	11,34	18,45	9,45

L'incidence de chacun de ces éléments de variation est, d'une part, non négligeable, d'autre part assez variable d'une catégorie à l'autre et, partant, d'un salarié à l'autre. Non négligeable, mais probablement sous-estimée compte tenu du choix du mois de février pour faire porter l'observation : c'est en tout cas l'hypothèse que l'on peut faire en constatant par exemple que les salariés à horaires chaotiques (sans doute les plus affectés par les fluctuations, saisonnières ou non, d'activité) ont plus récupéré sur cette période là d'heures de dépassement qu'ils n'en ont effectuées. Faire porter l'analyse des durées sur des temporalités plus longues (mois, année), et sur la base d'un seul questionnaire pour chaque salarié, impliquerait clairement une réflexion plus approfondie sur le choix de la période (saison climatique et « économique ») à prendre en considération. Nul doute encore que les congés payés et la maladie aient leurs propres temporalités annuelles dont il faudrait le cas échéant tenir compte.

Nous verrons plus loin comment, dans les pratiques d'entreprise aujourd'hui, ces éléments de variabilité de la durée du travail peuvent devenir étroitement interdépendants du point de vue des régulations annuelles des durées du travail : par exemple, lorsque des heures « supplémentaires » perdent –au sein d'un espace-temps plus large- cette qualité par le jeu

d'absences maladie ou accident de travail du salarié (cf. BTP, transports de fonds). Pour l'instant, il convient surtout de noter l'insuffisance avérée de relevés journaliers ou hebdomadaires d'horaires de travail trop simplifiés pour asseoir une mesure homogène ; la durée se joue aussi : d'une part, à partir de temps d'activité réguliers ou récurrents mais situés hors de l'espace-temps sur lequel porte la mesure si celui-ci est trop étroit; d'autre part, à partir d'activités aléatoires, exceptionnelles, imprévues ou occasionnelles que le salarié ne place donc pas spontanément –c'est à dire si on ne l'interroge pas sur ce plan précis- au rang des « habitudes » ou des « en moyenne ». Or deux tendances dérégulatrices fortes rendent justement impérieux de porter une attention particulière à ces enjeux de la méthode de mesure : d'une part, les nouvelles conventions sociales tendent justement à élargir l'espace temps de référence de la durée ; d'autre part, l'évolution des marchés et des organisations productives contribue à faire de nouvelles formes de disponibilité temporelle des salariés un instrument privilégié de flexibilité, c'est à dire d'adaptation aux aléas, à l'événement, à l'imprévu, à l'inattendu, l'exceptionnel, etc...

La situation particulière des salariés à horaires « chaotiques » de 1995, telle qu'elle ressort très nettement du tableau ci-dessus, **pourrait d'ailleurs bien figurer le régime temporel « normal » du travailleur flexible de demain** : emplois du temps en « dents de scie » (avec alternance accentuée de dépassements d'horaires et de temps de repos ou de récupération) ; généralisation de régimes et de temps d'astreinte, de garde ou de permanence (plus ou moins reconnus salarialement et non comptés comme du temps de travail effectif) ; désatialisation de l'activité (avec développement de nouveaux temps frontières faisant débat : temps de déplacements professionnels¹⁹ par exemple) ; flexibilité accrue des connaissances, des compétences et des acquis professionnels (avec rôle particulier joué par les temps de formation). Pour les seuls salariés « chaotiques », ces quatre éléments de variabilité particulière des durées hebdomadaires du travail totalisent une durée moyenne de 10,25 heures par semaine (et 2,75 heures pour les salariés à horaires « répétitifs ») : autrement dit, si l'on se contente de ne prendre en compte que ces seuls éléments de variation annuelle de la durée du travail et si l'on fait l'hypothèse que les salariés « chaotiques » ne les ont pas intégrés dans l'énoncé de leur durée hebdomadaire « moyenne » (41,64 « à la volée » dans l'enquête emploi et 44,09 heures « en moyenne » sur le mois de février), on peut dire que cette dernière n'est **prédictive d'une durée du travail annuelle qu'à 23-25% près** ; pour les « répétitifs », le même calcul conduit à un degré d'approximation de la mesure annuelle (ainsi extrapolée) de 6-7%.

La variabilité de la durée du travail sur un terme extra-hebdomadaire ne se limite toutefois pas à ces quatre éléments relativement connus, reconnus et réglementés du régime temporel du travail. Les « petits dépassements quotidiens », soit « sans importance », soit « non reconnus » ou encore « non avouables » échappent actuellement à toute prise en compte. Les nouveaux dispositifs de réduction du temps de travail créent encore – y inclus pour les salariés à horaires « répétitifs »- de nouvelles ruptures dans les rythmes annuels du travail, non seulement au travers des systèmes de modulation ou d'annualisation du temps de travail, mais encore par le jeu du compte épargne temps, des forfaits en jours et même des fameux « jours de RTT » qui peuvent s'avérer aussi un outil efficace de régulation du temps de travail par rapport aux marchés²⁰.

4.3.2.2. Incertitudes méthodologiques sur les durées hebdomadaires dans l'ECDT95 ?

Dans l'ECDT95 la mesure d'une durée hebdomadaire elle-même porte les traces des difficultés qui viennent d'être mentionnées et conduit à quelques incertitudes, quant à la fiabilité de ses résultats d'une part, quant à la comparabilité des durées obtenues pour les trois catégories « filtrées » a priori d'autre part.

Le tableau 30 met en regard les différentes durées hebdomadaires moyennes qui peuvent être calculées à partir des informations fournies pour l'ensemble des salariés déclarant travailler à temps complet:

- hha, est la durée hebdomadaire « habituelle » déclarée « à la volée » par 92% des salariés (qu'ils soient « réguliers », « répétitifs » ou « cycliques »)²¹ ;
- heb est la durée hebdomadaire « habituelle » des salariés « réguliers » reconstituée à partir d'une description sommaire de la semaine de référence ;
- dur est la durée hebdomadaire « moyenne de travail au cours du mois de février » déclarée par les salariés classés « irréguliers » ;

¹⁹ Il ne s'agit, dans l'enquête – et par conséquent au tableau 29- que de temps de « déplacements professionnels longue durée », peu représentatifs sans doute des temps de route des commerciaux, cadres, réparateurs, techniciens, etc..

²⁰ Voir par exemple, début octobre 2001, les dispositions prises chez Renault pour réduire la production face à une baisse de l'activité.

²¹ Les salariés ayant déclaré ne pas avoir de durée habituelle (environ 8% de la population) s'avèrent connaître des durées du travail élevées : le questionnaire permet ainsi de calculer que : ceux d'entre eux qui sont classés « irréguliers » déclarent une moyenne de 47,5 heures hebdomadaires ; ceux qui sont affectés à la catégorie des « réguliers » en accusent 45,9.

Tableau 30 Durées hebdomadaires « habituelles » et « moyennes » par CSP : résultats comparés des deux approches pour les salariés à temps complet.

SALARIES A TEMPS COMPLET PAR CSP	Tous	REG.	IRREG	Chaotiques		Répétitifs	
	hha	heb	dur	hha	dur	hha	heb
Ensemble des salariés à temps complet	39,9	40,2	44,3	-	44,5	39,9	40,7
Cadres fonction publique	42,6	41,7	48,0	41,9	47,5	41,8	41,3
Professeurs, professions scientifiques	32,5	30,7	40,9	36,7	41,7	37,1	36,3
Professions de l'information, des arts et du spectacle	39,0	37,9	43,5	40,4	43,4	41,3	40,9
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	45,9	45,4	50,1	51,1	50,1	45,1	45,7
Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	45,1	45,0	49,3	46,1	49,3	45,0	44,9
Instituteurs et assimilés	32,1	29,5	38,0	36,3	38,0	33,8	30,6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	39,3	38,5	39,3	39,7	39,3	39,6	39,3
Professions intermédiaires adm. de la fonction publique	39,7	39,1	43,8	39,6	44,0	39,2	39,0
Professions intermédiaires adm. et com. des entreprises	41,9	42,1	45,8	45,4	46,2	41,3	41,9
Techniciens	40,1	40,3	43,9	42,3	44,2	39,8	40,1
Contremaîtres, agents de maîtrise	40,4	41,9	47,6	42,0	48,0	40,3	41,6
Employés civils et agents de service fonction publique	38,7	38,2	38,7	38,9	38,9	38,5	38,1
Policiers et militaires	42,7	42,4	47,8	45,4	47,6	41,3	40,9
Employés administratifs des entreprises	39,0	39,0	38,0	38,7	38,3	39,1	38,9
Employés de commerce	39,9	41,2	37,9	39,9	37,4	40,2	42,1
Personnels des services directs aux particuliers	43,8	47,6	43,8	44,0	44,1	45,2	48,2
Ouvriers qualifiés de type industriel	39,2	40,1	40,4	39,5	40,4	39,3	40,2
Ouvriers qualifiés de type artisanal	40,4	41,4	42,9	42,8	43,2	40,2	41,3
Chauffeurs	42,6	43,1	48,0	44,9	48,1	40,9	43,2
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage, transport	39,3	40,3	37,5	38,6	37,3	39,6	40,2
Ouvriers non qualifiés de type industriel	39,2	39,2	38,9	38,9	39,8	39,2	39,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	39,1	39,8	37,5	41,7	37,1	38,9	39,7
Ouvriers agricoles	40,6	42,5	53,0	41,9	54,1	40,1	42,4

Il permet de pointer une des questions de fonds que nous paraît soulever la méthode utilisée. Au niveau de catégories –mêmes larges- comme le sont les CSP, on constate des écarts entre les trois types de mesures proposées sans pour autant détenir les outils nécessaires pour les interpréter : sur les trois modes de mesures, deux sont appliqués à des populations différentes, ce qui rend impossible la comparaison de leurs résultats .

La durée du travail « habituelle » fournie « à la volée » par le répondant dans le cœur de l'enquête emploi (hha) est dans la majorité des catégories socioprofessionnelles inférieure aux deux autres ; un peu inférieure à celle qui est calculée pour les « réguliers » à partir d'une semaine de référence (heb); beaucoup plus sensiblement inférieure à la durée « moyenne » sur le mois de février déclarée par les « irréguliers » (dur) ; cette tendance est un peu moins vérifiée pour certaines catégories de cadres et professions intellectuelles supérieures à horaires réguliers qui, c'est une hypothèse, délivreraient spontanément une durée du travail un peu « exagérée » ou plus proche de la norme professionnelle du milieu que ne l'est leur pratique. Si l'on compare, par paires, les durées obtenues par l'application des méthodes à des populations comparables (hha et hebdo pour les salariés à horaires « répétitifs » ; hha et dur pour les salariés à horaires « chaotiques ») la tendance se confirme

globalement. On se trouve finalement face à deux hypothèses entre les quelles rien ne permet véritablement de trancher :

- soit, les salariés à horaires « chaotiques » sont aussi ceux qui, en général, travaillent le plus (dur > hha), et en tous cas plus que ceux dont les horaires sont « répétitifs » (dur > heb) ²²;

- soit l'énoncé d'une durée habituelle du travail « à la volée » conduit à sous-estimer le temps que l'on passe réellement au travail, lequel se révèle supérieur lorsque l'on décrit plus en détail une semaine de travail dite « normale » (heb), et encore plus élevé lorsque l'on doit effectuer le calcul d'une durée « moyenne » sur un mois précis et encore proche.

La version 2001 de l'enquête devrait pouvoir résoudre cette indétermination puisque tous les salariés auront cette fois à décrire leurs horaires de travail, jour par jour, sur une semaine. Toutefois - pour des raisons sur lesquelles nous nous interrogeons encore -, le fameux « filtre » de régularité d'horaires a curieusement été maintenu et deux types de références distinctes pour la description d'une semaine de travail sont retenues : « une semaine habituelle de travail au cours du mois précédant l'enquête » pour les « réguliers », une « semaine de référence » pour les autres²³.

Si l'on peut avoir quelques doutes sur la comparabilité des durées hebdomadaires du travail individuelles affichées par l'enquête, en revanche les différents indicateurs permettent de dégager des observations tendanciennes relativement homogènes et cohérentes sur les différenciations de durée du temps de travail entre groupes socioprofessionnels. Même si tout biais attribuable à la méthode de recueil n'est pas à exclure – chaque groupe social ne donne pas le même « contenu » au temps qu'on lui fait librement qualifier d'« habituel »- le classement des CSP par rapport aux trois indicateurs disponibles est

²² La relation peut toutefois se trouver quelque peu inversée pour certaines catégories. Les durées enregistrées pour les « chaotiques » dépassent de plus de 10% celles des « répétitifs » chez les cadres de la fonction publique, les professions de l'information, des arts et du spectacle, les contremaîtres et agents de maîtrise, les professions intermédiaires de la fonction publique, les policiers et militaires et les chauffeurs ; elles les dépassent de plus de 25% chez les professeurs, professions scientifiques, instituteurs et assimilés, ainsi que chez les ouvriers agricoles. Dans les catégories ouvrières, chez les employés administratifs des entreprises et dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les différences de durées du travail entre les deux catégories sont assez peu sensibles. En revanche, les employés de commerce, les personnels des services directs aux particuliers et les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport, lorsqu'ils ont des horaires dérégulés, travaillent sensiblement moins que s'ils avaient des horaires plus réguliers.

²³ La version 2001 de l'ECDT introduit d'autres modifications importantes, dont nous n'établirons pas la liste ici. Notons simplement : positive, l'introduction d'un copieux volet destiné à éclairer les modes de réduction du temps de travail pratiqués par les salariés ; négative, **l'abandon des questions sur l'activité secondaire des salariés, caractéristiques et durées.**

sensiblement le même : à une extrémité, à durées hebdomadaires élevées, se trouvent les cadres d'entreprise, les policiers et militaires, les chauffeurs ou les personnels des services directs aux particuliers, dont les régimes temporels du travail sont fortement dérégulés ; en bas de ce classement apparaissent les professeurs, professions scientifiques, instituteurs et assimilés, qui sont généralement amenés à déclarer qu'ils travaillent peu (faute sans doute d'être mieux guidés sur l'énoncé de ce que l'on pourrait appeler leurs temps indirects de production²⁴). Parmi les salariés aux horaires les plus chaotiques, ceux qui travaillent le plus longtemps sont les ouvriers agricoles (54 heures) et les cadres administratifs et commerciaux des entreprises.

4.3.2.3. L'intérêt particulier de la mesure d'une durée journalière du travail.

Ces tendances se retrouvent confirmées par l'observation que l'ECDT permet de faire des temporalités quotidiennes du travail, tant au plan de leur architecture qu'en ce qui concerne leur durée. L'outil utilisé nous paraît un des moins discutables de l'enquête, même si la question peut se poser de son avantage par rapport à d'autres approches, notamment celle qu'utilisent les enquêtes « emploi du temps », ou « budget temps », à partir du remplissage de « carnets d'activité », quotidiens ou même hebdomadaires. Une des différences principales, nous semble-t-il, entre ces deux méthodes est que celle empruntée par l'ECDT laisse à l'enquêteur une chance de pouvoir « guider » le répondant dans sa réponse, tandis qu'il se trouve en situation d'auto-contrôle dans les enquêtes emploi du temps. L'autre différence est qu'en principe dans le premier cas, le répondant est appelé à solliciter sa mémoire – mais une mémoire courte – alors qu'il devrait remplir « dans l'instant » ses feuilles d'activité quotidienne.

Quelles que soient les différences entre ces deux approches, elles ont pour intérêt principal d'ouvrir une probabilité assez élevée pour que l'information recueillie soit fiable et reflète plus la réalité des pratiques que l'image (transformée par la mise en mémoire et sa restitution) que le salarié en a : restituer l'emploi du temps de sa dernière journée travaillée ne met pas en jeu le même processus intellectuel, et psychique que lorsque l'on est interrogé

²⁴ Cette remarque peut être généralisée ; nos propres travaux d'enquête font apparaître d'autres situations caractéristiques où la durée du travail effectif pourrait être sous-estimée faute d'insistance pour prendre aussi en compte les temps « indirects » de production, et en particulier les temps « masqués » mis par le salarié sur le compte d'autres activités (lectures professionnelles dans le train, ou métro, échanges téléphoniques avec l'entreprise en se rendant au travail, etc.). Par exemple dans une société d'expertise économique où nous avons enquêté en 1999, la reconnaissance de ces temps indirects par l'employeur avait fait débat au sein de l'entreprise. La plupart des chercheurs – mais bon nombre d'autres professions intellectuelles, artistiques ou de création- vivent au quotidien cet entrelacement des temporalités du travail avec d'autres activités sociales.

sur une durée longue (un mois, un trimestre, une année). En particulier, on peut faire l'hypothèse que la mémoire arithmétique, la mémoire des nombres, quantités ou coordonnées mathématiques (heure, jour, date), se brouille d'autant plus que l'on s'éloigne de l'instant vécu pour se mêler avec la mémoire des images, des impressions, des sentiments et des opinions.

Si la donnée est plus fiable, elle risque donc d'être plus homogène pour l'ensemble des individus interrogés : portant sur des temps proches et courts, les informations recueillies (en quelque sorte « à chaud ») intègrent moins d'éléments divers d'appréciation, de justification ou d'évaluation personnelles de la pratique et appellent moins une réponse réflexe, en quelque sorte « toute faite », préconstituée, et sans doute fortement influencée par la norme sociale.

L'approche proposée de la durée journalière du travail a néanmoins ses propres limites : libre définition de l'« activité professionnelle », ou plutôt du temps qui lui est consacré, par le répondant ; absence de qualification du statut des temps d'« occupations liées au travail » (reconnaissance ou non) ; ambiguïté de la catégorisation du travail « déspatialisé », « activités à domicile ou dans un local attenant lorsque ce n'est pas le principal lieu de travail », etc. On pourrait déplorer aussi le fait qu'une importante fraction des salariés (plus de 30%) ne soient pas interrogés sur leur journée en raison de leur absence au travail la journée de référence ; sans doute justifiée par des raisons méthodologiques et des contraintes de rigueur du plan d'échantillonnage, cette carence introduit sans doute un biais non négligeable dans la mesure puisque **ce sont les salariés à horaires les plus dérégulés qui renseignent le moins la durée journalière du temps de travail.**

Malgré ces réserves, les renseignements fournis par l'enquête sur la durée journalière du travail permettent de pointer certaines dimensions des temporalités du travail qui – l'enquête qualitative le confirmera – sont systématiquement prises en compte par les salariés lorsqu'ils évaluent le régime temporel de leur travail et parlent de sa « durée ». La mesure du « combien ? » du temps de travail journalier n'a de sens qu'au regard de la question du « comment ? », du « quand ? » (et même parfois du « où ? ») l'on travaille.

Les renseignements fournis par l'enquête sont riches de ce point de vue. Par exemple, il est possible de comparer²⁵, pour toute catégorie pertinente, des heures de début

²⁵ Sans pour autant que cette enquête soit la seule à offrir cette possibilité : voir enquêtes « emplois du temps » et « conditions de travail », qui redoublent en quelque sorte ce type d'informations.

ou de fin de la journée de travail, ou des durées de trajet domicile-travail, qui en disent parfois long sur la variabilité, selon les groupes sociaux, des conditions de synchronisation (ou « d'harmonisation ») des temporalités sociales. Mais ils éclairent aussi sur d'autres aspects plus directement liés aux implications directes que différents modes d'organisation de la « durée » du travail (au sens de quantité mesurable à l'intérieur de cadres bien définis) peuvent avoir sur la vie des salariés. En clair, ils permettent d'illustrer une des questions de fonds que soulève, aux yeux des salariés, la focalisation (dangereuse) des hommes (et femmes) politiques, des chercheurs et des statisticiens sur la « durée » du travail : 8 heures de temps quotidien de travail salarialement reconnu sont-elles équivalentes dans les deux cas extrêmes suivants :

- une amplitude de 8 heures 30 de présence continue sur le lieu de travail, temps de pause et temps d'habillage ou de rangement ou de passation des consignes inclus, sans poursuite des préoccupations ou responsabilités professionnelles après le franchissement du seuil de l'entreprise ;

- une amplitude de 10 ou 11 heures de présence contrainte sur le lieu de travail ou dans son environnement proche, incluant des temps importants de « coupure » peu propices à l'effectuation d'une activité personnelle, des temps de pause, d'habillage, de passation des consignes, non reconnus salarialement, et ne garantissant pas l'arrêt des préoccupations et des responsabilités professionnelles au franchissement du seuil de l'entreprise ?

L'imbrication de la « durée » du temps de travail dans l'ensemble des temporalités sociales ne correspond, ni plus ni moins, qu'à l'interdépendance des activités humaines par rapport aux **deux dimensions essentielles des systèmes sociotemporels : celle du temps spatialisé et celle du temps devenir** ; elle est vécue ainsi par les salariés. Les quelques résultats présentés au tableau 31 en permettent l'illustration partielle.

A partir de l'enquête, nous avons construit les indicateurs suivants :

- durjour totalise tous les temps d'activité professionnelle déclarés comme tels par les salariés pour la journée de référence ; il est calculé pour l'ensemble des salariés à temps plein et, séparément, pour ceux d'entre eux dont les horaires sont « chaotiques » et « répétitifs ».

- ampli est le résultat du calcul de la durée qui sépare l'heure de la première arrivée sur le lieu de travail de l'heure du dernier départ de l'entreprise ; cette amplitude quotidienne de la journée de travail est bien sûr faussée par le fait qu'elle n'intègre pas l'activité professionnelle effectuée en dehors de l'entreprise (dom.), qu'il faudrait logiquement rajouter pour être plus exact ;

- coupur est le résultat du calcul de la durée qui sépare les deux moments forts de l'activité professionnelle (autrement dit, l'heure de fin de la première session de travail journalière de l'heure de début de la seconde) ; il indique de façon assez approximative la longueur de la coupure de la journée de travail ;

- dom correspond au temps d'activité professionnelle « à domicile ou dans un local attenant lorsque ce n'est pas le principal lieu de travail » déclaré par le répondant ;

- habil totalise les temps déclarés d'«occupations liées au travail (habillage, douche, préparation, rangement, prise ou passation des consignes ».

Tableau 31 . La durée du travail journalière et sa structure, par CSP, pour les salariés à temps complet.

SALARIES A TEMPS COMPLET PAR CSP	durjour	ampli	coupur	dom	habil	durjour	
	tous	tous	tous	tous	tous	chaot	répét
H = heures M = minutes	H	H	M	M	M	H	H
Ensemble des salariés à temps complet	8,1	9,2	85	5	5	8,4	8,0
Cadres fonction publique	8,4	9,5	71	4	2	8,5	8,4
Professeurs, professions scientifiques	7,5	8,2	96	36	3	8,0	7,7
Professions de l'information, des arts et du spectacle	8,0	9,2	78	3	2	8,3	8,6
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	9,0	10,0	72	2	1	9,2	8,9
Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	9,0	10,0	69	8	1	9,2	8,9
Instituteurs et assimilés	6,7	8,4	131	24	5	6,7	5,6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	7,9	8,9	79	3	7	8,0	7,7
Professions intermédiaires adm. de la fonction publique	7,7	9,0	80	6	2	7,4	7,8
Professions intermédiaires adm. et com. des entreprises	8,4	9,5	80	5	1	8,9	8,2
Techniciens	8,1	9,4	76	0	2	8,3	8,1
Contremaîtres, agents de maîtrise	8,4	9,7	83	1	6	9,0	8,2
Employés civils et agents de service fonction publique	7,6	8,6	76	1	4	7,8	7,5
Policiers et militaires	9,0	9,8	116	7	7	9,4	7,9
Employés administratifs des entreprises	7,8	9,1	75	0	1	7,9	7,9
Employés de commerce	7,6	9,0	106	0	4	7,8	7,9
Personnels des services directs aux particuliers	8,9	9,3	111	20	3	8,5	9,1
Ouvriers qualifiés de type industriel	7,8	9,0	80	1	9	7,9	7,9
Ouvriers qualifiés de type artisanal	8,0	9,5	88	3	8	8,5	7,9
Chauffeurs	9,0	10,1	109	0	5	9,8	8,4
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage, transport	7,7	9,0	87	0	7	7,6	7,9
Ouvriers non qualifiés de type industriel	7,6	8,8	79	0	8	7,6	7,7
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	7,7	9,2	96	2	7	7,5	7,6
Ouvriers agricoles	8,3	9,5	97	1	5	8,9	8,0

Si l'amplitude de la journée de travail varie logiquement dans le même sens que la durée du travail déclarée, elle ne le fait pas proportionnellement. La marge de durée entre le temps de travail effectif et la durée journalière immobilisée par le travail (hors trajets domicile-travail) peut-même dépasser 20% comme pour les instituteurs et assimilés (mais

l'amplitude est ici sous-estimée car elle ne tient pas compte du travail au domicile du salarié) ou pour les ouvriers agricoles. Ces deux catégories là accusent d'ailleurs –sans doute pour des raisons différentes, tenant aussi aux différences de modes de vie urbains/ruraux- des temps de coupure journalière plutôt hors norme (plus de deux heures pour les instituteurs, plus d'une heure trente pour les ouvriers agricoles). Les coupures de la journée de travail sont généralement indicatives d'une « nuisance » pour la plupart des salariés ; elle est d'autant plus forte que le salarié possède un habitat éloigné de son lieu de travail et que le coût du transport pèse plus fort dans le budget du ménage ; on peut considérer que cette nuisance est d'autant plus ressentie que la coupure est longue et le temps de travail rémunéré est faible. Si l'on rapport le temps de coupure quotidienne à la durée journalière du travail déclarée, certaines catégories ressortent ainsi plus désavantagées que d'autres : pour les instituteurs, les coupures représentent ainsi 32% de leur temps de travail journalier, proportion qui s'établit ensuite à 23% pour les employés du commerce²⁶ et dépasse 20% chez les professeurs et professions scientifiques, policiers et militaires, chauffeurs et ouvriers non qualifiés de type artisanal. **C'est pour les catégories de cadres et dans les professions administratives des entreprises que les temps de coupure « pèsent » le moins sur la disponibilité temporelle des salariés** : en raison d'une densification particulièrement forte de journées de travail déjà longues pour les uns (cadres) et sans doute d'une pratique plus développée d'horaires continus et de travail à la carte dans les catégories administratives, dont les durées du travail sont par ailleurs sensiblement plus réduites.

Bien qu'assez confuse dans sa définition, nous semble-t-il, la catégorie « activité professionnelle à domicile » (dom) fait apparaître l'importance particulière pour certaines catégories du travail « sans domicile fixe ». Il semble d'ailleurs que l'enquête pourrait, sans grand coût supplémentaire, faire préciser par le répondant la nature exacte de cette déspecialisation du travail : travail « au domicile » –avec tout ce qu'il implique d'auto-contrôle du temps et de brouillage de frontières – ou travail « à domicile » - c'est à dire chez le client, sur la route, ou partout ailleurs en dehors de l'entreprise : la très faible importance globale de ces temporalités dans les résultats appelle une réflexion ultérieure sur la définition de l'espace du travail dans les enquêtes statistiques : **la masse des chauffeurs, conducteurs, hôtesses, commerciaux, réparateurs, et autres femmes de ménage effectuent bien leur travail localisé dans un espace, mais cet espace est d'une part extérieur à l'entreprise, d'autre part mouvant et mobile**. L'ambiguïté pointée ici est centrale pour l'analyse

²⁶ Les mêmes indicateurs pour les salariés à temps partiels fournissent des indications de même sens et bien plus spectaculaires encore.

temporelle et naît des évolutions de la norme du temps-travail-spatialisé, d'autant mieux mesurable et contrôlable qu'il est enfermé dans un espace fini.

A ces réserves près, on peut dire que ressortent logiquement comme beaucoup moins attachées à un lieu d'exercice unique (l'entreprise) que les autres, les temporalités de travail des professeurs, professions scientifiques, instituteurs et assimilés et des personnels des services auprès des particuliers

Le tableau 31 permet enfin de rappeler l'importance variable qui est accordée aux temps d'habillage et de passation des consignes (et, en tout cas, à leur formalisation) selon les catégories : significatives dans la plupart des professions industrielles ouvrières ou de maîtrise, chez les policiers et militaires (port de la « tenue » obligatoire) et dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social²⁷.

Enfin, sur le strict plan des durées du travail mesurées par l'enquête, les différents indicateurs « classent » les catégories socioprofessionnelles (à un niveau assez agrégé, donc) sensiblement de la même manière. Ce qui pourrait valoir, aux yeux des uns, confirmation de l'aptitude des méthodes utilisées à dégager le « bon nombre » de la mesure ; ce qui pourrait tout aussi bien signifier l'existence d'une **identité forte des « lectures » du temps de travail proposées par ces outils et des présupposés qui les sous-tendent.**

²⁷ Les temps déclarés sous cette rubrique sont également significatifs chez les instituteurs et assimilés et dans une mesure moindre chez les professeurs et professions scientifiques.

Tableau 32. Durées mensuelles et journalières comparées.

Salariés à temps complet	hha	Durjour	Dur	heb
Cadres administratifs et commerciaux des entreprises	45,9	9,0	50,1	45,7
Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	45,1	9,0	49,3	44,9
Personnels des services directs aux particuliers	43,8	8,9	44,1	48,2
Policiers et militaires	42,7	9,0	47,6	40,9
Chauffeurs	42,6	9,0	48,1	43,2
Cadres fonction publique	42,6	8,4	47,5	41,3
Professions intermédiaires adm. et com. des entreprises	41,9	8,4	46,2	41,9
Ouvriers agricoles	40,6	8,3	54,1	42,4
Contremaîtres, agents de maîtrise	40,4	8,4	48,0	41,6
Ouvriers qualifiés de type artisanal	40,4	8,0	43,2	41,3
Techniciens	40,1	8,1	44,2	40,1
Employés de commerce	40,0	7,6	37,4	42,1
Professions intermédiaires adm. de la fonction publique	39,7	7,7	44,0	39,0
Ouvriers qualifiés manutention, magasinage, transport	39,3	7,7	37,3	40,2
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	39,3	7,9	39,3	39,3
Ouvriers qualifiés de type industriel	39,2	7,8	4,4	40,2
Ouvriers non qualifiés de type industriel	39,2	7,6	39,8	39,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	39,1	7,7	37,1	39,7
Employés administratifs des entreprises	39,0	7,8	38,3	38,9
Professions de l'information, des arts et du spectacle	39,0	8,0	43,4	40,9
Employés civils et agents de service fonction publique	38,7	7,6	38,9	38,1
Professeurs, professions scientifiques	32,5	7,5	41,7	36,3
Instituteurs et assimilés	32,1	6,7	38,0	30,6

DEUXIEME PARTIE

DUREES DU TRAVAIL ET EXPERIENCE TEMPORELLE DES SALARIES:

LA MEMOIRE DE LA NORME PERDUE

Des observations réalisées dans la première partie du rapport sur les méthodes qui sous-tendent et les résultats auxquels conduisent les principaux outils statistiques de mesure des durées du travail ont découlé plusieurs interrogations et quelques premières hypothèses quand aux perspectives de cette mesure dans des environnements sociaux, économiques et juridiques renouvelés ; elles justifiaient que soit mise en œuvre une démarche de validation empirique par enquête directe auprès de salariés. Parmi les pistes de réflexion dégagées, certaines pouvaient être suivies mieux que d'autres dans le cadre d'une opération unique d'investigation empirique. C'est dire si le travail ici réalisé est partiel et encore insuffisant pour dégager l'ensemble des paramètres qui devraient être contrôlés pour que l'opération de " mesure de la durée du temps de travail effectif ", et plus particulièrement de mesure dans un cadre " annuel " (mais quelles années ? " civile " ? " calendaire " ?), soit chargée de sens, porteuse de signification.

Ainsi¹, même si certains de leurs aspects seront abordés " par la bande ", la question du rôle que peut jouer aujourd'hui la " disponibilité temporelle " dans le système d'allocation aux emplois, ou encore celle des facteurs individuels et collectifs de disponibilité individuelle, ne seront pas traitées directement dans le cadre de cette étude. Or elles sont loin d'être étrangères au sujet traité, tant il y a de raisons de penser, par exemple, que peuvent jouer sur le vécu du " temps de travail ", comme sur les modes de mémorisation et de restitution de sa " durée ", des processus d'accoutumance (et de socialisation²) aux régimes temporels du travail (par l'école, l'itinéraire professionnel, le milieu de sociabilité, etc.), des formes d'affiliation au travail ou encore – de façon plus " générique " – des " modes de vie ". De la même façon, la question de la reconnaissance (salariale ? symbolique ?) de la disponibilité temporelle – que nous n'avons fait qu'ouvrir dans les développements précédents – justifierait à elle seule l'élaboration de tests statistiques ou économétriques de validation que l'ECDT2001 permettra d'entreprendre mais qu'il n'est pas possible de mettre sérieusement à l'épreuve dans le cadre d'une enquête monographique à plan d'échantillonnage forcément limité.

En fait, la démarche empirique mise en œuvre visait surtout à sérier un petit nombre de questions et d'hypothèses sur la manière dont des salariés interrogés dans le cadre d'un face à face avec l'enquêteur pouvaient restituer l'information chiffrée requise par

¹ Il ne s'agit là que d'un exemple, parmi d'autres, des " impasses " qui ont dû être réalisées mais qui justifieraient la mise en œuvre d'autres démarches empiriques.

² A l'occasion de recherches antérieures, nous avons pu noter par exemple le rôle idéologique de l'école (la " grande école " en particulier) et des pratiques scolaires dans l'**enrôlement subjectif** de certains cadres à une norme du " temps de travail sans mesure ". [Bouffartigue, Bouteiller, 1999].

l'enquête statistique sur la durée de leur temps de travail effectif. Au centre des interrogations figurait celle –rendue centrale par les nouvelles réglementations du temps de travail et par les pratiques qu'elles induisent – de la pertinence de la mesure sur un terme annuel, et des incertitudes nouvelles susceptibles de peser sur sa fiabilité : les salariés seront-ils en mesure de restituer en face à face une “ durée annuelle ” de leur temps de travail³ ? En cas de difficulté de restitution, peut-on imaginer des méthodes de renseignement alternatives fiables ?

Pour centrale que soit cette interrogation, elle ne renvoyait toutefois pas à une question purement “ technique ” sur la plus ou moins grande aptitude des salariés “ en général ” à mémoriser les paramètres arithmétiques de la durée de leur temps de travail. Un certain nombre d'hypothèses sociologiques connexes - développées dans les chapitres précédents- devaient aussi être prise en compte et mises à l'épreuve : celle de variété des façons de “ vivre ” le temps (le temps de travail en particulier) et de le compter ; celle de la diversité des modes de mémorisation et de restitution des images, des nombres et des souvenirs, en lien elle-même avec l'idée que la mémoire n'emmagasine que des objets qui “ font sens ” ; celle selon laquelle le “ sens ” donné à l'information emmagasinée par la mémoire n'a pas de contenu qu'individuel, mais possède aussi une dimension collective en référence à des systèmes de normes ; celle, étroitement liée, de non homogénéité (et d'incommensurabilité) des renseignements obtenus par les enquêtes qui, lorsque la distance temporelle entre l'instant vécu et le moment de la restitution s'accroît, tendent à devenir de simples “ points de vue ”, sans doute peu interprétables si l'on n'en réfère pas au système de signes et de significations qui guident ceux qui les expriment.

Il paraissait donc nécessaire de mettre les salariés interrogés en situation non seulement d'exprimer leur “ aptitude à mémoriser ” des durées sur l'année, mais également de livrer le “ sens ” spécifique qu'ils donnaient à cette dimension particulière du régime temporel de leur travail, au regard des autres dimensions de ce régime, mais également en référence à l'ensemble des temporalités sociales qui rythment leurs systèmes d'activité.

Il était également important, dans un même mouvement, d'approfondir plus sérieusement avec les salariés eux-mêmes la question –très “ vaguement ” traitée à travers les enquêtes statistiques- de l'“effectivité ” du temps de travail objet de mesure, autrement dit, celle des frontières du temps de travail. L'hypothèse que nous avons plusieurs fois

³ L'hypothèse première, souvent implicite, que la restitution de durées sur des temps plus courts (journée, semaine) ne pose pas de problème méthodologique particulier (problèmes de fiabilité et

formulée étant celle d'une disparité des modes de "comptabilisation" des durées ; celle-ci renvoyant à l'hétérogénéité des manières de percevoir les bornes de la mesure (où s'arrête, ou finit, le temps de travail ?), et des usages, coutumes, normes et conditionnements divers qui y contribuent.

Enfin, parmi les hypothèses que nous avons pointées a priori comme devant être abordées aujourd'hui⁴ à l'occasion d'une réflexion sur la durée du "travail", nous tenait particulièrement à cœur celle d'une mise en perspective constante, par les salariés, du "temps de l'emploi" avec le "temps de travail". Les questions qui nous animaient pouvaient être posées de la façon suivante : est-il signifiant (et donc légitime) d'extraire l'espace de "temps spatialisé" pris pour cadre de mesure dans les enquêtes statistiques d'un espace plus large, le temps du devenir, qui charge pleinement de sens les temporalités vécues par les salariés dans un univers économique et social précisément dominé par la discontinuité, la rupture, l'aléa, l'adaptation et – sic le patronat- le "risque" partagé à tous les niveaux dans l'entreprise moderne ? Après tout, l'individu social découpe-t-il aussi schématiquement le "temps vécu" entre un "présent" et un "devenir projeté et imaginé" que ne paraît le supposer le statisticien ? Les mesures envisagées classiquement ne reposent-elles pas sur le postulat –impliqué par la norme fordiste du temps de travail- d'une relation linéaire et tout à fait additive entre le temps du travail et le temps de l'emploi ? La durée du temps de travail n'est-elle pas aujourd'hui en perte de sens et de pertinence par rapport à la durée du temps de l'emploi ? Les deux "mesures" n'ont-elles pas justement été liées, et d'une façon d'ailleurs assez proche de la caricature, lorsqu'il s'est agi de justifier la réduction du temps de travail (pour partager...l'emploi) ? Est-il plus judicieux de comparer des "durées annuelles du travail" ou des "durées annuelles de l'emploi" ? Si nous avons bien compris la façon dont fonctionne le rapport de l'homme au temps, **le temps présent n'est-il pas que le moment très éphémère où se condensent un "passé vécu" et un "projet" inscrit dans le devenir et lui-même construit sur les expériences accumulées dans la mémoire ?**

La portée et la généralité des réponses qui ont pu être apportées à ces quelques questions par notre enquête sont très inégales et notre travail trace plus des pistes de recherche à poursuivre qu'il ne brandit de résultats définitifs et généralisables. Mais l'exploration empirique dont nous présentons les principaux résultats confirme que les

d'incommensurabilité) a été discutée précédemment ; nous verrons que notre enquête, loin de la tenir pour acquise a priori, permet d'en relativiser quelque peu la justesse.

⁴ L'ensemble des observations que nous ont permises de faire, dans la première partie du rapport, les analyses en termes de "taux de dérégulation temporelle élargie" laissent présumer de la "modernité" de cette question et de son acuité.

questions que nous pensions devoir adresser à l'outil de mesure des durées du travail émergent fortement des "paroles" de salariés recueillies dans des contextes productifs, sociaux et familiaux variés.

Le premier chapitre de cette partie de l'étude (chapitre 5) retracera brièvement les fondements méthodologiques de l'enquête de terrain et les moyens d'investigation que nous nous sommes donnés pour vérifier nos hypothèses et confronter nos "doutes méthodologiques" au contenu des discours de salariés divers sur le temps de travail. Nous nous y attachons à faire ressortir la diversité des "terrains" choisis (et non forcément sa "représentativité" au sens que les statistiques donnent à ce terme) et à caractériser les contextes d'emploi, de production et de régulation du temps de travail au sein desquels s'insèrent les salariés, représentants syndicaux et (rares) dirigeants interrogés.

Seront ensuite présentées, analysées et contextualisées (chapitre 6) les réponses et résultats que chacun des salariés a pu fournir à des tests de mémorisation – passés à chacun de manière homogène- de la durée annuelle de leur temps de travail. Sont également explorées toutes les voies possibles de reconstitution *ex post* de cette durée par les répondants en l'absence avérée d'aptitude à restituer spontanément le "bon nombre". Enfin, l'échec quasi systématique auquel aboutissent ces tests et explorations nous amènera, au travers du discours des répondants, à revenir à la question du sens d'une telle mesure pour les salariés interrogés.

L'analyse fine des entretiens réalisés permet – malgré la taille réduite de l'échantillon- d'étayer quelques unes des observations déjà faites sur la "relativité" des durées du temps de travail vécu par les salariés selon les contextes productifs, sociaux, ou familiaux, selon le genre, la tranche de vie, en bref selon les "cadres sociaux" dans lesquels s'insèrent les répondants et les référents qui guident l'évaluation du régime temporel de leur travail. C'est dans cette partie de l'étude (chapitre 7) que sera notamment abordée la question des frontières du temps de travail à partir des différences de perception qu'en ont les salariés.

Enfin, les deux enseignements principaux que l'on peut tirer de l'analyse des entretiens sont : d'une part l'existence d'une interdépendance étroite, pour chaque salarié, des différentes dimensions du régime temporel du travail, interdépendance qui relativise grandement le "sens" de la mesure ; d'autre part, la constante référence que font certains répondants (mais aussi les représentants syndicaux) à la "norme (fordiste) perdue" lorsqu'ils évaluent le régime temporel du travail. Émerge donc, de façon particulièrement nette, un conflit de normes – entre les divers référents des salariés et les règles politico-

juridiques plus ou moins rigoureusement reprises à leur compte par les entreprises- ; conflit qui, à n'en pas douter, se situe désormais au centre des questions de méthode que soulève la mesure d'une durée du travail.

Chapitre 5

UNE ENQUETE QUALITATIVE EXPLORATOIRE : METHODE, CHOIX DES TERRAINS, CONTEXTES

L'analyse des résultats fournis par l'ECDT95 (première partie) nous a permis de pointer des lieux de l'appareil productif où la norme temporelle ancienne semblait moins résister qu'ailleurs aux évolutions contemporaines des marchés et des organisations productives. C'est en priorité dans ces contextes là qu'il convenait d'explorer les conditions de mémorisation des durées annuelles du temps de travail et le sens de cette notion pour les salariés, là où l'on pouvait supposer a priori que la restitution du " bon nombre " poserait le plus de problèmes. L'échantillon de l'enquête qualitative que nous avons menée auprès de 32 salariés sur-représente donc les catégories à temporalités du travail plutôt " dérégulées " ; il incorpore néanmoins aussi quelques salariés " témoins " dont les régimes temporels du travail correspondent plus à la référence ancienne du travail de jour, en semaine, en CDI, à horaires relativement réguliers et bornés. Après avoir présentée et justifiée la méthode utilisée par l'enquête et les limites imposées par un choix de terrains réduit (5.1), seront minutieusement décrits les contextes de régulation de la production, du travail et du temps de travail dans lesquels s'inscrivent les salariés interrogés (5.2).

5.1. Méthode et choix des terrains d'enquête

5.1.1. La démarche utilisée.

L'enquête réalisée a visé à mettre à l'épreuve du terrain quelques unes des questions qui ont émergé dans la réflexion que nous avons menée à partir des enquêtes complémentaires à l'enquête emploi avec, pour fil conducteur, le problème, central, de la faisabilité d'une reconstitution fiable de la durée annuelle du temps de travail effectif en face à face avec des salariés. Des tests de mémorisation et de reconstitution d'un passé relativement éloigné ont été effectués sur 32 salariés aux situations variées et placés dans des contextes variables par rapport au degré d'" irrégularité " de leurs horaires de travail. Ont été toutefois privilégiées, dans la majorité des cas, des situations de travail où les temps travaillés prenaient une allure imprévisible et quasiment " chaotique ". Un échantillon de cette taille ne permet évidemment pas de contrôler beaucoup de variables ; aussi avons-nous dû effectuer quelques choix et dégager des priorités ; faisant parfois l'impasse sur la variation des caractéristiques individuelles des salariés (genre et âge) et leur catégorie socioprofessionnelle.

Au delà de l'exercice de mémorisation auquel nous avons soumis les répondants à l'enquête, il s'agissait aussi de démonter l'ensemble des mécanismes qui font que la durée chiffrée du temps de travail (le combien du temps de travail) peut ou non être aisément

énoncée par les salariés, en particulier en situation de face à face relativement court. La prise en compte de l'ensemble des caractéristiques du régime temporel du travail, mais aussi des situations personnelles, des itinéraires et trajectoires de vie, en un mot des " contextes ", s'imposait pour tenter de saisir à la fois la façon dont le répondant se représente le " temps de travail ", les dimensions de son régime de travail qui " comptent " pour lui et les référents de son regard sur les temporalités du travail.

Nous n'avons pas limité nos investigations à des entretiens individuels très approfondis avec ces salariés. Chaque fois que nous avons pu le faire, un maximum d'informations contextuelles ont été rassemblées sur la régulation du temps de travail dans les branches ou dans les entreprises dont ressortissaient les salariés interrogés. Peu de chefs d'entreprise ou de directions des ressources humaines ont accepté de nous recevoir pour aborder les thèmes de la flexibilité et de l'imprévisibilité des horaires, de la durée du travail et de sa gestion, signe s'il en est que la modulation et l'annualisation du temps de travail sont des sujets sensibles dans les branches et dans les entreprises que nous avons choisies. Dans deux cas seulement il nous a été possible d'obtenir un entretien informatif d'origine patronale ; malheureusement, aucun de nos deux interlocuteurs n'a accepté de nous orienter ensuite vers des salariés de leur entreprise pour passer nos entretiens.

En revanche, nous avons éprouvé beaucoup moins de difficultés –dans les entreprises visées– pour trouver des informateurs d'origine syndicale (délégués syndicaux, responsables de branches au niveau des U.L. ou des U.D., délégués du personnel, salariés mandatés) disposés à mettre à la disposition de l'étude les éléments de connaissance et d'information qu'ils détenaient sur les problèmes posés par la régulation des temps travaillés et (le plus souvent) par la modulation du temps de travail dans leur circonscription et les questions pratiques qu'elles soulevaient. Parfois même, comme ce fut le cas notamment dans le transport routier de marchandises, avons-nous été conviés à nous entretenir collectivement sur ces thèmes avec une douzaine de délégués syndicaux d'entreprises différentes et –fait tout aussi intéressant– appartenant à des centrales syndicales différentes mêlées (sorte de " focus group "). Dans bien des cas, cette démarche nous a permis de camper plus correctement le décor (juridique, social et économique) environnant les salariés interrogés individuellement ; elle nous a permis, du même coup, de centrer plus directement nos entretiens sur leur mémoire et sur leur vécu du cadre temporel.

5.1.2. Le guide d'entretiens individuels.

La configuration du guide utilisé pour structurer les entretiens semi-directifs effectués est rappelée à partir des principaux éléments de la démarche qui la justifie.

5.1.2.1. Les éléments de cadrage.

1/ Il s'agit, tout d'abord, de tenter de re-situer la personne interrogée au sein de sa trajectoire de socialisation au travail et à ses temporalités. **L'hypothèse est faite que les représentations du temps, les valeurs subjectives qui les induisent et les "cultures temporelles" ont à voir avec la manière dont le temps de travail est vécu et restitué à l'enquêteur par les salariés.** On fait donc parler la personne interrogée de son origine sociale, de sa trajectoire scolaire, de son parcours professionnel (et de son éventuelle "accoutumance" à certains régimes d'horaires de travail) ainsi que de sa vie familiale, plus particulièrement dans les rapports qu'elle peut entretenir avec les questions que nous nous posons.

2/ On cherche ensuite à repérer le salarié au sein de son entreprise à travers toute une série de questions et de relances concernant :

- son entreprise (ou son établissement), son marché, sa santé économique, son management, la façon dont la production y est organisée ;
- le service auquel il est rattaché, son organisation, sa spécificité ;
- l'organisation collective dans l'établissement : IRP, "climat social" ;
- son emploi et ses principales composantes en termes d'activité, de statut, de conditions de travail, de salaires, d'"autonomie" et de rapports avec la hiérarchie ;
- éventuellement, dans le cas où le salarié travaille pour plusieurs employeurs, ces questions sont redoublées.

3/ On aborde ensuite, à un niveau de généralité assez élevé pour l'instant, la question de l'organisation des horaires de travail dans l'entreprise et dans le service dont relève la personne :

- en cas de modification récente de cette organisation (accord RTT ou autre), on pointe les conditions dans lesquelles la norme temporelle a été changée, la manière dont le personnel a été associé (ou non) à ce changement, les conséquences pratiques de ce changement de règle pour la personne interrogée (conséquences objectives et subjectives, tant en termes de "qualités" du temps travaillé que de synchronisation des rythmes sociaux) ;

▪ dans tous les cas de figure, on cherche à décrire la façon dont sont déterminés les horaires de travail, les temps pris en compte pour la rémunération et ceux qui ne le sont pas, les temps frontières, les temps en débat, les modes d'enregistrement et de contrôle du temps de travail et les degrés de tolérance en matière d'écarts à la règle.

4/ Dans le dernier volet des questions de cadrage, on aborde avec le salarié les temps d'activité "hors travail". Il s'agit là tout à la fois d'approfondir la connaissance des articulations temporelles entre travail et "mode de vie", entre travail et "qualité de vie". Les temps d'activités domestique, familiale et personnelle ("temps pour soi") sont approchés, ainsi que les temps de sommeil ou de récupération de la fatigue ou du stress du travail. A cette occasion, on tente de faire "*rêver un peu*" le salarié en lui demandant ce que seraient pour lui l'horaire de travail et l'aménagement du temps de travail "idéaux" pour lui. D'autres questions tout aussi subjectives sont posées quant à ses préférences en matière d'arbitrage entre durée du travail / synchronisation du temps de travail et des autres temps sociaux / et salaire.

5.1.2.2. Le temps de travail effectif annuel

Cette partie de l'entretien aborde de front la question : est-il possible de reconstituer, en se basant sur la mémoire du salarié, la durée effective de son temps de travail sur un terme annuel ? Elle est d'ailleurs posée d'emblée à la personne interrogée et sa réponse déclenche une demande de justification. Dans le même mouvement, sont explorés tous les moyens par lesquels la personne pourrait parvenir à fournir une quantification fiable de son temps de travail annuel (agendas, carnets, calendriers, plannings, fiches de paye, etc.) Suit, dans tous les cas (que le salarié connaisse ou non sa durée annuelle effective) une démarche de reconstitution ou de vérification "pas à pas" de cette durée.

1/ On tente de repérer des régularités journalières dans l'organisation des horaires de travail en interrogeant le salarié de façon très détaillée sur sa dernière journée travaillée et sur les six journées précédentes (suivant une démarche très proche de celle qu'emprunte l'enquête complémentaire à l'enquête emploi).

2/ On mesure, avec l'aide du salarié, le degré de "représentativité" de la semaine ainsi reconstituée par rapport à l'ensemble des semaines travaillées sur l'année. Sont interrogés à la fois, à ce stade de l'entretien, la profondeur de la mémoire des temps travaillés et la variabilité hebdomadaire des horaires de travail. Sont recherchées des "régularités dans l'irrégularité" qui soient mémorisées de façon suffisamment fiable pour

servir la mesure. En toile de fonds, se pose la question de l'aptitude du salarié à déterminer une période longue (quelconque) pour laquelle le travail de mémoire permettrait une restitution précise des quantités de temps travaillés.

3/ En particulier –mais en fonction des situations concrètes- sont spécifiquement traitées la question des heures supplémentaires (leur nombre, leur fréquence, la manière de les prendre en compte, leur rémunération ou leur récupération, les repos compensateurs, etc..) et celle du régime de modulation / annualisation du temps de travail (calendriers, périodes prises en compte pour la modulation et variabilité des horaires, traitement des dépassements, etc..).

4/ Toujours, principalement, à partir de la mémoire du salarié, on tente de chiffrer, sur une année complète, les éléments d'ajustement annuels récurrents ou non récurrents de la durée effective du travail : temps d'astreinte, heures de formation, congés payés, jours fériés, journées dites " de Rtt ", heures de chômage partiel, absentéisme, jours de grève.

5/ Enfin, on effectue un pointage aussi approfondi que possible des temps frontière du temps de travail, des temps non reconnus et des temps litigieux : par exemple, les temps de déplacement professionnel, les temps de trajet entre chantiers, temps de formation, temps de travail au domicile (téléphone client, appels de la hiérarchie, travail sur portable, lectures professionnelles, travail sur dossier au domicile), temps de documentation professionnelle, temps de réunion débordant les horaires de travail, temps de repas dédiés au professionnel, temps contraints éloignés du domicile, temps de passation des consignes, de rangement, de préparation du travail, etc. Un maximum d'éléments d'appréciation subjective de ces temps sont attendus dans cette phase de l'entretien.

Les entretiens individuels sont effectués majoritairement au domicile des salariés et, dans 40% de ces cas, en présence d'un membre de sa famille (époux, épouse ou enfants) ; les interventions des époux(ses) ne sont pas rares ; souvent provoquées, elles apportent bon nombre d'informations supplémentaires utiles au décryptage de la situation étudiée. Les autres entretiens se déroulent sur le lieu de travail, le plus souvent dans un local syndical. A cette occasion, des bribes d'informations utiles ont souvent été recueillies, en complément, auprès de collègues de travail de la personne interrogée à titre principal.

Tous les salariés, syndicalistes et dirigeants d'entreprise travaillent en région PACA.

5.1.3. La constitution de l'échantillon.

Les salariés sélectionnés ont fait l'objet d'un entretien approfondi (d'une durée moyenne de 105 minutes, l'amplitude des entretiens étant 1 h.00 – 3 h.00). Leur sélection s'est faite sur la base de deux critères principaux : l'activité de l'entreprise qui les emploie et le type de poste qu'ils y occupent. Les analyses statistiques présentées dans la première partie de l'étude révélaient une large domination du rôle des activités de " service " dans la dérégulation des régimes temporels du travail ; la constitution de l'échantillon en a partiellement tenu compte mais en appliquant plutôt la notion de " service ", non pas à la finalité productive globale de l'entreprise, mais à la sphère d'activité précise du salarié dans l'appareil productif⁵ ; si bien que certains salariés ont été retenus aussi dans des branches de production ou de transformation industrielle (industries agricoles et alimentaires) où, comme nous l'avons noté dans la première partie de l'étude, les régimes temporels du travail sont relativement dérégulés.

5.1.3.1. Des choix méthodologiques délicats.

32 entretiens individuels ont été effectués selon le guide présenté. Des choix méthodologiques ont guidé la sélection des salariés retenus pour l'enquête. Compte tenu du nombre important de " dimensions " supposées pertinentes par rapport à la question d'une mesure objective de la durée effective du travail et de la taille de l'échantillon envisageable, il s'agissait avant tout d'envisager des situations et contextes aussi variés et différenciés que possible en privilégiant (en proportion) ceux d'entre eux qui risquaient le plus de révéler des difficultés générales, et si possible hétérogènes, d'objectivation de la durée du travail. Pour reprendre la catégorisation préétablie dans l'enquête complémentaire de 1995, il convenait d'accorder dans notre échantillon un poids important aux salariés à horaires " irréguliers ". De ce point de vue, le choix d'intégrer dans l'enquête des individus soumis à des régimes de modulation/annualisation du temps de travail paraissait prioritaire. En revanche, le fait que l'entreprise qui emploie le salarié soit " passée " ou non aux " 35 heures " n'était pas un critère de sélection qui nous paraissait pertinent par rapport aux questions posées; quelques salariés interrogés n'ont donc pas connu de modification récente du régime temporel de leur travail (ambulanciers, chauffeur d'élus, sage femme hospitalière).

⁵ Conformément aux recommandations de P.Veltz, l'analyse des temporalités du travail implique de dépasser le clivage traditionnel industrie/services pour plutôt raisonner à partir de " sphères d'activité ". L'auteur en distingue trois : les activités en contact de la clientèle ; les activités autour des machineries-support ; les activités de conception et de production. [Veltz, 2000].

Toutefois, il est rapidement apparu que la notion d'“irrégularité” des horaires pouvait ne pas être suffisante pour “enfermer” toutes les faille possibles de l'exercice demandé aux salariés de mémorisation du temps de travail. D'abord, parce qu'il y a des “ irrégularités ” plus fortes ou fréquentes que d'autres : une modulation parfaitement définie et strictement appliquée ne pose pas les mêmes problèmes qu'une annualisation “ sauvage ” ou qu'un jeu, en dehors des règles, sur la disponibilité temporelle des salariés. Ensuite, et “ en négatif ” pourrait-on dire, parce que les “ régularités ” d'horaires peuvent n'être qu'apparentes au regard des nouveaux modes de régulation du temps de travail introduits par les “ 35 heures ” : la façon de prendre (ou de ne pas prendre) et de fixer des journées de Rtt, par exemple, ou de voir ses heures rémunérées ou, au contraire, récupérées peut rendre l'année de travail tout aussi “ chaotique ” que certains types de modulation du temps de travail sur l'année. Il convenait donc aussi de rassembler un minimum de matériau pour se donner les moyens d'une réflexion sur les possibilités de reconstituer la durée annuelle du temps de travail effectif de salariés considérés, en d'autres temps, comme soumis à des horaires “ réguliers ”.

Obtenir ainsi une diversité suffisante de “ régimes temporels du travail ” était donc un objectif prioritaire pour constituer l'échantillon. Mais, à bien y réfléchir, le nombre de régimes ainsi considérés pouvait se révéler de la même taille que notre échantillon. Déjà, les situations d'annualisation peuvent impliquer des salariés à temps complet, comme des salariés à temps partiel ; ces situations là peuvent être croisées ensuite avec les pratiques concernant les dépassements (heures supplémentaires, heures complémentaires, rémunérées ou soumises à repos compensateur de remplacement, dans ou hors du contingent annuel, etc...). Ensuite, la variété des définitions du “ temps de travail effectif ” et des situations (parfois conflictuelles) en marge de ces définitions (temps frontières) devait entrer en ligne de compte dans notre étude. Qu'il suffise, comme il devrait se faire, de croiser ces deux dimensions de l'analyse temporelle concernées par la question de la mesure, et l'échantillon devenait trop petit. Or, comme nous l'avons montré dans la présentation de notre problématique, la mesure du temps de travail par enquête auprès des salariés a aussi à voir avec leurs propres représentations et leur vécu de ce temps et de son imbrication dans tout un faisceau de temporalités sociales. De ce point de vue, des critères tels que le genre, l'âge, la situation familiale ou la catégorie sociale des personnes interrogées méritaient, d'un point de vue méthodologique, d'entrer parmi les critères de choix.

L'échantillon ci-dessous présenté résulte du compromis (toujours discutable) qu'il a fallu réaliser entre ces diverses exigences méthodologiques. Priorité a été donnée dans son élaboration à la recherche de variété des modes de régulation du temps de travail ; de ce

point de vue, les branches d'activité auxquelles appartiennent les salariés interrogés ont été choisies d'une part à partir des accords de RTT qui y ont été négociés lorsqu'il y en a eu, d'autre part en fonction de ce que l'actualité révèle de difficultés de réalisation de compromis sur la norme et sur son application. Corrélativement, il nous a paru important que l'échantillon comporte des situations de "pression" temporelle différenciées : d'où l'intérêt de pénétrer à la fois des secteurs très concurrentiels et des espaces moins soumis à la pression des marchés. Enfin, la norme temporelle formelle ne se "socialise" pas de la même manière dans des entreprises exemptes de contre-pouvoir salarial et dans des entreprises où l'action collective est susceptible de mieux faire respecter la règle du jeu. Aussi, une attention particulière a été portée aussi, au moment d'opérer nos choix, à deux dimensions particulières de la régulation des temps travaillés : le degré d'organisation collective des salariés (existence d'IRP, de sections syndicales, etc.) et la structuration du pouvoir patronal (pouvoir concentré entre les mains d'un entrepreneur individuel ou pouvoir délégué au sein de grandes organisations).

Certaines "impasses" ont été faites volontairement. Par exemple, nous disposions déjà d'un nombre important d'entretiens avec des cadres, placés dans des situations variées, sur leur temps de travail ; certains d'entre eux avaient été réalisés en 1999 dans des entreprises "pionnières" du passage aux 35 heures dans une étude réalisée pour le compte de la DARES ; d'autres à l'occasion d'autres travaux menés au LEST. Même si les guides d'entretien utilisés alors obéissaient à une problématique un peu différente, les observations que nous en avons tirées nous ont paru suffisantes pour justifier d'alléger l'échantillon du poids de cette catégorie. A une réserve près cependant : nos travaux antérieurs (achevés avant la deuxième loi Aubry) ne nous avaient pas fourni l'occasion de rencontrer de cadres à régime de "forfaits en jour". Un cas a donc été retenu dans l'échantillon.

D'autres "impasses" ont été moins volontaires. Notamment, il nous aurait paru essentiel de pouvoir effectuer nos entretiens auprès de salariés dont on présuppose à la fois qu'il sont soumis à des contraintes de disponibilités temporelles très lourdes et qu'ils éprouvent un maximum de difficultés de "verbalisation" de leurs conditions de travail. C'est donc quasiment par définition de cette catégorie qu'il ne nous a pas été possible de les soumettre à des entretiens lourds, comme la question posée par l'étude nous imposait de le faire. Nous pensons, notamment, aux salarié(es) non qualifié(es) – bien souvent dépourvu(e)s de moyens d'expression en français, si ce n'est de droit à l'expression en général- du nettoyage, du BTP ou de certains secteurs de l'alimentaire. Cette lacune n'est que très imparfaitement palliée par les informations que nous ont fournies, à leur sujet, tant les syndicalistes que les salariés (plus qualifiés) que nous avons pu interroger et sur

lesquelles nous ne manquerons pas de nous appuyer à l'occasion. La réflexion sur ce manquement bien involontaire de notre étude peut, d'ailleurs, se poursuivre à propos de nombre d'outils statistiques de mesure des conditions du travail : comment des salariés en situation réelle d'infériorité linguistique et (ou) culturelle, sont-ils pris en compte par les enquêtes extensives ?.

L'équilibre de l'échantillon par genre n'a pas pu être parfaitement atteint ; le choix des branches d'activité et des régimes de régulation du temps de travail (opéré à partir des accords) en sont la cause. Les femmes interrogées représentent 28% de l'échantillon. En revanche, leurs caractéristiques démographiques, leurs situations familiales et leurs régimes d'emploi (temps complet / temps partiels) varient de façon significative au sein de la population prise en compte.

Enfin, malgré sa petite taille, l'échantillon incorpore quelques figures intéressantes pour guider une première réflexion sur les rapports que peuvent entretenir la " durée du temps de travail " et la " durée du temps de l'emploi " ; ont pu s'y adjoindre notamment, un salarié en contrat intermittent, un salarié en CDD non renouvelé et une employée de commerce à temps partiel multiples (expression moderne du " temps partagé ").

5.1.3.2. L'échantillon retenu

Au total, 50 entretiens approfondis ont pu être réalisés dans le cadre de l'enquête⁶. Ainsi, 32 salariés auront été interrogés individuellement selon le guide d'entretien présenté. En outre, 2 dirigeants d'entreprise DRH et un responsable d'atelier nous ont accordé, chacun, un entretien approfondi sur la régulation du temps de travail dans leur entreprise. Enfin, 26 représentants syndicaux de 8 branches différentes ont accepté de répondre de façon approfondie à nos questions, soit individuellement, soit –c'est le cas le plus fréquent- au cours d'entretiens collectifs ; trois dirigeants syndicaux (dirigeants d'unions départementales) nous ont aussi transmis, au cours de deux réunions précieuses, un éclairage pertinent des problèmes de régulation des temps travaillés dans leur circonscription et, plus particulièrement, dans les branches et entreprises qui nous intéressaient. En outre, un certain nombre d'accords (de branche, d'entreprise et d'établissement) ont pu être rassemblés ainsi que divers documents (dossiers pour les prud'hommes, par exemple). Toutefois, quelques

⁶ La taille et la richesse du matériau rassemblé font qu'à l'heure où est rédigé le présent rapport –sous la pression temporelle des délais contractuels de l'étude- une partie seulement des renseignements recueillis n'a pu être exploitée en profondeur, celle qui concerne plus précisément la question de la mémorisation du temps de travail. Observation qui justifie le caractère provisoire et encore incomplet des enseignements que l'on peut en tirer.

salariés ont été interrogés de façon assez “ isolée ” (c’est à dire sans que nous disposions d’autres informateurs qu’eux-mêmes sur leur entreprise et sur leur branche d’activité) : dans ces cas là, les entretiens ont été approfondis sur les aspects descriptifs et sur les conditions de négociation et de mise en œuvre de l’accord auxquels ils étaient soumis. Par ailleurs, un petit nombre d’entre eux n’étaient encore soumis à aucun accord de réduction du temps de travail (fonction publique, petites entreprises et cas de fixation unilatérale des règles par l’employeur) : là aussi, nous avons insisté, lors de l’entretien individuel, sur la description des régulations mises en œuvre dans l’entreprise, aussi bien que sur celles auxquelles était personnellement soumis le salarié.

Au total, l’étude est concernée par 21 entreprises ou établissements différents appartenant à 17 branches d’activité distinctes. La variété des régimes temporels ainsi observables nous ayant paru être, compte tenu de la petite taille fixée à l’échantillon, la meilleure garantie possible de couverture d’un grand nombre de situations de mesure de la durée du travail. Schématiquement, la constitution de l’échantillon est résumée par les trois tableaux ci-après.

Outre la légère sous-représentation des femmes dans l’échantillon, un léger biais ressort assez nettement (voir tableaux pages suivantes) : la sur-représentation des salariés du marché “ primaire ”, salariés installés depuis plusieurs années dans leur entreprise. En réalité, le fait de prendre pour critère premier de constitution du plan d’échantillonnage l’entreprise (le choix du salarié n’intervenant qu’au second plan) a bien conduit à retenir des firmes où les régimes temporels du travail s’éloignaient manifestement de la norme ancienne sans forcément parvenir à pénétrer la question de la flexibilité temporelle dans toute sa complexité. Si l’on se souvient par exemple que nous avons mis en évidence à partir de l’ECDT95 une forte dérégulation des temporalités du travail des salariés les plus jeunes, l’enquête ne permet pas de dire si leur disponibilité temporelle relève d’une soumission aux évolutions du marché du travail périphérique, ou “ secondaire ”, (la plupart des entreprises élevant la disponibilité temporelle au rang de critère d’embauche et/ou de compétence pour un petit nombre d’emplois “ précaires ” qui leur assurent la flexibilité complémentaire requise) ou ressortit d’un accès plus massif à des pans de l’appareil productif (restauration rapide, livraison de pizza ou activités informatiques, pour aller vite et pour forcer le trait). Autrement dit, bien au delà de l’étude, se pose la question (non réglée) du rôle que peut jouer aujourd’hui la “ disponibilité temporelle ” (et sa plus ou moins forte reconnaissance) dans la segmentation du marché du travail où, le fait est bien établi, les classes d’âge les plus jeunes jouent un rôle majeur. En accordant (involontairement) un poids plus important aux salariés flexibles du “ cœur ” d’entreprises qui recourent aussi à

des modes de flexibilité externe⁷, sans doute sommes-nous passé à côté de formes de dérégulation temporelles encore plus accentuées que celles qui sont ici décrites. Inversement, l'ampleur des dérégulations temporelles que l'enquête permet de ce fait de mettre en évidence au sein même du salariat stabilisé dans l'entreprise pourrait suggérer **un changement d'échelle et de forme de la gestion de l'adaptation du temps du travail aux temps productifs et un " envahissement " du cœur même du salariat par des modes de gestion flexible**, non seulement des temps (de la disponibilité temporelle) mais aussi de la masse salariale (via l'annualisation et la suppression du paiement des heures supplémentaires), des qualifications (via le nouveau souffle donné par les " 35 heures " à la polyvalence et la gestion des " compétences " ⁸) et de la disponibilité " spatiale " (via, par exemple, les contraintes de mobilité géographique associées au déroulement de la carrière⁹).

⁷ **La plupart des entreprises de l'échantillon recourent, souvent massivement, à la flexibilité externe** : près de 500 contrats intermittents et Cdd chez LYRIC, 260 saisonniers chez FRUIT, nombreux intérimaires et Cdd chez POISSON, VIANDE, SUCRE, PROPRE, ORDUR ; des Cdd et étudiants chez SUPERPROD et SUPERESTO ; Cdd et stagiaires chez BEBE ; chez ENROB, intérimaires et " locatiers " (des travailleurs indépendants utilisés pour leur disponibilité temporelle élevée et peu coûteuse compte tenu de leur paiement au forfait ou à la tâche). L'accès à ses salariés est doublement complexe, et après avoir l'avoir tenté, nous avons dû y renoncer car : 1- il faut se trouver dans l'entreprise au moment du pic d'activité qui justifie leur propre présence en son sein ; 2- il faut vaincre des réticences et/ou des difficultés particulières de ces salariés – souvent infériorisés culturellement- à " parler d'eux ". Pour ce type de raisons, là où les tentatives ont été faites d'intégrer ces salariés précaires à l'enquête (FRUIT et PROPRE), nos correspondants syndicaux dans l'entreprise n'ont pas réussi à nous mettre en contact avec eux. Expérience qui n'a fait que renforcer notre interrogation sur l'aptitude d'enquête à " grande échelle " à renseigner sur cette population.

⁸ " Compétences " dont la disponibilité temporelle pourrait justement être une des composantes privilégiées mais discrète et plus ou moins négociable.

⁹ Par exemple, les grandes entreprises de la grande distribution alimentaire mettent comme condition de promotion d'ouvriers qualifiés à des postes de chefs de rayon la mobilité géographique, forme suprême, sans doute, d'expression de l'" engagement " (voire de l'" aliénation ") du salarié dans l'entreprise (ou dans sa carrière) . Voir à ce sujet l'entretien avec Marc, boulanger chez SUPERPROD.

	Nom	S	A.	Emploi	Branche	Niveau Diplôme
01	Rémi	H	40	Chef d'équipe nettoyage	Propreté	BEP mécanique
02	Nadine	F	40	Caissière hypermarché	Grande distribution alimentaire	CAP sténo dact.
03	Monique	F	46	Caissière hypermarché		Arrêt en seconde
04	Marc	H	30	Boulangier		CAP Boulangier
05	Jean-Marie	H	45	Fleuriste		Bac + 3++
06	Jacques	H	33	Conducteur d'engin	BTP	CAP forestier
07	Gérard	H	54	AM Techn. maintenance	Industrie de la conserve	Brevet technique
08	Michèle	F	46	Agent de maîtrise Mutuelle	Mutualité sociale agricole	Bac
09	René	H	49	Chauffeur Eboueur	Déchets et ordures ménagères	CEP
10	André	H	38	Chauffeur Eboueur		1 an mécanique
11	Alain	H	44	Opérateur conditionnement	Industrie du sucre	BEPC
12	Daniel	H	38	Préparateur de commandes	Industrie et Commerce en gros de viandes	4 ^{ème} + appr. Impr.
13	Patrick R.	H	44	Préparateur de commandes		DEUG philo
14	Dominique	F	49	Coordinatrice technique	Entreprises artistiques et culturelles	Licence
15	Mathilde	F	28	Gestionnaire		DEA Droit audio
16	Bernard	H	54	Menuisier, intermittent		Tech.chaussure
17	Gilles	H	35	Convoyeur de fonds	Transport de fonds et de valeurs	CFA monteur
18	Luc	H	25	Convoyeur de fonds		BEP compta.
19	Pascal	H	42	Convoyeur de fonds		CAP
20	Sandrine	F	28	Infirmière de nuit	Santé	Bac + 3
21	Sylvie	F	39	Sage femme		Bac + 3
22	Robert	H	42	Chauffeur d'élus	Fonction Publique Territoriale.	Bac+ 1 an DEUG
23	Guy C.	H	40	Ingénieur commercial	Graines et semences	Bac + 4
24	Guy	H	39	Ambulancier	Transports sanitaires	ENAC, pilote
25	André	H	28	Ambulancier		Arrêt 3 ^{ème}
26	Laurent	H	36	Ambulancier		CAP maçonnerie
27	Marie-France	F	35	Employée restauration	Restauration (chaîne)	Echec CAP
28	Pierre	H	35	Chauffeur routier	Transport routier de marchandises	Appr. boulangerie
29	Michel	H	38	Chauffeur routier		BEPC
30	Frédéric	H	54	Messager coursier		3 ^{ème} technique
31	Louise	F	46	Conductrice de ligne	Import-export (agro-alimentaire)	CEP
32	Christophe	F	35	Cariste logistique		CEP

	Nom	S.	AG	Emploi	TC ou TP	Anc.	Salaire net mensuel
01	Rémi	H	40	Chef d'équipe nettoyage	TC	10	6600
02	Nadine	F	40	Caissière hypermarché	30h	15	4500*
03	Monique	F	46	Caissière hypermarché	2TP	8	4200 +2220
04	Marc	H	30	Boulangier	TC	10	6600*
05	Jean-Marie	H	45	Fleuriste	TC	9	6900*
06	Jacques	H	33	Conducteur d'engin	TC	16	7300
07	Gérard	H	54	AM Techn. maintenance	TC	14	9700*
08	Michèle	F	46	Agent de maîtrise Mutuelle	80%	24	8500*
09	René	H	49	Chauffeur Eboueur	TC	16	9300
10	André	H	38	Chauffeur Eboueur	TC	18	8500
11	Alain	H	44	Opérateur conditionnement	TC	25	9500*
12	Daniel	H	38	Préparateur de commandes	TC	13	8000
13	Patrick R.	H	44	Préparateur de commandes	TC	12	8200
14	Dominique	F	49	Coordinatrice technique	TC	3	13000*
15	Mathilde	F	28	Gestionnaire	TC	3	12000*
16	Bernard	H	54	Menuisier, intermittent	TP*	0	10000
17	Gilles	H	35	Convoyeur de fonds	TC	8	8000
18	Luc	H	25	Convoyeur de fonds	TC	4	8000
19	Pascal	H	42	Convoyeur de fonds	TC	17	8000
20	Sandrine	F	28	Infirmière de nuit	TC	6	14000
21	Sylvie	F	39	Sage femme	TC	10	13200
22	Robert	H	42	Chauffeur d'élus	TC	15	10500
23	Guy C.	H	40	Ingénieur commercial	TC	11	20000
24	Guy	H	39	Ambulancier	TC	2	7000
25	André	H	28	Ambulancier	TC	8	5840
26	Laurent	H	36	Ambulancier	TC	3	8000
27	Marie-France	F	35	Employée restauration	TC	4	5800*
28	Pierre	H	35	Chauffeur routier	TC	7	8000*
29	Michel	H	38	Chauffeur routier	TC	4	8600
30	Frédéric	H	54	Messager coursier	TC	0	7100
31	Louise	F	46	Conductrice de ligne	TC	12	6100
32	Christophe	F	35	Cariste logistique	TC	14	6900

TC = temps complet. AG = Age . Anc = Ancienneté dans l'entreprise.

* = salaire mensuel net reconstitué à partir du brut ou de l'annuel déclaré.

	Nom	S.	AG	Emploi	Statut familial	Enfants (nombre/âges)	Statut prof. de l'époux ou épouse
01	Rémi	H	40	Chef d'équipe nettoyage	M	2/15-17	Agent de nettoyage
02	Nadine	F	40	Caissière hypermarché	M	1/13	Ouvrier
03	Monique	F	46	Caissière hypermarché	D	4/12à24	Sans objet
04	Marc	H	30	Boulangier	M	1/3	Coiffeuse
05	Jean-Marie	H	45	Fleuriste	D	1/12	Sans objet
06	Jacques	H	33	Conducteur d'engin	M	2/9-10	Saisonnier agriculture
07	Gérard	H	54	AM Techn. maintenance	D	2/27-28	Sans objet
08	Michèle	F	46	Agent de maîtrise Mutuelle	M	2/11-14	Technicien sucrerie
09	René	H	49	Chauffeur Eboueur	M	1/20	Employée administrative
10	André	H	38	Chauffeur Eboueur	M	2/7-14	Sans profession
11	Alain	H	44	Opérateur conditionnement	D+VM	1/24	Employée pressing
12	Daniel	H	38	Préparateur de commandes	M	2/5-10	Opératrice (même entreprise)
13	Patrick R.	H	44	Préparateur de commandes	VM	1/19	Artiste peintre
14	Dominique	F	49	Coordinatrice technique	M	0	Formateur technique dans le spectacle
15	Mathilde	F	28	Gestionnaire	VM	1/3	Intermittent du spectacle
16	Bernard	H	54	Menuisier, intermittent	M	3/20 et +	Infirmière libérale à temps partiel
17	Gilles	H	35	Convoyeur de fonds	M	0	Employée administr. fonction publique
18	Luc	H	25	Convoyeur de fonds	VM	0	Infirmière hospitalière
19	Pascal	H	42	Convoyeur de fonds	M	2/9-11	Secrétaire formation professionnelle (80%)
20	Sandrine	F	28	Infirmière de nuit	M	1/26mois	Employé banque Cdd
21	Sylvie	F	39	Sage femme	M	2/11-16	Instituteur
22	Robert	H	42	Chauffeur d'élus	M	1/15	Employée administr ; Tribunal
23	Guy C.	H	40	Ingénieur commercial	D+VM	0	Intendante Lycée
24	Guy	H	39	Ambulancier	D+VM	1/2	Infirmière CCAS
25	André	H	28	Ambulancier	VM	1/ ?	Fonctionnaire " tata dans les écoles "
26	Laurent	H	36	Ambulancier	M	2/1-6	Sans profession
27	Marie-France	F	35	Employée restauration	M	1/13	Magasinier concession automobile
28	Pierre	H	35	Chauffeur routier	M	1/5	Aide ménagère (à TP)
29	Michel	H	38	Chauffeur routier	M	2/9-12	Assistante commerc. (en invalidité)
30	Frédéric	H	54	Messager coursier	M	2/20 et +	Fonctionnaire (impôts)
31	Louise	F	46	Conductrice de ligne	C	0	Sans objet
32	Christophe	F	35	Cariste logistique	VM	2/12-15	Employée blanchisserie industr.

VM = vie maritale . D = divorcé. M = Marié

5.2. Temps de la production, temps des marchés et régulations des temps travaillés : des contextes différenciés.

5.2.1. Observation incidente préliminaire : temps de travail, contraintes économiques et choix organisationnels. Se méfier d'un certain " déterminisme ".

Un certain décalage entre la manière dont nous avons effectué a priori le choix des terrains et les réalités qui y ont été observées est révélateur de la distance que l'analyse temporelle du travail devrait plus souvent prendre par rapport à certaines " visions " déterministes du jeu économique et de l'organisation sociale. En guise d'introduction à la présentation des contextes retenus, il paraît utile de tirer de notre propre erreur de jugement un enseignement à portée un peu plus générale.

Branches et secteurs d'activité sont bien loin de constituer des catégories homogènes par rapport à quelque critère objectif (économique, social) d'analyse que ce soit ; et sans doute moins encore que partout ailleurs lorsqu'il s'agit d'explorer les régimes temporels du travail¹⁰, leur cohérence avec les conditions de production et leurs implications différenciées sur la vie des groupes sociaux. Pourtant –c'est un paradoxe– tel est bien le niveau premier qui a été pris, dans les faits, pour négocier et encadrer les nouvelles règles du temps de travail, même si, dans un second temps, les déclinaisons fines de la règle générale se sont faites à des niveaux plus " locaux ".

Lorsque, au départ de cette étude, nous avons fixé des critères de choix des contextes de régulation à prendre en compte, nous avons bien sélectionné des branches d'activité ou des secteurs (public/privé) en fonction de considérations très générales telles que l'usage probable de la " flexibilité " des temps travaillés et de l'emploi et les modalités conventionnelles de régulation du temps de travail. Ainsi, par exemple, les industries agro-alimentaires paraissaient fournir un cadre intéressant pour notre analyse du fait d'un mélange assez complexe de contraintes de flexibilité auxquelles pouvait être soumise la production : saisonnalité des approvisionnement et des ventes, instabilité du marché et des produits eux-mêmes (périssabilité, évolution des normes) ; par ailleurs, l'introduction quasi-systématique de modalités de flexibilité du temps de travail (modulation, annualisation) dans les accords rendaient vraisemblable la forte variabilité des horaires de travail.

Chemin faisant, ces critères de choix des terrains se sont avérés insuffisants et, pour partie, trompeurs ; il nous semble d'autant moins anecdotique de dire pourquoi que les

observations (très partielles et provisoires) que nous avons pu faire sur ce point constituent, à nos yeux, une mise en garde précieuse contre la tentation courante (qui a dû nous animer au départ) d'invoquer un certain déterminisme des contraintes industrielles, de marché ou "évènementielles" sur les régimes temporels du travail.

Quelques exemples suffiront à illustrer ce propos. Plusieurs entreprises de la transformation agroalimentaire ont été prises pour terrains d'expérience. Bien que leurs matières premières, leurs produits finaux et, partant, leurs marchés ne soient pas les mêmes (viande, conserve de poissons, fruits secs) toutes se sont bien avérées soumises à un ensemble assez comparable de "contraintes" techniques (aléas de l'approvisionnement, production à flux tendus de produits périssables), marchandes (livraison au juste à temps, sans délai, majoritairement à la grande distribution, sur un marché hyper-concurrentiel) et évènementielles (changement des normes de qualité, changement des exigences vis à vis du produit, aléas de fonctionnement des chaînes de production, etc.). Pourtant, nous avons pu constater que les modes de régulation des temps travaillés et –plus largement– d'organisation de la flexibilité de la main d'œuvre s'avèrent très différenciés d'un contexte à l'autre, comme le confirmeront les descriptions schématiques qui seront faites de ces différents contextes dans les paragraphes suivants : certaines entreprises adoptent des règles précises et claires qui assurent une relative régularité des horaires de travail, à travers une modulation bien définie et sans surprise pour leurs salariés permanents, quitte à recourir très largement par ailleurs au travail précaire ou saisonnier (FRUIT) ; d'autres fixent des règles folles et floues, ne s'y tiennent pas, ou les modifient au gré des circonstances, flexibilisant à outrance les horaires et les rythmes de travail des salariés (VIANDE) ; d'autres adoptent des modalités de régulation intermédiaires du temps de travail mais mettent en place des outils de programmation et de gestion prévisionnelle qui préservent pour partie la gestion des temps du "chaos" de la situation précédente (POISSON).

D'une façon beaucoup plus générale, les contextes temporels du travail les plus "dérégulés" ne se sont pas toujours trouvés là où nous les attendions le plus. Ainsi, parmi les exceptions notables, avons-nous pointé, non sans surprise : un mode très "propre"¹¹ de modulation annuelle du temps de travail des salariés permanents dans une entreprise

¹⁰ D'où la pertinence et l'intérêt de tentatives comme celles de la DARES (NAF6TT) ou de Valeyre [2001] de "rebattre et redistribuer les cartes" en recomposant de nouvelles catégorisations

¹¹ Faute de trouver une terminologie mieux appropriée pour l'instant, nous parlons fréquemment de modulation/annualisation "propre" pour désigner une organisation du temps de travail sur l'année dont la règle a été clairement fixée et dont les termes sont globalement respectés. Inversement, nous parlons de modulation/annualisation "sauvage" pour désigner une règle, parfois floue et/ou élastique, autorisant des injonctions temporelles unilatérales de la part de l'entreprise et privant généralement les salariés de recours contre ces pratiques.

d'organisation d'événements artistiques (LYRIC) à très forte saisonnalité (organisation d'un événement annuel) ; la dérégulation "sauvage" du temps de travail d'un agent statutaire de la fonction publique dans une collectivité territoriale (ADMITER) ; les pratiques "hors normes" et –souvent- illégales d'une entreprise leader du convoyage de fonds (TRANSFONDS) que l'on ne supposait pas, a priori, soumise à d'autres aléas que l'attaque des fourgons blindés ; des choix optionnels extrêmement différenciés en matière de régulation du temps de travail entre deux entreprises de transports sanitaires (AMBULO et AMBULA) intervenant pourtant dans un même contexte de branche marqué par une dérégulation généralisée des pratiques temporelles.

L'enseignement assez général que l'on peut tirer de ces quelques observations rejoint quelque part la réflexion méthodologique menée sur les exigences que l'analyse temporelle doit fixer aux enquêtes statistiques : si les contraintes productives jouent bel et bien un rôle dans les choix organisationnels que font les entreprises en matière de régulation des temporalités du travail (temps de travail et temps de l'emploi), les modalités pratiques et les usages en matière de gestion des temps travaillés ne se résument pas au "poids" de ces contraintes : dans chaque contexte technique, productif et marchand, existent une **variété de choix organisationnels possibles qui sont plus ou moins favorables à l'harmonisation des temporalités sociales des salariés, à leur santé, à leur qualité de vie**. Les entreprises font ces "choix", parfois sous la pression ou la contrainte au sein d'un rapport de forces¹², parfois délibérément. Mais lorsque les choix sont faits de construire un cadre de régulation "propre" garantissant aux salariés une certaine régularité des horaires de travail, une certaine prévisibilité de leurs emplois du temps, voire, dans le meilleur des cas, une certaine autonomie de choix de leurs temps de repos, ils sont obligatoirement assortis d'un travail sur la gestion et l'organisation prévisionnelle de la production et des marchés. Les enquêtes actuelles sur le temps de travail focalisent ainsi largement leur attention sur la "règle", sur les modalités conventionnelles de régulation des temps travaillés ; l'expérience du terrain révèle que la "règle", même si elle est "bonne" (mais qui la qualifie ?), ne suffit pas pour lire les pratiques : son application et les chances qu'elle possède de structurer les usages concrets sont liées aux moyens (en outils de gestion et de prévision, de gestion de l'absence ou de l'événement ou de l'aléa, etc) que l'entreprise s'est donnée pour la rendre viable. A l'existence ou non de ces moyens dans l'entreprise, une enquête servant l'analyse temporelle devrait aussi s'intéresser.

5.2.2. Des contextes d'entreprise et professionnels différenciés.

¹² Cette influence est flagrante si l'on compare les régulations du temps de travail des salariés dans des deux sociétés d'ambulance étudiées.

Les contextes d'entreprise se différencient tout d'abord du point de vue de la régulation formelle des temps travaillés :

- 4 entreprises ne sont pas passées aux 35 heures au moment de l'enquête, soit du fait de leur appartenance au secteur public (BEBE, ADMITER), soit en raison de leur petite taille et/ou de leur appartenance à un secteur où l'accord de branche soulevait des questions suffisamment épineuses (en particulier celle des "astreintes", "permanences" et "heures d'équivalence") pour que son extension traîne en longueur (transports sanitaires) (AMBULO, AMBULA);

- 1 entreprise a réduit le temps de travail à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 par décision unilatérale de l'employeur (POISSON) ; la durée du temps de travail y était cependant déjà inférieure à 39 heures pour une partie des salariés ;

- 6 entreprises sont passées aux 35 heures dans le cadre d'un accord négocié sous la loi Aubry 1 (FRUIT, SUCRE, PROPRE, SUPERPROD, INSTITUT, SOCMUT) ; l'une d'elles a effectué ce passage dans le cadre d'un accord "défensif" (FRUIT) ;

- 6 ont négocié un accord au cours des dernières semaines précédant l'échéance du passage aux 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés, en connaissance donc du projet de deuxième loi Aubry ;

- 2 ont négocié un accord après la deuxième loi Aubry au cours de l'année 2000 (LYRIC, SUPERESTO) ;

- les deux dernières ont négocié un accord dans le cadre du "décret Gayssot" de mars 2000 régulant la durée du temps de travail dans les transports routiers de marchandises : TRANSFRUITS, au tout début de l'année 2000 ; TRANSPTOUT sous la pression d'un mouvement de grève, tardivement, au mois de septembre 2000.

Moindre diversité quant aux dispositifs de régulation du temps de travail par constitution même de l'échantillon:

- majoritairement, les entreprises choisies ont introduit ou confirmé une annualisation du temps de travail : 11 sur les 21 ; 5 d'entre elles ont prévu un découpage de l'année en trois périodes planifiées de modulation du temps de travail ; d'autres régulent le temps de travail annuel en introduisant des journées ou des semaines à "zéro heures" ; d'autres allient une durée annuelle de référence et une planification des emplois du temps sur des durées variables (cycles de travail, périodes de 2 ou 4 semaines) ; la distance est souvent grande entre l'accord et l'usage qui en est fait ;

- les 10 autres entreprises ont recours à des dispositifs variés : réduction hebdomadaire (POISSON, avec introduction aussi d'un compte épargne temps) , réduction horaire (6 minutes par heure chez PROPRE), forfait annuel en jours pour les cadres, jours de

Rtt annuels (SOCMUT et INSTITUT), réglementation des durées hebdomadaires ou mensuelles (TRANSPTOUT, TRANSFRUITS, entreprises de transport routier de marchandises). Le tableau ci-dessous condense cette variété de situations plus amplement décrites dans l'annexe, en fin de rapport.

Entreprise	Effectif	Accord de réduction du temps de travail	Durée annuelle de référence**	Période de référence	Dispositifs
POISSON	40	Décision unilatérale	1586	-	35 heures/4 jours en production.
FRUIT	230*	Mai 1999 (défensif)	1575	?	Annualisation, 3 périodes : 28h/35h/40-44h.
VIANDE	230	Décembre 1999	Non précisée	1/04 - 31/03	Annualisation, 3 périodes : 28h/35h/40-44h.
SUCRE	250	Juin 1999	1520	1/06 - 31/05	Annualisation. En cycles sur 40 heure hebdo et repos
GRAINE	326	Fin 1999	210 jours	1/07 - 30/06	Forfait en jours pour les cadres
ENROB	55	Fin 1999	1600	1/05 - 30/04	Annualisation, 10 jours à "zéro heures"
PROPRE	240	Juillet 1999	Non précisé	-	Réduction de 6' par heure
ORDUR	230	Déc. 1999	1585	1/01 - 31/12	Annualisation sans planning annuel
SUPERPROD	200	Déc. 1998	1600	-	Annualisation, avec une semaine à "zéro heures"
SUPERESTO	48	Avril 2000	1600	-	Annualisation pour les TP, modulation pour les TC, plannings sur 4 semaines
TRANSPTOUT	126	Cf Décret Gayssot du 27 janvier 2000 et circulaire d'application du 23 mars 2000 : (56 h / semaine, 208 h / mois) + accords d'entreprises			
TRANSPFRUITS	350				
COURSES	70	Déc. 1999	1580	01/01 - 31/12	Annualisation, 3 périodes 20h/35h/46h
TRANSFOND	180	Nov. 1999	1600	1/06 - 31/05	Annualisation, semaines de 21 h à 42 h., accord "cassé" en 2001
AMBULO	9	Pas d'accord, durée hebdomadaire "39 heures"			
AMBULA	3				
LYRIC	30	Juin 2000	1575	1/10 - 30/09	Annualisation, 3 périodes 32h/40h/44h
INSTITUT	950	Juillet 1999	1652	?	Annualisation
BEBE	200	En attente d'accord de la fonction publique hospitalière			
ADMITER	3500	Accord signé après l'enquête			
SOCMUT	300	Déc. 1998	-	-	Jours de Rtt annuels, "compteur" réglementé

* = effectif de l'entreprise. ** = La durée annuelle de référence pour les salariés interrogés.

La diversité des contextes de régulation formelle se combine avec une variété d'usages concrets de la règle et de profils professionnels pour engendrer les 32 situations qui ont fait l'objet d'observation approfondie au cours de l'enquête. Le choix a été fait de regrouper en annexe de l'étude un panorama et une analyse détaillés de ces situations,

à partir des entretiens menés à la fois auprès des salariés, de responsables syndicaux et de dirigeants d'entreprise. Nous résumons ci-dessous, au moyen d'un raccourci verbal (ou d'une formule lapidaire), ce qu'il y aurait lieu de retenir de chacune de ces situations si l'on ne disposait que de quelques mots pour le faire :

- POISSON, industrie de la conserve : PME familiale, flux tendu, mise en place unilatérale de la RTT.
 - Gérard, technicien de maintenance désabusé, "joue la montre" au quotidien tout en ménageant son avenir : une retraite anticipée préparée par un compte épargne temps.
- FRUIT, branche "import-export" : flux tendu, forte saisonnalité, délocalisation en vue ; mais une modulation "propre".
 - A faibles niveaux de qualification, les salariés (Louise, Christophe) focalisent sur le temps de l'emploi et le salaire.
- VIANDE, industrie et commerce en gros de viandes. Flexibilité à outrance et modulation "sauvage".
 - Pour deux préparateurs de commande, "la modulation, c'est : on te prends, on te jette, on te prends, on te jette" (Patrick).
- SUCRE, industrie sucrière. Le temps de travail au plus près des rythmes de production.
 - L'insoutenable annualisation du temps du travail posté d'Alain, opérateur de conditionnement.
- GRAINE, branche : graines et semences.
 - Le "forfait en jours", compromis acceptable et situation à gérer pour un cadre commercial (Guy).
- ENROB, rénovation de routes et chaussées.
 - Pression temporelle accrue, flexibilité des horaires et indétermination des heures supplémentaires pour un conducteur d'engins (Jacques).
- PROPRE, entreprise de nettoyage aux 35 heures.
 - La double pression temporelle des clients et de la hiérarchie : "Le nettoyage, c'est hyperflexible, c'est l'élastique généralisé" (Rémi, chef d'équipe).
- ORDUR, entreprise de déchets et ordures ménagères.
 - Pour deux éboueurs (René et André), le nouveau décompte du temps de travail "c'est un truc ambigu ce machin, vous n'y comprenez rien, vous ne pouvez pas suivre, vous ne pouvez pas, franchement vous ne pouvez pas ; enfin, moi je ne peux pas" (René).
- SUPERPROD, deux établissements de la grande distribution.
 - Hommes à temps complet (Marc, Jean-Marie), femmes à temps partiel (Nadine, Monique) et nouvel instrument de flexibilité : la "semaine à taux zéro".
- SUPERESTO, chaîne de restaurant en centre commercial.

- *“ Je me déplace pour trois heures et demi de travail tout en étant à temps plein ”*
(Marie-France).
- TRANSPORT, entreprise générale de transport.
 - *“ Vu que les amplitudes ont été réduites, le travail qu’ils nous donnent est toujours à la limite ”* (Michel, grand routier).
- TRANSPFRUITS, entreprise de négoce de fruits et légumes.
 - *“ Le problème, c’est que si on commençait à l’heure légale, il y aurait de gros problèmes parce que tous les clients ne pourraient pas être livrés ”* (Pierre, chauffeur petit porteur).
- COURSES, entreprise de petite messagerie.
 - Temporalité de l’emploi éphémère et réduction du temps de travail illusoire pour un chauffeur messager en “ galère ” (Frédéric).
- TRANSFOND, leader du transport de fonds
 - Une forte dérégulation des temps travaillés dans un métier à risques : quelles perspectives pour la période du “ passage à l’euro ” ?
- AMBULO, société d’ambulances.
 - Conflits de norme et mesure du temps entre deux salariés ambulanciers (Guy, André) et leur entreprise : qu’est le temps de travail subordonné ?
- AMBULA, société d’ambulances.
 - Rapports de force et régulation du temps de travail dans une très petite entreprise (Laurent).
- LYRIC, organisation de spectacles vivants.
 - Modulation et autorégulation du temps de travail : ça peut marcher (Dominique, Mathilde) ; mais le travail intermittent change la perspective de la “ durée du temps de travail ” (Bernard, menuisier).
- INSTITUT, établissement de soin privé.
 - Les “ 35 heures ” d’une infirmière de nuit (Sandrine). Du temps de travail réglementaire au temps effectif, en passant par le temps vécu : une question de “ sens ” du travail.
- BEBE, maternité publique.
 - Lorsque le travail a un “ sens ”, la mesure du temps peut en avoir moins pour une sage femme hospitalière (Sylvie). Encore une histoire d’implication professionnelle.
- ADMITER, une collectivité territoriale.
 - Disponibilité temporelle élargie pour un chauffeur d’élus : *“ on est corvéables à merci ”*. (Robert).
- SOCMUT, une mutuelle sociale.
 - La flexibilité temporelle peut être une opportunité pour Michèle, agent de maîtrise.

La lecture de l'annexe du rapport est recommandée à ce niveau du parcours pour une meilleure compréhension des chapitres suivants et des observations qui y sont faites.

Chapitre 6

MEMOIRE DE LA DUREE ET LIMITES DE LA MESURE

L'expérience centrale de l'enquête, qui correspondait à la demande de la DARES, était d'explorer, en situation de face à face avec chacun des 32 salariés concernés par l'enquête, leur aptitude à restituer la durée – aussi précise que possible- de leur temps de travail cumulé au cours des 12 derniers mois précédant notre intervention. Il s'agissait en même temps, dans les cas où l'opération réussissait, de contrôler par divers moyens la justesse et la précision de la réponse énoncée spontanément ; mais il fallait aussi, dans tous les autres cas, guider le répondant à travers une tentative de reconstitution *ex post* de la durée annuelle de son temps de travail " effectif " – toujours sur la base d'éléments d'information éventuellement fixés dans sa mémoire -. Au cours de l'entretien, devait être également testée la profondeur de la mémoire de durée, c'est à dire pointée la période la plus longue possible pour laquelle on pouvait envisager un renseignement fiable de la durée du temps de travail effectif.

Les résultats de ces tests sont probants : l'aptitude des salariés à énoncer " de mémoire " la durée de leur temps de travail " effectif " sur une année (civile ou calendaire) est quasiment nulle, sauf cas très particulier (6.1.). La mémoire des données temporelles chiffrées qui – moyennant maintes approximations – pourraient permettre d'envisager une reconstitution *ex post* de la durée annuelle est, elle aussi, extrêmement limitée et en tout cas imprécise (6.2.). Les raisons de l'échec d'une démarche de recueil des durées annuelles auprès des salariés sont nombreuses ; on peut en pointer un certain nombre dans l'épaisseur des entretiens ; elles sont toutes en rapport étroit avec la question du " sens " de la mesure (6.3.).

6.1. Enoncer une durée annuelle fiable du temps de travail effectif? Mission impossible.

6.1.1. Le test de mémorisation.

Les salariés participant à l'enquête ont tous été soumis, dans un premier temps à la question et aux relances suivantes :

- " Vous êtes vous déjà demandé combien d'heures vous avez effectivement travaillé au cours des 12 derniers mois ? "
- Si oui : " quel est ce chiffre ? "
- " Pourquoi vous l'êtes vous demandé ? "
ou : " Pourquoi ne vous l'êtes vous pas demandé ? "
- " Si vous pouvez évaluer avec précision votre temps de travail effectif sur une base annuelle, comment y parvenez-vous ? "

Nous reproduisons ci-après l'intégralité des réponses fournies dans cette partie de l'entretien par chacun des salariés interrogés :

1. " Non Je sais exactement le nombre de jours de travail que je fais. Oui, je les compte, pour la bonne raison que, comme je marche aux frais réels pour les impôts ; je fais un calendrier, parce qu'il y a un rapprochement, s'il y a maladie, etc... par exemple, le vendredi il faut que je raye (en général G. ne travaille pas le vendredi) ; donc je sais exactement le nombre de jours que j'ai travaillé dans l'année. Si je le multiplie, en moyenne par 8h45 par jour, et bien voilà "... Mais il lui faut le document pour répondre : " Non, mais il suffit que j'aie vous chercher le truc que j'ai déclaré aux impôts, et je vais vous le donner " (Gérard, POISSON)

2. " Non je ne me suis jamais demandé combien d'heures je faisais dans l'année, parce que je n'aime pas compter le temps ". **Et Le reconstituer ?** " Non pas avec les fiches de paie. Avec un calendrier personnel, ça m'arrive de compter, pour voir si ça dépasse ou pas. ... Sans l'agenda je pourrais pas remonter car j'ai pas de mémoire en vérité (rires), non pas au-delà de la semaine. Là avec les périodes de modulation, la seule chose qui change d'une semaine à l'autre c'est les jours fériés. Sur une période plus longue c'est l'annualisation, avec l'effet commandes. " (Louise, FRUITS)

3. " Non je ne me suis jamais posé la question du nombre d'heures faites dans l'année. Pourquoi ? (Dubitatif) : " pourquoi ? Parce que dans notre vie on est plus au travail qu'ailleurs, la majorité de notre vie ; c'est ça, le boulot, et non je veux pas savoir. ". (Christophe, FRUITS)

4. " Ah oui , ça je sais, moi je sais que cette année je dois faire 1504H, c'est clair....Sur mon bulletin de salaire il faudra que je vérifie parce que je ne suis pas d'accord du tout, j'en ai fait 1060H, mais à mon avis ils m'ont embrouillés ". **Donc vous en avez fait moins ?** " Oui ... mais il faut que j'en ai fait 1504 au mois de juin, ça c'est le cumul de l'année ; en ce moment j'en suis à 1060H, mais je suis sur qu'ils m'ont volé 40H, je vais vérifier, mais ils m'ont enlevé 40H " Donc pour l'année vous devez faire 1504H ? " Cette année oui, parce que j'ai fait plus de nuits l'année dernière. " (Henri, SUCRE)

5. " Non, je ne me la pose pas la question ; j'ai toujours fait des heures. Si il y a du boulot, moi, je n'ai pas l'habitude de partir... je suis ancien responsable, donc je n'ai pas ... j'ai toujours été comme ça, moi, il y a du travail, je le fais et puis voilà; je ne sais pas partir

et laisser les collègues dans la merde ou quoi que ce soit, j'ai toujours fait mon travail.... On sait quand on rentre, on ne sait pas quand on sort ; ça a toujours été comme ça.... Nous, on pointe et après c'est rentré dans les ordinateurs quand même: c'est nous qu'on se pointe, il y a une feuille dans les bureaux ; mais il faut savoir que nous on a des bulletins de salaires où nos heures sont marquées en bas : tel jour tu as fait tant d'heures, tel jour tu as fait tant d'heures. Alors c'est vite fait : je prends toutes mes fiches de paie de l'année dernière, et je calcule mes heures, et je pourrais vous dire combien j'ai fait d'heures dans l'année. ” **Donc vous savez chaque mois combien d'heures vous faites ?** “ Ben oui... mais il faut que je les compte, hein... Je ne l'ai pas fait parce que j'ai fait 110 heures supplémentaires, c'est pas 90 heures, mais c'est 110 que j'ai faites en plus ; mais il y en a qui en ont fait 160, il y en a qui en ont fait 180, il y en a qui ont fait 150, il y en a qui en ont fait 80 mais c'est ce que je vous ai dit tout à l'heure : c'est 110 heures qu'on vient de récupérer, on nous a mis d'office à la maison ... non, depuis le mois de novembre, on va dire, allez, on m'a mis deux semaines de récup' ; alors j'avais une semaine de congé, on m'a mis du congé, ça a fait trois semaines ; après j'ai repris une semaine le travail ; hop, la semaine d'après : le planning il est fait : récup' ... et voilà, toutes les heures sup' tombent, petit à petit... là, il me reste 3 jours à prendre, 21 heures. Parce que malgré les 110 heures, malgré que la semaine où je reprend, on est moins d'effectifs sur le quai, puisque les gens sont arrêtés, en repos ou en maladie, et bien c'est plus 35 heures qu'on fait, on arrive à faire 37 ou 38 heures ; donc, malgré la crise de la vache folle, on arrive à faire encore deux ou trois heures par semaines en plus ; si vous travaillez deux semaines, ça fait 6 heures, ça fait presque une journée de plus' (Daniel, VIANDE)

6. “ Non... Non, l'année n'est pas signifiante pour moi. Je fonctionne comme dans l'ancien système, c'est à dire je fonctionne par semaine, voire par mois, mais pas par année ; parce que je suis encore dans cet esprit : on travaille par semaine, on est payé par mois, 4 semaines dans le mois, combien de repos, etc. ” (Patrick, VIANDES)

7. “ Non.. Peut-être parce que c'est très difficile à évaluer, il faudrait pointer tous les jours ce qu'on fait, il faudrait une discipline... Non pas en termes d'heures, en termes de jours oui. Jamais en nombre d'heures... Oui, il aurait été très difficile de mettre autre chose qu'une RTT en jours. En terme de jours, oui je peux évaluer approximativement.. Avec mon agenda oui, mais jamais en heures. Le forfait en jours, ça aurait très difficile de faire autrement... ” (Il prend son agenda pour reconstituer son emploi du temps quotidien de la semaine passée en remontant de la fin vers le début de semaine) (Guy, GRAINES)

8. “ Non, on n'a jamais compté sur l'année. Tous les mois, avec le bulletin de salaire on reçoit une fiche de compte et de pointage, tous les mois, on sait combien on a travaillé et tout ; tous les mois il y a un compteur d'heures qui indique ce qui a été fait, il y a tout de marqué... il y a une totalisation des mois et le cumul depuis le début de l'année.. les gens, comme moi, ils ont du mal à l'assimiler ; les trois quarts du temps ils ne savent pas ce que ça veut dire le total moi je l'ai vu, certains ils avaient 250 heures d'avance, alors on a commencé à crier. Depuis ils ne nous donnent plus les décomptes, ils disent qu'il y a un problème informatique... il y a bien des gens qui, en janvier, avaient plus de 250 heures d'avance....Non, moi, aujourd'hui je ne sais pas si je vais avoir des intempéries, ils peuvent me mettre en intempérie, je ne sais pas combien de journées ils vont m'y mettre, je ne sais pas si je vais être malade, je peux être malade, ça va me manger toute mon avance et je ne sais pas si je n'aurai pas un accident de travail d'ici la fin du mois... mon avance, je la connais, je connais les congés qu'il me reste à prendre, je connais le planning minimum, tant de journée et tout ça, mais le problème c'est que ce que l'on ne sait pas c'est les intempéries, c'est la maladie, c'est les accidents du travail. Moi, aujourd'hui, je suis à peu près à 130 heures de dépassement qui devraient m'être payées à 125% du taux horaire... si je suis malade une semaine, sur ces 130 heures, ils vont me retenir 35 heures, donc ils ne vont me payer que 95 heures en heures majorées et 35 heures en heures normales... en accident du travail et en intempérie, c'est pareil.... Et la majoration c'est sur le taux horaire, donc la prime différentielle de rtt n'est pas comprise dedans, donc les heures supplémentaires ça ne fait que 14% . ”. **Donc 1600 + 130 = 1730 h ?.....** “ non, en plus il y a la maladie en plus... cette année j'ai été malade deux semaines, plus l'intempérie, j'ai dû avoir au moins 50 heures d'intempéries ” (Jacques, ENROB).

9. “ Oui on l'a fait une fois pour voir si l'entreprise ne s'était pas trompée dans le décompte des heures supplémentaires, mais cela a été exceptionnel. C'était pour contrôler les heures supplémentaires que j'avais faites au cours de l'année, mais c'était avant les 35H..... J'étais arrivé à 1820, c'était avant l'accord RTT, donc plus que la durée annuelle....Non, cela n'a pas de sens pour moi. Ce qui compte plus que la durée ce sont les régularités des heures de fin de poste, mais je ne sais pas bien le volume exact des dépassements, mais je sais que je fais beaucoup de dépassements horaires. Mais, en consultant mon calendrier, où toutes ses heures sont notées (heures de départ et heures d'arrivée) parce que je compte jour par jour et je vérifie, chaque mois si ce qui m'est payé correspond bien aux temps que j'ai travaillé. Mais c'est difficile maintenant, parce qu'une partie est utilisée pour le lissage dans les semaines de 5 jours et donc ajoutées aux heures à effectuer pour arriver à la moyenne de 35H. Aussi maintenant depuis l'accord je n'y arrive plus..... je pourrais y arriver sur la quinzaine, ou peut-être sur le mois. ”. Avec vos fiches

de paie, agendas, plannings, pensez-vous pouvoir parvenir à reconstituer avec justesse et précision votre temps de travail annuel ? “ Non à cause du calcul compliqué des heures sup’ ” (André, ORDUR)

10. “ Non, parce que je n'ai pas fait mon compte encore... Et bien oui, pour savoir combien j'ai fait d'heures, parce que là bon.... Avant, quand c'était 39 heures, je devais faire 2028 heures à l'année ; maintenant, c'est tombé à 1600 et quelques non... (nous sortons l'accord de Rtt) ... c'est l'horaire 6 (il y a 12 horaires dans l'entreprise) ... voilà, temps de travail annuel, 1585 heures, et l'ancienne durée, c'était 1761 heures... Non, parce que je n'ai pas eu le temps de le faire ; je ne l'ai pas encore fait... Non, mais moi, c'est facile à faire, Vous voyez, pour le moment, en 2000, parce que là je n'ai pas eu le temps de le faire, si je prends mon carnet, comme je marque toutes les heures que j'ai fait, bon, je fais un total à la semaine, au mois... je peux le faire... mais de mémoire non, parce que j'ai des horaires, moi....Nous, on ne peut pas vous donner d'heures journalières, vous dire le mois dernier combien on a fait tel jour, parce que nous c'est pas fixe... ” (René, ORDUR)

11. “ Non, franchement, j'y pense même pas ; c'est tellement devenu une habitude ; vous savez que c'est comme ça et que vous ne pouvez pas faire autrement, il vaut mieux ne pas y penser. ”. Ceci dit, d'après ce que vous avez dit, ça semble facile à calculer ? “ Oui, parce que vous avez vos heures, vous faites vos 35 heures par semaine, c'est clair ; vous avez vos 35 heures, qui sont mal réparties sur la semaine, mais vous avez vos 35 heures. C'est de telle heure à telle heure, on fait pas de cadeaux. ”.(Rémi, PROPRE).

12. “ Non. Il suffit que je regarde les fiches de paie. Mais là je sais pas...Parce que combien je touche, je le sais, je peux vous le dire.... .(Il regarde ses fiches) 2371 heures en l'an 2000. Pour chaque mois je peux le faire sans la fiche de paie parce que je note mes heures sur un agenda. Comme ça avant la fiche de paie je sais ce que je vais toucher ”. (Pierre, TRANSFRUITS)

13. “ Oh là, je n'ai pas idée du tout ... Je ne sais pas.... je peux vous dire la semaine , mais pas plus... ” Pour vous la référence c'est la semaine ? “ Oui ”. Donc vous ne savez pas pour l'année ? “ Grosso modo je peux vous le calculer, je fais une moyenne je dois tourner entre 38 et 40H, donc 39H et on multiplie par 47 semaines. C'est bien 47 semaines ? ” (Gilles, TRANSFONDS)

14. " Parti comme c'est parti actuellement ça fait une moyenne, pour le 1er mois de l'année j'ai fait 195 H, les 35 heures, c'est 151 H. ; j'ai fait, 161H pour le 2ème, 170H pour le 3ème, cela ce sont les trois 1er mois de l'année... pour le reste, il faudrait regarder mon carnet.. ". (Luc, TRANSFONDS)

15. " Non, non, sur l'année je n'ai jamais calculé. Moi, je peux vous dire chaque semaine combien je fais, mais sur l'année je n'ai jamais calculé, parce qu'on nous paye par mois, donc on calcule juste Je ne sais pas, je ne peux pas vous dire... **Donc, votre référence n'est pas l'année ?** " Non, non... moi, c'est le mois, pour la paye.... Ma référence ? Moi, d'abord, c'est la semaine ; toutes les semaines je sais combien je fais (Pascal montre son petit carnet), et après je fais mon compte et je sais combien je vais toucher dans le mois.... Chaque semaine, hop, je sais combien j'ai fait : là je sais que la semaine dernière, j'ai fait 47 heures, et bien je sais qu'il y en aura 6 pour mois, et 6 pour le compteur.... Nous, je sais que j'ai vu une note où ils ne nous ont compté que 8 jours fériés... non, sur l'année, il n'y a personne qui sait.... Je pense qu'on doit les dépasser largement.... Même, avec tous les textes de Loi qu'ils font, il n'y a rien qui est respecté ; donc, je ne sais pas pourquoi on pond des trucs comme ça, puisqu'ils font après ce qu'ils veulent.... [Intervention d'un collègue de travail, Philippe] : " disons que le Gouvernement, il n'a pas assez mis de barrières... c'est 151 h 77, les 35 heures, et quand je vois que j'arrive à 195 h 04 au premier mois des 35 heures... je parle en heures réelles.... Et encore, sur les 195 heures, il y a une journée de décès d'un convoyeur, où on s'est arrêté, donc, 7 heures Pascal : " Cette journée de décès, elle nous a coûté dans les 800 frs., ou 1000Fr : pour eux, c'est une grève. Parce qu'on a une prime sur six mois, **une prime d'assiduité** : moi, comme les autres, on ne s'est arrêtés que ce jour là, compté comme un grève, et bien on a perdu cette prime ; pour les 6 mois, on l'a perdue.... Sur 80 personnes, personne ne l'a touchée complète en deux ans... voilà... des décès, dans notre métier il y en a souvent : jamais on ne la touchera, ça fait deux ans, on ne l'a jamais touchée... C'est une prime qu'ils ont instaurée avec cette modulation ; ils nous ont dit : voilà, vous aurez une prime de non absentéisme, tous les 6 mois, vous la toucherez : si vous manquez un jour, hop....or, chaque fois qu'il y a un décès dans la profession, on s'arrête, on fait une journée de deuil, le jour de l'enterrement : il nous enlèvent la journée sur la paie (ou sur le compteur, je crois), et on perd aussi cette prime. ... c'est une grosse escroquerie.... Quand vous voyez qu'il y a des gens qui sont malades 8 mois dans l'année, et certains qui ne manquent jamais, et bien le résultat est le même... Non, non ; même sur la semaine, il n'y a jamais le même nombre d'heures.ni de jours : non, une semaine 5 une semaine 6, mais des fois ça arrive qu'il y en ait qui sautent leur tour du samedi, qui travaillent un sur trois, mais en principe c'est un sur deux.....C'est comme ça depuis tout le temps : on travaille un samedi sur deux..... La

semaine à 5 jours comme la semaine à 6 jours devraient faire 35 heures, parce que quand vous travaillez le samedi, ils vous mettent des demi journées de repos, ils essayent, ils essayent.. disons qu'au départ, on en a trois de prévues, et bien souvent on se retrouve avec une Parce qu'ils manque du monde, il y a du travail, et hop, ils vous l'enlèvent et ils vous font travailler... Oui, le samedi, on travaille tout la journée : le matin les banques et l'après-midi les magasins.... ” (Pascal, TRANSFONDS)

16. “ Non..... Franchement, ça ne m'a jamais effleuré, franchement. Non, ça ne serait vraiment pas difficile à faire, puisque bon, en gros je tiens des feuilles tous les jours : en reprenant mes feuilles, j'arriverais à vous donner, à la minute près combien d'heures j'ai passé à travailler... 39 heures par semaine, plus les heures supplémentaires.... Non, c'est quelque chose que je ne pourrais pas vous dire. C'est vrai que, bon, effectivement, ce qui serait bien, c'est qu'on ne fasse pas des heures supplémentaires et qu'ils puissent embaucher quelqu'un pour les faire, voyez. Et puis moi, ça ne m'intéresse pas les heures supplémentaires : au prix où c'est payé, je préférerais que quelqu'un en bénéficie, quelqu'un qui a besoin de manger.... Ca dépend, là il nous a donné le planning mercredi, mais la plupart du temps il nous le donne le lundi pour la semaine, le lundi matin : il nous dit à quelle heure on commence le lundi, et on a le planning en arrivant, c'est à dire qu'on a la surprise. Mais on vous dit qu'on peut vous prévenir du jour au lendemain, on peut vous prévenir la veille pour un service le lendemain.... Nous ce qu'on aimerait c'est qu'on ait un horaire, mettons, 7 heures telle heure, telle heure – telle heure, que ce soit tout le temps pareil ; vous savez que, bon, tout le temps vous faites le même horaire, ils n'auraient même pas besoin de vous donner le planning..... si mettons, je dois aller chez un dentiste, et que je vais prendre un rendez-vous, des fois, d'une semaine à l'autre, des fois c'est occupé ; parce que des fois, vous vous dite : peut-être, il me donnera tel jour, et puis en réalité vous ne l'avez pas ; parce qu'il a tendance à vous mentir aussi... Si mettons, j'ai envie de sortir ou quoi, ou d'aller me promener, mais non, c'est pas possible.... ”. (Laurent, AMBULA)

17. “ 250 multiplié par 12, en enlevant les congés, moins un mois, on a 5 semaines, cela fait une moyenne de.... moi j'ai fait un total d'une moyenne mensuelle et un total d'une moyenne annuelle, pour les prud'hommes, j'ai un tableau si cela vous intéresse je peux vous envoyer le tableau (ce qui a été fait, voir annexe).... Oui parce qu'on a été en privé ; avec nos feuilles de route, on a l'amplitude de travail et on déduit l'heure de repas et cela donne le temps effectif par jour. Nous reportons le travail hebdomadaire pour le calcul des heures supplémentaires ; on les calcule à la semaine : toute heure au-delà des 39H dépassés par semaine, est considérée par nous comme heures supplémentaires, c'est nous qui le calculons, parce qu'au niveau du transport selon le type de contrat que vous avez cela se

calcule à la quinzaine, pour nous en ce qui nous concerne vu le type de contrat que nous avons cela se calcule à la semaine, puisque notre employeur ne respecte pas certaines choses, donc cela se calcule à la semaine... nous c'est tant de dépassement, on a fait un tableau sur Excel, un tableur et il calcule automatiquement le dépassement, tout est répertorié. On l'a fait pour les prud'hommes... ". (André, AMBULO)

18. " Moi je l'ai calculé au niveau prud'homal, mais je ne me souviens pas... ". (Guy, AMBULO)

19. " " Non je ne me suis jamais demandé le nombre d'heures que j'ai fait, parce que je n'ai jamais décompté. Dans l'accord (il s'agit encore d'un projet d'accord) on parle d'heures annuelles, 1600, mais nous ça sera décompté par mois ou par semaine. Si on me payait toutes les heures que je fais je pourrais arriver à décompter les heures, je noterais et je comptabiliserais, là je les note mais je ne les comptabilise pas, le service le fait. Oui c'est vrai qu'on devrait demander ce décompte... Pour harmoniser notre forfait... Non, le nombre de jour n'est pas le même, les jours ne sont pas les mêmes, et les horaires ne sont pas les mêmes tous les jours ". (Robert, ADMITER).

20. " Non jamais Je n'ai jamais eu l'idée de compter le nombre d'heures sur l'année... ". Mais depuis l'accord, au jour d'aujourd'hui pouvez-vous reconstituer avec précision la durée du travail effective sur l'année ? " oui, avec mon agenda". (Dominique, LYRIC).

21. " Oui, on le sait ; l'année dernière j'ai fait exactement ce qu'il y avait à faire, quoi.... Non, le chiffre, je ne le connais pas...non, en fait c'est un peu plus que ce que je dis. Bon, normalement, comptablement, j'ai fait 1575 heures... mais c'est vrai que pendant le festival, quoi qu'il arrive je mettais 8 heures, même si je faisais 10 heures, donc c'est pour ça que je peux pas vraiment me rendre compte de ma durée effective. " Oui, car la durée effective devrait prendre en compte les jours où vous partez un peu plus tôt et ceux où vous partez beaucoup plus tard... " Non, ça non, je ne peux pas le dire... c'est pour ça que cette année j'ai envie de le suivre... même si ça m'intéressait, je suis incapable de vous donner les heures que j'ai faites pendant les douze derniers mois, je ne m'en souviens plus, je n'ai pas noté ça, donc... mais là, bon, maintenant cette année j'ai envie de savoir... ". Qu'est-ce qui vous empêche de vous en souvenir ? " C'est l'irrégularité. C'est très difficile, même je vois d'un mois sur l'autre : quand on a des horaires réguliers on peut se rendre compte, mais sinon, dès qu'on est en période de festival, moi je sais que d'un mois

sur l'autre j'ai vraiment du mal à me rendre compte du nombre d'heures que j'ai faites par jour exactement : si je ne le note pas, je ne le sais pas... ". (Mathilde, LYRIC)

22. " Non.... Quand on atteint le seuil minimum pour l'indemnisation, on sait qu'on est couvert pour la période de 12 mois qui suit.... Oui, ça peut avoir une incidence, mais disons que moi, je ne calcule pas comme ça, c'est à dire que tant qu'il y a du travail qui se présente, je le fais, mais je ne vais pas calculer 500 heures... il y en a qui le font, c'est sûr, même si j'ai l'impression que ça n'est pas fréquent ". **Vous sauriez peut-être mieux me répondre en nombre de semaines, ou en nombre de jours ?** " C'est un peu ce qu'on a dit : moi, je sais qu'en gros, j'ai dû faire... 2 semaines en début de saison, en décembre, et encore c'était pas sur les nouveaux décors, mais on peut dire que dès le début janvier, le 3 ou 4 janvier, jusqu'à fin juin, ça a été permanent, à une semaine ou deux d'interruption parce qu'ici l'entreprise fermait, c'était pas le fait des intermittents ; donc, cette période de 6 mois, on peut la quantifier....avant, on était à 39 heures, et on est passés.... et bien je ne sais plus, en avril ou début mai, on est passés à 35 heures, parce que les discussions ont été un peu longues... " ; et Bernard, de porter un jugement plus profond et beaucoup plus général sur le " sens " de la question qu'on lui a posée de la mesure du temps de travail : "le temps du travail, c'est très aléatoire, parce que c'est plus ou moins intéressant, c'est soumis à plein d'autres conditions, alors que quand je sors de l'entreprise, c'est moi qui gère... même si il y a des obligations aussi, mais ça n'est plus la même gestion, et là je peux aller vers mes centres d'intérêt, je peux aller vers les gens qui m'intéressent, et puis voilà..". (Bernard, LYRIC, menuisier intermittent).

23. " Oui, peut-être.... mais non. Ah non, je serais incapable de dire combien d'heures je fais dans l'année. J'en serais incapable. Je sais qu'on fait 170 ou 172 heures par mois, je crois, mais après....Si, avec mon bulletin de paye, je vous le dis... ne serait-ce que par curiosité... non, non, je serais incapable de vous dire combien d'heures je fais dans le mois..... mes heures ne sont pas les mêmes d'un jour à l'autre, ni d'une semaine à l'autre ; mais je ne fais pas le calcul du nombre d'heures que je fais dans l'année. " **Mais est-ce que vous notez vos heures complémentaires, par exemple pour contrôler vos bulletins de paie?** " Oui, oui, parce que je ne travaille pas pour la gloire ; j'ai un petit carnet où je note ". (Nadine, SUPERPROD)

24. " C'est facile, hein, je fais 30 heures par semaine, 130 heures par mois, mais à SUPERPROD. Pour moi, c'est facile, puisque je fais toujours pareil ; je fais toujours mon taff d'heures, ça ne dépasse pas moi.... Non, mais en dix mois je fais $10 \times 130 = 1300$ heures ; en douze mois, et bien je fais 1560 heures dans l'année, plus maintenant, les 15 heures par

semaine que je fais en plus au tabac-journaux (son second emploi à temps partiel); je dépasse largement les 1600 et quelques heures tolérées par l'annualisation..... je me suis battue pour les 35 heures, mais moi j'ai deux contrats, je fais 45 heures..... mais qui c'est qui nous pousse à faire ça ? Moi, si ils me payaient bien SUPERPROD et qu'ils m'auraient fait un 35 heures ou un 36 heures 18, j'aurais pas été chercher ailleurs... . Ca me fait 2200, 2300 F. par mois en plus. En tout, ça me fait 6000 et quelques francs : un Smic, voilà. Là, on enlève la mutuelle, le machin, c'est bon quoi... ”. (Monique SUPERPROD)

25. “ *Oui, on fait 1600 h pas plus, ... c'est planifié, tout est planifié sur l'année, 6 mois à l'avance, on sait à quoi s'en tenir....., mais on a un carnet pour tout noter, on ne sait jamais. C'est noté sur la fiche de salaire, c'est marqué si on a des heures sup. Ils cumulent tous les mois..... ”. (Marc, SUPERPROD)*

26. “ “ *Non, mais on fait 1600 heures dans l'année, c'est ça qui est...on fait 1600 heures, plus 35, mais ces 35 elles ne sont pas payées, elle sont récupérées (il s'agit de la fameuse “ semaine à taux zéro ”, voir annexe); elles n'ont pas été payées ”_Josette, responsable de caisse, intervient : “ C'est à dire que la semaine que vous faites, admettons, au lieu de faire 36 heures, vous faites 40 heures, vous serez payés 36 heures quand même ”. Jean-Marie : “ C'est un avantage qui cache un problème... pour nous c'est fini les heures supplémentaires ; nous, c'est vraiment récupéré, si on en fait, on récupère ; même avant l'accord, les heures supplémentaires, c'était dur de se les faire payer. Les heures supplémentaires, vous comprenez, elles ont un taux qui est différent des heures complémentaires, donc ils vont pas se mettre à dire : on va faire des heures supplémentaires.(Jean-Marie, SUPERPROD).*

27. “ *On ne l'a pas fait mais on pourrait le faire parce qu'on a l'affichage qui sort tous les jours sur un écran, on a un affichage quotidien, on peut savoir où on en est au niveau du crédit, ou du débit, cela ne fait pas un cumul des heures travaillées, mais vous pouvez savoir si vous avez plus ou moins d'heures par rapport à la moyenne qui est 7H par jour et 35H semaine. C'est individuel. ”. Mais savez-vous combien d'heures annuelles vous faites ? “ Je pense qu'on peut le faire, vu qu'on est limité par ces 21H, l'amplitude ne peut être plus importante que cela. Ce n'est pas comme dans les entreprises où il y a une modulation par rapport aux besoins. Nous c'est plus ou moins 21H. ” (Michèle, SOCMUT)*

28. “ *Non... Parce que je ne pense pas faire beaucoup d'heures sup'. C'est vrai qu'on est en mesure de tout récupérer ; mes formations de jour, je les récupère... C'est 143 nuits de 10 heures, ma durée du travail... Les congés, c'est déduit. Tout est déduit. Il reste*

les jours de maladie.. ”. **Et votre participation au groupe de travail sur la qualité ?** “ En ce moment oui, parce que depuis septembre je fais partie d'un groupe de travail sur l'accréditation de l'hôpital. Ca fait 7 ans qu'on y travaille. Moi, je travaille avec des médecins, sur la gestion du système d'information à l'hôpital ; c'est vrai que, depuis, je ne dis pas que je travaille tous les jours, mais bon j'ai des travaux à remettre pour chaque réunion ; donc, de temps en temps, à la maison, je le fais à la maison et je le fais au travail de temps en temps quand j'ai un peu de temps de libre. ” **Donc, à la maison, ça peut vous prendre quoi ?** “ La semaine dernière, ça m'a pris 2 heures, quoi, mais j'essaye de le faire au maximum au travail, quand j'ai un peu de temps de libre, de voir avec ma surveillante ; la dernière fois je suis allée à la journée interviewer quelqu'un ; donc, j'essaye de le faire la plupart du temps sur mon temps de travail, et puis de temps en temps ça déborde.... C'est un choix ; je ne suis pas obligée de le faire. Je le fais pour moi, pour ma carrière... Parce que je m'intéresse à la vie de l'institut... ”. (Sandrine, INSTITUT)

29. “ Non, jamais..... Parce qu'on faisait confiance.... A priori, c'est 39 heures, surtout dans le public, bon 39 heures par semaine..... Non, pas spontanément.... Sans calcul, non.... non, pas avec les fiches de paie.... Sur les fiches de paie, il n'y pas le nombre d'heures...., il y a marqué “ plus 120 heures ”, mais ça ne veut rien dire..... on fait largement plus de 120 heures par mois..... ”. (Sylvie, BEBE)

30. “ A ce qu'il paraît avec les 35H on n'a pas le droit de faire plus de 1600H, tous les ans la loi Aubry a demandé à faire un bilan, le directeur doit faire un bilan en mars sur les heures que l'on a faites, pas plus de 1600H, mais nous on ne se pose pas la question, on calcule sur le mois c'est vrai que je ne me suis jamais posée la question. Nous c'est par mois, on a un salaire par mois.... Oui, vu que l'on ne fait plus d'heures sup, en calculant 151 h 67 multiplié par 10, mais avant non, ce n'était jamais régulier, il y a des mois où on faisait plus d'heures, d'autres non, il y a des mois où je faisais 11H en plus dans le mois quand il y avait des filles malades ”. (Marie-France, SUPERESTO)

31. “ Non.... Sur le mois, quand j'ai quitté M-G (son employeur précédent), j'ai regardé le dernier mois, j'ai fait 310 heures, ils m'ont payé 190 heures 30..... Oui, il suffit de récupérer mois par mois de récupérer le nombre d'heures par mon calepin et par le disque. Si jamais j'ai un litige, entre mon calepin et la feuille de paie, je demande les disques, et on voit le problème. ”. (Michel, TRANSPTOUT).

32. Le cas de Frédéric est particulier compte tenu de sa situation spécifique : licencié depuis juin 2000, toujours inscrit au chômage, préparant son recours aux

prud'hommes, la durée annuelle du temps de travail effectif n'a pas le même sens que pour les autres répondants. Il en a d'ailleurs une mémoire très précise : sur les 12 derniers mois, n'ayant trouvé aucun nouvel emploi, il s'intéresse principalement à la dégressivité programmée de son allocation chômage en même temps qu'aux indemnités et arriérés que le conseil des prud'hommes lui permettra d'encaisser. (Frédéric, COURSES).

6.1.2. L'échec de la restitution spontanée .

Le test de mémoire d'une durée annuelle du temps de travail effectif est riche d'enseignements du point de vue de la question précise qui nous intéressait en priorité : l'outil statistique peut-il fonder le recueil de données fiables sur une sollicitation de la mémoire du temps long des salariés ? Mais il nous révèle aussi quelques unes des raisons du manque évident d'intérêt dont font preuve les salariés interrogés, non pas spécifiquement à l'égard de la " durée " de leur temps de travail, mais pour sa comptabilisation sur une base annuelle.

Il est clair qu'aucun répondant ne s'est trouvé en mesure d'énoncer spontanément la durée annuelle de son temps de travail effectif. Au mieux, quelques-uns ont-ils évoqué un " nombre " correspondant à la norme formelle qui règle en principe les temporalités du travail dans leur entreprise, ou même dans le pays en général (" 35 heures ", " 39 heures ", " 1600 heures ")¹³. Mais même parmi ceux-là, plusieurs ont reconnu tantôt l'approximation de leur connaissance véritable de la norme légale (Henri, SUCRE, est le seul à la connaître) ou conventionnelle, tantôt l'existence d'écarts avérés entre leurs pratiques concrètes et la durée " théorique ", formelle du temps de travail¹⁴.

Ces difficultés soulèvent d'emblée une question fondamentale pour notre propos : **comment les pratiques temporelles quotidiennes concrètes dont est fait le vécu des individus pourraient-elle se " totaliser " dans un nombre forcément abstrait d'heures de travail annuel qui concernerait leur mémoire?** La mémoire " physique " –que nous nous représentons naïvement comme assise sur des systèmes complexes de connexion entre nos neurones et des modes, mystérieux pour nous, d'acheminement des informations vers différentes zones de stockage du cerveau - semble capable d'emmagasiner (mais en les

¹³ Fait remarquable, et tout à fait significatif, les salariés qui ont énoncé spontanément, " à la volée " une durée annuelle de leur temps de travail se sont ensuite contredits lorsqu'il s'est agi de reconstruire ce chiffre avec eux : dans la plupart des cas, des heures supplémentaires ou des circonstances " particulières " n'ont pas été prises en compte dans leur réponse " spontanée ". Le cas le plus flagrant est celui de Rémi (PROPRE) qui déclare une durée annuelle basée sur 35 heures hebdomadaires (soit 1600 heures) mais nous confie par ailleurs que depuis plusieurs semaines il se trouve en attente d'un nouveau chantier et ne travaille donc que quelques 20 à 25 heures hebdomadaires.

transformant quelque peu sans doute) des informations, des images, des sons, des odeurs, etc. : **comment ces informations et images accumulées au “quotidien”, dans le monde concret, se transmuteraient-elles (et le font-elles) en leur totalisation abstraite?**

A écouter les salariés, on peut penser que cette transmutation “magique” n’a pas lieu¹⁵. Que nous disent-ils spontanément, croyant sans doute satisfaire notre curiosité ? Les uns, qu’ils “ne savent pas”. D’autres que ça ne serait pas difficile (ou au contraire pas facile) à calculer. **Mais la plupart tendent à sortir du sujet, tout en y restant, au fonds** : ils ne parlent plus directement de la durée annuelle mais rapportent des faits concrets – parfois épars, incomplets et en désordre- dont ils pensent bien qu’ils ont un rapport étroit avec notre entreprise de numération abstraite : leur vécu de la modulation (Louise, Daniel, Jacques, Jean-Marie) ; l’imprévisibilité des horaires de travail (Laurent) ; leurs doutes et leur méfiance par rapport aux décomptes de l’entreprise, ou tout simplement leur incompréhension du mode de décompte lui-même (Henri, André, René, Nadine) ; les journées de deuil comptées par l’entreprise comme jours de grève (convoyeurs de fonds) ; la non reconnaissance de la disponibilité temporelle (Pascal, Jacques). Ils restent bien ainsi dans le sujet puisqu’ils nous livrent spontanément des bribes d’informations dont ils savent qu’elles sont indispensables à la numération recherchée ; **mais le travail d’abstraction nécessaire pour l’atteindre est encore à faire** ; sa charge nous en est renvoyée : **le temps mémorisé est un temps concret, non pas un temps abstrait**¹⁶, et sa “totalisation” ne peut s’effectuer que sur la base d’une arithmétique complexe d’instantanés vécus qui ne les concernent pas forcément.

S’il faut donc renoncer définitivement à l’idée que les salariés pourraient “connaître” la durée annuelle de leur temps de travail effectif, au sens où ils auraient déjà effectué l’opération de reconstitution *ex post* qu’elle impose et auraient mémorisé son résultat, est-il possible d’en effectuer une reconstitution objective sur la base des informations qu’ils délivrent sur leur vécu de temporalités concrètes mémorisées et forcément plus courtes ?

¹⁴ Beaucoup, d’ailleurs, ne connaissent pas la durée annuelle du temps de travail figurant dans l’accord de branche ou d’entreprise.

¹⁵ “... *les gens comme moi, les trois quarts du temps, ils ne savent pas ce que ça veut dire le total...* ” (Jacques, ENROB).

¹⁶ Bien entendu, l’information numérisée sur ce temps peut tout à fait être stockée en mémoire, mais seulement lorsqu’elle a été préalablement “construite”, socialement comme “les 35 heures” ou individuellement, comme cela aurait pu être le cas si Gérard avait mis en mémoire le “nombre” d’heures de travail annuel (mais sur une année civile) qu’il a calculé pour sa déclaration de revenus aux services des impôts.

6.2. Reconstituer *ex post* la durée annuelle du temps de travail ?

Les 32 extraits de réponses présentés ci-dessus peuvent être confrontés et mis en perspective avec la masse d'informations que les entretiens " lourds " ont permis de rassembler pour chaque salarié (voir annexe, notamment) afin d'éclairer cette question. Le guide d'entretien avait prévu aussi une démarche d'interrogation " pas à pas " visant à orchestrer le recueil des informations nécessaires à cette reconstitution *ex post* ; démarche a priori " rationnelle " pour le chercheur mais qui, confrontée aux logiques concrètes des situations et des acteurs, n'a pas manqué de trouver ses propres limites ; désignant, du même coup, les limites aussi (tant en portée qu'en la pertinence) des renseignements qui peuvent être obtenus par questionnaires " fermés " dans les enquêtes à grande échelle¹⁷. Enfin, on a pu noter à travers les extraits d'entretiens précédents notamment, que plusieurs des répondants à l'enquête déclaraient " pouvoir " effectuer cette reconstitution ; tantôt en s'aidant de leurs plannings, calendriers, " petits carnets " ou autres agendas, tantôt à partir de leurs feuilles de paye ou autres documents administratifs fournis par l'entreprise (fiches de pointage, relevés de pointeuse, etc.).

6.2.1. Comment reconstituer ?

A partir de cet ensemble d'informations, il semblait envisageable de reconstituer une durée annuelle du temps de travail de chacun qui respecte des seuils acceptables de fiabilité et d'approximation¹⁸. Pour cela, il fallait d'abord délimiter la plus longue période possible pour laquelle chaque salarié " connaissait " la durée effective de son temps de travail ; on devait ensuite l'amener à énoncer la spécificité (ou la similitude) de cette période par rapport à toutes les autres dont se compose une année ; enfin – mais l'on savait bien au départ que l'opération pourrait s'enliser à ce stade- il était nécessaire d'obtenir du salarié lui-même une " clé " qui permette de totaliser sur l'année des périodes (souvent) hétérogènes du point de vue des durées et rythmes de travail.

Ainsi, pour un salarié " aux 35 heures " dont les horaires de travail sont de type plutôt " répétitif " (qui travaille chaque jour le même nombre d'heures et chaque semaine le

¹⁷ Sans développer ce point pour l'instant, disons simplement que la logique de calcul de la durée annuelle du " savant " (qui découpe, à partir d'une grille, en catégories a priori une réalité qu'il connaît plus ou moins bien et qu'en tout cas il ne vit pas) ne se juxtapose pas à celle du salarié interrogé pour rendre compte justement de temporalités vécues.

¹⁸ Sur des bases comparables à celles sur lesquelles on peut asseoir ce calcul aujourd'hui pour les " réguliers " à partir de l'ECDT95.

même nombre de jours) une reconstitution *ex post* de la durée annuelle du temps de travail nécessitait le rassemblement préalable d'un petit nombre d'informations précises:

- la durée journalière, ou hebdomadaire (dans le cas de Gérard (POISSON) par exemple : 35 heures hebdomadaires) :

- l'évaluation (quantifiée) sur 12 mois d'un certain nombre d'éléments (récurrents et non récurrents) de variabilité annuelle du temps de travail, dont :

. le nombre de jours d'absence pour congés payés : 5 semaines pour Gérard cette année (l'année précédente, la " mesure " aurait posé des problèmes spécifiques : il avait placé des jours de congé dans son compte épargne temps ; ce nombre de jours –ou d'heures- aurait donc dû être renseigné aussi) ;

. le nombre de jours fériés d'absence, une des informations sans doute les plus difficiles à recueillir car elle dépend assez largement des usages dans l'entreprise, dans la branche ou dans la profession ; par ailleurs, pour un salarié travaillant par exemple du lundi au vendredi, les jours fériés à prendre en compte dans le calcul sont ceux qui –sur les 12 derniers mois- sont tombés dans cette partie de la semaine ; le recours à un calendrier est souvent nécessaire : 8 jours dans le cas de Gérard ;

. le nombre de jours (ou heures) d'absence pour maladie, grève, congés exceptionnels, etc : ici encore, les informations fournies nécessitent un degré précision que – c'est un des enseignements de l'enquête- les salariés sont souvent en peine d'atteindre ; Gérard, pour sa part, a déclaré " 2 mois " de maladie ; il s'agit sans aucun doute d'une quantification globale approximative¹⁹ qui, même si elle est tenue pour exacte, induit d'autres incertitudes dans la mesure²⁰.

Sur ces bases, la reconstitution *ex post* de la durée annuelle du temps de travail de Gérard devient une question d'arithmétique élémentaire : Temps de travail annuel = 52 – 5 soit 47 semaines de 35 heures, soit 1645 heures, dont il faut déduire 8 jours fériés (70 heures) et l'absentéisme (280 ou 315 heures selon l'option choisie) ; soit, finalement : 1295 heures.

¹⁹ " Deux mois " peut aussi bien être, par exemple, le résumé " mémorisable " (le raccourci mémorisé) de 9 semaine que de 11 semaines ; d'où une incidence finale possible (non négligeable) de 35 heures sur la marge d'indétermination d'une durée annuelle ainsi reconstituée.

²⁰ Gérard n'a pas pu nous fournir, de mémoire, un nombre précis de jours d'absence ; et nous ne lui avons pas fait préciser les dates exactes de sa maladie. Etant donné que son emploi du temps est établi sur 4 jours (8,75 heures par jour et il ne travaille jamais le vendredi), nous avons fait deux hypothèses extrêmes de positionnement de sa maladie dans le calendrier afin d'évaluer la fourchette de l'approximation introduite sur la durée annuelle : maladie du 26 janvier au 25 mars = 32 jours, soit $32 \times 8,75 = 280$ heures ; maladie du 28 mai au 27 juillet = 36 jours, soit $36 \times 8,75 = 315$ heures. Différence entre les deux options = 35 heures annuelles.

6.2.2. Les limites de la reconstitution *ex post*.

L'opération de reconstitution ainsi envisagée n'est véritablement couronnée de succès que dans un petit nombre de cas. Encore ce résultat sera-t-il relativisé par les observations que nous ferons ultérieurement (chapitre 7) sur la notion de temps de travail "effectif" ainsi approchée et sur la relativité de ses frontières. L'application de cette démarche à l'échantillon de salariés aboutit à quelques enseignements utiles pour les enquêtes quantitatives.

1/ Les possibilités de reconstitution d'une durée du temps de travail à partir de la "mémoire" des salariés ne dépassent pas l'horizon de la semaine

. " *la semaine d'avant, je ne me souviens pas, je me souviens à peine de celle-là ; non, il n'y a aucune régularité sur l'année, je peine parce que c'est jamais pareil* " (Robert, ADMITER) .

. " *sans l'agenda, je pourrais pas remonter car j'ai pas de mémoire en vérité (rires), non, pas au delà de la semaine* " (Louis, FRUITS)

. " *c'est vrai que je ne m'en souviens plus trop de la semaine dernière...(...)... Quand vous me parlez de 15 jours en arrière, moi je n'ai plus de mémoire. Ah oui, la mémoire est courte...* " (Daniel, VIANDES)

En revanche, à quelques exceptions près ou au prix de certaines hésitations²¹ tous sont à même d'énoncer, jour par jour, la durée journalière de leur travail pour les 7 jours précédant l'enquête. Il est intéressant d'observer que même ces données " numérisées " journalières ne " sortent pas " toujours telles quelles de la mémoire²² : chacune est construite (ou reconstruite) à partir de sa mise en rapport avec des repères spatio-temporels ou socio-temporels : " *lundi ? ...c'est pas facile....lundi, lundi... et puis je n'ai pas mon agenda... ah oui ! j'étais sur Carpentras... donc, c'est pareil, on a fait nos 8 heures* " (Jacques, ENROB). " *ah oui, mercredi, là je ne récupérais pas mon fils, donc je suis partie à 18 heures 15...* " pour Mathilde (FESTIV), etc. Aussi courte que soit la période sur laquelle porte la mesure

²¹ " *vendredi dernier, j'ai fait 7 h 30 ou 8 h, je ne m'en souviens plus* " (Patrick, VIANDES), " *De mémoire, c'est pas possible de reconstituer chaque journée* " (Michel, TRANSPOTOUT, cherchant son " agenda, où je marquais jour par jour... ").

²² La durée hebdomadaire " sort " souvent comme réponse réflexe, comme réponse " toute faite ", comme nous l'avons constaté à travers les extraits d'entretien (35 heures, 39 heures, etc) . L'intérêt de notre démarche a été justement que les 32 salariés ont systématiquement dû reconstituer (comme dans l'ECDT) leur dernière semaine de travail. La confrontation systématique des réponses réflexe et des semaines reconstituées a fait bien souvent apparaître certains écarts significatifs et révélateurs.

(la journée, par exemple), l'énumération du " nombre " résulte toujours de la mise en rapport du " temps du travail " avec des souvenirs qui lui sont significants.

2/ La grande majorité des salariés " notent " (ou déclarent noter²³) quelque part une durée du travail (journalière ou hebdomadaire) sur un support écrit de la mémoire : " Vous voyez, pour le moment, en 2000, parce que là je n'ai pas eu le temps de le faire, si je prends mon carnet, comme je marque toutes les heures que j'ai fait, bon, je fais un total à la semaine, au mois... je peux le faire... mais de mémoire non, parce que j'ai des horaires, moi... " (René, ORDUR). Si le contenu des temps correspondant aux durées notées pour des périodes éloignées du moment présent peut difficilement être détaillé *a posteriori*, il y a là en revanche une source précieuse d'informations tout à fait exploitables pour reconstituer une durée annuelle du temps de travail. Le plus souvent (en particulier dans les catégories d'ouvriers et d'employés), l'existence de ces supports est attribuable à une **méfiance vis à vis de la comptabilisation et de la rémunération des temps par l'entreprise** : besoin de contrôle et de vérification de la reconnaissance salariale du temps passé au travail, plus que souci de "comptage" et de numération du temps passé²⁴. La référence de certaines personnes interrogées à la " feuille de paye " ou aux fiches de pointage de l'entreprise est également intéressante ; mais – cela a été dit- ces éléments peuvent être éventuellement recueillis de manière plus efficace en s'adressant directement aux entreprises ; ils éloignent en tout cas de l'objectif de mesure d'une durée " effective " décomposée en temporalités suffisamment significatives aux yeux du salarié pour que le face à face conserve un intérêt.

3/ Quelle qu'en soit la base d'information utilisée, l'opération de reconstitution *ex post* d'une durée annuelle semble évidemment plus facile et plus fiable pour les salariés dont les horaires de travail sont les plus régulés, les plus prévisibles et les plus sûrement planifiés. L'annualisation du temps de travail ne clive cependant pas les salariés de ce point de vue ; pas plus que les critères utilisés dans l'enquête emploi (et repris précédemment pour définir la catégorie des " chaotiques ") pour distinguer les " irréguliers " des " réguliers " et des " cycliques ". Quelques exemples :

- Michèle, agent de maîtrise (SOCMUT) gère son " compteur d'heures " à l'intérieur d'un système d'horaires à la carte (avec plages horaires quotidiennes imposées de

²³ L'enquête conduite en face à face avec le salarié n'a pas toujours permis la consultation de ces carnets, malgré la demande que nous avons faite lors de la convocation de " se munir de tout support écrit de mémoire du temps de travail (carnets, agendas, plannings, fiches de paye, etc..)

²⁴ Ce qui explique que les durées notées dans le carnet concernent plus souvent le temps de travail " reconnu " par l'entreprise que le temps " effectivement " passé au travail. De ce point de vue, la méthode du recours au carnet implique une explicitation parallèle des temps enregistrés et une énumération des temps non renseignés sur le support.

présence au travail) sous la contrainte de limitation permanente de son solde d'heures à + ou – 21. Bien qu'elle représente, au sein de notre échantillon, le cas le plus emblématique d'une certaine conception de la " maîtrise " du temps²⁵, ses horaires de travail ne sont pas les mêmes chaque jour et varient d'une semaine à l'autre. Pourtant, malgré l'irrégularité de ses horaires, la durée annuelle de son temps de travail est prévisible et extrapolable à partir d'un petit nombre de paramètres : une durée hebdomadaire de 35 heures (+ ou – 21 au compteur, mais obligatoirement récupérées sur l'année) et la garantie absolue de ne jamais effectuer d'heures supplémentaires²⁶.

- Gérard (POISSON) ne travaille pas forcément tous les jours le même nombre d'heures mais régule son temps sur une semaine de quatre jours : quand arrive le jeudi, il s'arrête de travailler lorsque le cumul des heures qu'il a effectuées depuis le lundi matin atteint 35. Il refuse toute heure supplémentaire (que, de toutes façons, " *ils ne voulaient jamais payer* "). Comme pour Marie-France (SUPERESTO), Marc et Jean-Marie (SUPERPROD) –qui assurent ne jamais effectuer d'heures supplémentaires– sa durée annuelle peut être reconstituée moyennant quelques informations complémentaires (maladie, absences, journées de grève, etc) et la connaissance du nombre d'heures qu'il a thésaurisées sur son compte épargne temps.²⁷.

- Mathilde (gestionnaire, LYRIC), Dominique (coordinatrice technique, LYRIC), Louise (opératrice, FRUITS) et encore Christophe (cariste logistique, FRUITS) sont tous trois soumis à un régime d'annualisation du temps de travail impliquant une variation de durée des semaines de travail sur l'année. Pour chacune, un planning prévisionnel relativement précis est établi sur l'année indiquant le calendrier des périodes " hautes ", " basses " et " moyennes " d'activité. Les plannings sont respectés et les salariés déclarent ne jamais effectuer d'heures supplémentaires (même si Mathilde, par exemple, dépasse parfois ses horaires de travail mais " écrase " ces dépassements en " *marquant 8 heures alors que j'en ai fait 10 durant la période du festival* "). Les possibilités de reconstitution *ex post* de la

²⁵ Le terme " maîtrise " pouvant être valablement discuté eu égard aux contraintes temporelles qui pèsent de fait sur une mère de famille soucieuse de tenir le rôle qu'on attend d'elle auprès des enfants.

²⁶ Marie France (SUPERESTO), dont les horaires de travail sont extrêmement dérégulés, refuse d'effectuer toute heure supplémentaire ; son temps de travail est régulé à 35 heures dans le cadre d'une modulation forte des horaires à l'intérieur de séquences de 4 semaines. Pour elle aussi, la reconstitution d'une durée annuelle est envisageable.

²⁷ Bien entendu, l'opération de reconstitution *ex post* exige plus que cela : la connaissance du statut des jours fériés et des congés pris et à prendre est indispensable pour effectuer l'opération. D'ailleurs, nous y reviendrons, les durées annuelles du temps de travail indiquées dans certains accords ne jouent pas comme limite absolue de la durée du temps de travail sur l'année mais peuvent être déclinées en fonction des spécificités du calendrier annuel ; intéressante pourra être à observer, de ce point de vue, l'interprétation qui sera donnée du " nombre régulateur " dans certaines entreprises à l'occasion de la prochaine année bissextile.

durée annuelle sont alors étroitement liées à l'obtention de l'information précise sur ce planning (nombre de semaines de travail en périodes " basse ", " moyenne " et " haute "). Le problème est que, au delà même de ces trois cas, Christophe est le seul de tout l'échantillon a pouvoir énoncer, de mémoire, cette répartition des durées hebdomadaires sur l'année : " (Il réfléchit un temps) : 8 semaines à 44 heures, 4 semaines à 40.... (je calcule avec eux) 11 semaines à 28, soit par élimination sur 47 semaines de travail, 26 à 35 heures. ". Louise éprouve des difficultés à mémoriser son temps de travail sur une seule semaine ; Mathilde, elle, n'a aucun, problème pour nous renseigner à partir de son planning, mais est beaucoup plus confuse (et moins précise) lorsqu'elle tente de le faire " *de mémoire* ".

4/ Dans la majorité des situations observées – mais elles étaient en partie choisies pour cela – la reconstitution ex post de la durée annuelle avec le salarié est vouée à l'échec car, pourrait-on dire, un élément clé d'information au moins fait toujours défaut. Les problèmes les plus sérieux se posent dans les cas suivants :

- pratique des heures supplémentaires avec ou sans repos compensateurs imposant une improbable mémorisation du cumul des heures de dépassement effectuées sur les 12 derniers mois et leur mise en rapport avec les repos compensateurs pris ou à prendre : heures complémentaires de Nadine, caissière à SUPERPROD ; heures supplémentaires de René et André, ORDUR, d'autant plus difficiles à mémoriser qu' " *on n'y comprend rien* " : compensées, d'abord sur deux semaines, puis récupérées, seule la majoration (25% étant payée de la 39^{ème} à la 43^{ème} heure) ; Michel, chauffeur routier longue distance, placé en situation d'impossibilité de mémoriser heures de dépassements et RCR (repos compensateur de récupération) sur une année ; Bernard, menuisier intermittent (LYRIC), ne parvient pas à se remémorer avec précision le nombre d'heures supplémentaires qu'il a pu effectuer au cours des 12 derniers mois à l' occasion de ses différents contrats (difficulté à ajouter au fait que certains contrats intermittents impliquent plus une rémunération forfaitisée " à la tâche " et " au délai ", dégagée de tout comptage réel du temps de travail, qu'une reconnaissance du temps passé au travail)

- forfaitisation de la rémunération de la disponibilité temporelle, comme dans le cas du cadre commercial, qui ne peut restituer (avec l'agenda) qu'une durée en jours ; cas aussi du chauffeur d'élus (Robert, ADMITER) pour lequel les heures effectuées sont difficiles à mettre en rapport avec les heures supplémentaires qui lui sont forfaitairement rémunérées chaque mois ; cas, déjà évoqué, de certains contrats intermittents " à la tâche " et non au temps (Bernard, LYRIC).

- pour les salariés postés ou en équipes alternantes, le changement du nombre de journées (nuits) de travail d'une année à l'autre (ou même au sein d'une année donnée), les modifications intervenues dans les cycles, suite par exemple, à des arrêts de production rendent la reconstitution sur les 12 derniers mois assez problématiques (Alain, SUCRES ; Sandrine, infirmière de nuit, INSTITUT). Le cas le plus ardu est sans doute celui de Sylvie, sage femme (BEBE), soumise à des cycles qui n'en son pas et à des horaires alternants assez chaotiques. En principe, elle effectue, moyennant un " cycle " de travail des gardes de 25 h. 15 (une à deux par semaines) : *" En fait, c'est un cycle qui varie de janvier à janvier... Ce qu'il y a – là, je parle en faisant des gardes- alors il peut y avoir des cycles différents quand on fait des postes de jour ; parce qu'on est tenues, en principe, environ deux à trois mois par an, de venir faire 12 heures ; on a donc aussi des cycles de postes de jour, environ deux à trois mois par an où l'on va venir faire trois jours, deux jours de repos, deux jours de travail... enfin, c'est 5 jours une semaine, 3 jours l'autre, voilà ; ça se décide tous les trois mois : qui va prendre ce poste, qui ne va pas le prendre ; et puis il y a en plus les consultations, et les consultations c'est 12 heures que l'on cumule avec des demi gardes "*. A régime temporel très complexe correspond une grande difficulté à reconstituer son temps de travail sur l'année ; Sylvie a tenté de le faire avant notre entretien ; elle ne le faisait jamais car elle " faisait confiance " et pensait " être à 39 heures " comme dans toute la fonction publique ; mais, finalement, elle ne s'y est absolument plus retrouvée, n'a plus compris comment l'hôpital décomptait son temps de travail (en particulier ses heures de nuit) : notre enquête a joué comme révélateur de sa propre méconnaissance du régime temporel du travail auquel elle est soumise : *" mais je vais poser la question : comment on calcule les heures de nuit ? on n'est pas trop au courant, et on ne se pose pas trop de questions ; oui, parce qu'on a pas mal de temps libre et que, finalement, ça nous fait assez fréquemment des périodes de récupération...mais...mais... on pourrait peut-être en avoir plus..."*.

- pour les salariés soumis à des régimes d'annualisation du temps de travail " sauvages " ou mal gérés ou à des formes accentuées de dérégulation du régime temporel du travail. Dans des entreprises telles que TRANSFOND, ENROB, VIANDE, AMBULO, TRANSPORT, TRANSFRUITS ou COURSES la reconstitution d'une durée annuelle du temps de travail relativement fiable est une " mission impossible ". Pour plusieurs raisons :

a/ Le caractère véritablement " chaotique " des horaires –caractérisé à la fois par leur irrégularité d'un jour à l'autre et de quelque période que ce soit à l'autre et par leur imprévisibilité – rend improbable la mémorisation des éléments d'information indispensables à la reconstitution : contrairement aux situations où la modulation du temps de travail s'effectue au sein d'un planning annuel intangible et où aucun dépassement du

temps de travail “ normal ” n’est pratiqué, il n’est pas possible ici de décomposer l’année de référence en sous-périodes plus courtes sur lesquelles faire porter le travail de mémoire et d’extrapoler la reconstitution à partir de comparaisons entre ces périodes : parce que “ *ça change tout le temps* ” (Pascal, TRANSFONDS).

b/ Outre les difficultés qu’il y a à les mémoriser, les heures supplémentaires effectuées cumulées à un moment donné de l’année ne disent rien sur ce qu’aura été la durée effective du temps de travail sur une année lorsque les “ compteurs ” seront soldés, c’est à dire au terme de la période de référence. Autrement dit, un salarié peut très bien avoir effectué, au moment de l’enquête, 180 heures “ supplémentaires ” (c’est à dire en dépassement des durées hebdomadaires -ou mensuelle, dans le transport- “ normales ” prévues) et que, dans les mois suivant l’enquête, toutes ces heures soient “ récupérées ”.

c/ Les heures de dépassement impliquent généralement un calcul d’autant plus compliqué qu’elles n’ont pas toutes le même statut, ne relèvent pas du même système de comptage. Dans certains accords ou dans certains usages (TRANSFONDS, par exemple), seules les heures de travail effectif au delà de 43 heures hebdomadaires sont payées (ou récupérées) dans le mois où elles ont pris naissance ; elles figurent dans le bulletin de paie du mois ; en revanche, les heures effectuées entre 35 et 43 sont comptabilisées sur un “ compteur ” et récupérées ou payées au terme de la période de référence annuelle.

d/ Lorsqu’ aucune des règles formelles, théoriques de régulation du temps de travail n’est respectée (délais de prévenance, limitation des durées journalières ou hebdomadaires, plannings de modulation ; décompte du temps de travail, etc.), s’instaure une forme extrême de disponibilité temporelle ; aucune norme, aucune régularité, ni aucun référent temporel ne permet alors d’étalonner d’un outil de mesure de la durée.

6.2.3. Régimes temporels “ chaotiques ” et régulations “ sauvages ” : quelques propos de salariés.

Ces observations sont illustrées par les propos mêmes de salariés appartenant à quelques unes des entreprises investies. Ils mettent la façon dont se construit concrètement la durée annuelle de leur temps de travail en perspective avec les usages que font concrètement les entreprises : des dispositifs d’annualisation du temps de travail en particulier ; des règles de bornage des temporalités du travail en général. Nous laissons quelques salariés retracer librement leur vécu de situations temporelles particulièrement “ chaotiques ”.

Jacques, ENROB, BTP²⁸ : Le premier accord de réduction du temps de travail dans l'entreprise a été négocié (en 1999) dans un contexte où *“ il y avait trop de pression, c'était un chantage au chômage, au licenciement : ils ont fait pression au maximum ”*, si bien que l'annualisation du temps de travail a été quasiment imposée aux salariés avec l'introduction de *“ jours à zéro heures ”* qu'ils ne souhaitaient pas : *“ officiellement, on ne devait pas faire plus de 10 journées à zéro dans l'année ; c'était pas plus de 2 semaines à zéro, maximum 10 journées non travaillées... c'était verbalement après le premier accord. En réalité, il y en a qui ont eu 19 jours à zéro dans l'année : ils ont joué sur la phrase “ pas plus de 2 semaines ” considérant qu'on peut avoir des semaines de 3 jours, 4 jours, 5 jours, 7 jours. ... Alors, on a fait des pétitions et on a changé cet article, la formulation de la phrase ; ils ont cédé et indiqué : “ maximum 10 jours non travaillés dans l'année ”, pas plus, et ça peut être moins. On est la seule agence en France à avoir négocié ainsi l'accord. Ailleurs, la phrase est toujours la même, mais c'est 15 journées ou 20 journées à zéro.... J'ai des collègues chez C. à Sorgues, ils y en a qui sont restés tout le mois de janvier à la maison, tout le mois en démarrant le 17 décembre, ils étaient en congé et ils n'ont repris qu'en février, parce qu'ils avaient fait trop d'heures, ils avaient fait beaucoup d'heures et ils n'ont pas voulu les leur payer... il y a des accords où ça peut aller à 20 jours et même plus... nous, on s'est bien défendus. ”*

Dans le BTP, la pratique ne rejoint pas toujours la règle : *“ Il y a eu un accord de branche, en novembre 1998 qui disait : on peut faire 12 heures par jour sans excéder 15 semaines d'affilées, donc on peut faire 60 heures par semaine, c'est la borne de l'accord de branche : c'est 10 heures par jour, mais deux heures de plus si le chantier le demande ; comme souvent c'est le chantier qui le demande.... Cette année....on a eu un gros chantier au mois d'août sur Carpentras : démolition d'un pont, le pont du gaz à Carpentras ; donc il fallait le faire en 15 jours, parce qu'on coupait la route, tout ça ; et ils ont voulu le faire en une seule équipe ; et nous, depuis 1985 que je suis dans la société, j'ai toujours vu pour les grands travaux comme ça faire plusieurs équipes, on faisait du non-stop ; on a toujours fait des équipes du matin et des équipes de la nuit, ça faisait bien 15 ou 16 heures de chantier,*

²⁸ Une dissonance forte n'échappera pas au lecteur attentif entre les constats que nous avons pu faire sur le terrain du BTP (dans le cadre de cette enquête, mais aussi dans celui, plus général, de notre pratique professionnelle) et les résultats, que nous avons signalés dans la première partie de l'étude, obtenus à partir de l'enquête emploi. Sur le terrain, l'irrégularité des rythmes constatés place indiscutablement maints ouvriers de ce secteur dans la catégorie des “ chaotiques ”, alors que le TDTE calculé à partir d'ECDT95 les plaçait plutôt du côté des salariés à horaires “ réguliers ”. Ce résultat interroge l'aptitude de l'enquête quantitative par questionnaire à recueillir des informations fiables dans des secteurs comme celui-ci où : 1/ une bonne partie de la main d'œuvre ouvrière est soit étrangère, soit d'origine étrangère ; 2/ nombre pratiques “ hors la loi ” ou à la limite de la légalité s'accompagnent de véritables “ lois du silence ” et d'attitudes de méfiance peu propices à leur mise en lumière.

mais c'était 2 fois 8. Et là, cette année, ils n'ont pas voulu : ils ont dit : qu'une équipe et douze heures par jour pendant 2 semaines. Alors nous, on n'était pas d'accord et tout ça, pendant un mois et demi on a gueulé et tout... et eux soit disant, ils disaient que c'étaient des " volontaires " ... de ce fait, ça a été fait. Et en fait, ils n'ont pas fait que 12 heures par jour, ça c'était le minimum qu'il ont fait, mais ils ont fait 15 ou 16 heures par jour ; parce que vous savez que dans les chantiers, souvent il y a des aléas, il y a des trucs qui ne sont pas prévus... ". **Mais il y a des demandes de dérogation adressées à l'inspection du travail ?** " ... comme dans l'accord de branche c'est marqué qu'on peut faire 12 heures par jour, donc simplement l'employeur a envoyé une lettre comme quoi ils allaient faire 12 heures par jour, comme l'accord l'autorise... **mais 15 heures, ils ne s'en vantent pas.** Donc, on se retrouve avec des ouvriers qui ont fait des 60 heures et plus par semaine ; d'accord, il est bien stipulé que, dépassé 46 heures, de 46 à 60 heures, elles sont payées dans le mois ; donc, ces heures là, les gens ils ont été payés dans le mois ; mais, de 35 à 46 heures, ça rentre dans le contingent annuel d'heures²⁹. Le problème, c'est qu'en septembre, il est tombé les accidents du travail : il y en a qui se sont fait mal sur les chantiers et qui sont restés plus d'un mois en accident de travail : ils vont donc se retrouver le 30 avril (date de remise à zéro des compteurs) avec toutes les heures qu'ils ont faites, plus de 100 heures, 140 ou 150 heures, payées en heures normales ; ils auront perdu la majoration de 25% parce qu'ils auront été malades".

" **Le travail effectif a été redéfini à l'occasion du passage aux 35 heures ;** là, ils jouent sur le travail effectif. Comme nous on a un accord de branche, on peut faire un maximum de 140 heures supplémentaires. Mais le problème maintenant, c'est qu'avec la maladie, sachant que chaque ouvrier –ils l'ont calculé ça – tombe malade une ou deux semaines dans l'année, sachant que, dans la région, nous on a entre 30 et 60 heures d'intempéries dans l'année... bon, ils n'espèrent pas compter sur les accidents de travail parce que ça leur coûte de l'argent... mais, rien que ça, ça fait qu'une personne peut avoir son contingent d'heures supplémentaires maximum, plus la maladie, plus les intempéries, les accidents du travail et tout, ça fait qu'une personne, au lieu de faire 1600 heures, elle fera 1700 ou 1800 heures : **on travaille plus qu'avant, il n'y a plus d'heures supplémentaires à la semaine et il n'y a plus d'heures supplémentaires au mois...** Alors, ils gèrent sur l'année ; donc, les gros chantiers, ils n'existent plus : avant, ils calculaient, ils mettaient 1

²⁹ Pour être précis, dans ce domaine particulièrement complexe : toutes les heures en dépassement rentrent bien dans le contingent annuel d'heures supplémentaires : celles au delà de 46 y rentrent au moment de leur effectuation ; celles entre 35 et 45 n'y rentreront éventuellement qu'à la fin de la période annuelle de référence, si elles sont validées comme heures supplémentaires (au delà de 1600). Mais seules les heures supplémentaires de 36 à 46 heures sont prises en compte pour le calcul de la durée annuelle légale du temps de travail (1600 heures) : les heures payées majorées dans le mois (au delà de 46 heures) ne sont pas prises en compte pour ce calcul.

homme ou 2 hommes de plus ou ils mettaient 1 camion ou 2 camions de plus sur le chantier ; maintenant, non, on met 5 ou 6 hommes au lieu de 7 ou 8, mais au lieu de faire 8 heures, ou 6 heures, ou 7 heures, ils feront 10 ou 11 heures ou 12 heures ”.

“ Les délais de prévenance, dans l'accord c'est 5 jours calendaires ; le gars qui va avoir des journées à zéro heures, il le sait le jeudi soir pour le lundi.... Mais là, ils trichent, ils disent “ oui, c'est le jeudi matin ”, et ils comptent J-V-S-D-L...voilà. Donc, les trois quarts du temps c'est affiché le jeudi dans la journée, et les gens s'en aperçoivent au mieux le vendredi matin, au mieux, parce qu'il y en a qui vont directement sur le chantier, tout ça ; et c'est le chef d'équipe qui leur dit le vendredi “ tu es en Rtt ”.

En plus de l'outil des “ jours à zéro heures ”, l'entreprise a prévu aussi une modulation périodique du temps de travail fondée sur l'activité, qui fait que les salariés expriment quelque doute sur l'effectivité de la réduction de leur temps de travail : “ Il a été réduit au niveau des périodes creuses, mais pas en période haute. C'est tout chamboulé, là : en été, on a deux fois plus de travail... Avant, toute l'année on travaillait, au minimum on faisait 8 heures par jour ; et l'hiver, on faisait de l'entretien, on faisait toujours d'autres petits boulots, on travaillait nos 8 heures. Les journées de 10 ou 11 heures, c'était vraiment réduit, parce que pour l'employeur, ça lui coûtait de l'argent. Donc, on faisait des heures, mais moins que maintenant, quoi. Maintenant, ils ont tendance, du printemps jusqu'à l'automne, de faire faire le maximum d'heures quoi. Sachant qu'après l'automne, il y aura des intempéries, ou un peu de maladie, ou un peu les congés, et puis la Rtt : les dix jours à 7 heures, ça fait 70 heures ; donc, ils ont une marge de 70 heures pour gérer chaque personne. Par contre, l'hiver, en janvier, on ne fait que 6 heures par jour : en janvier, février, c'est l'horaire de travail affiché ; mais entre l'horaire de travail affiché et le chantier, c'est le jour et la nuit ”. “ D'avril à octobre, c'est 8 heures par jour, novembre et décembre, c'est 7 heures, et janvier-février, c'est 6 heures : ça, c'est les horaires de travail affichés. Pour l'embauche, après, chaque équipe c'est différent, et ça, c'est plus affiché du tout ; on le sait la veille. On peut attaquer à 5 heures du matin, ou 4 heures, ou 6 heures, ou 7 heures. Et pour finir, c'est “ fini parti ”, des fois sur le chantier c'est fini parti. Des fois, il y a du boulot, et les conducteurs de travaux ils commandent des camions ou des toupies de béton, il y a 6 ou 7 m³ de béton à tirer ou 10 ou 15 tonnes d'enrobé à tirer ; il dit “ fini parti ”, mais il sait très bien qu'on met un minimum de 2 ou 3 heures pour le tirer... C'est toujours dans le même sens, en fait c'est pour encourager parce qu'on va faire des heures à tire larigot, et “ fini parti ”, ça veut dire que vous ne partez pas tant que vous n'avez pas fini, si vous voulez rentrer chez vous, bougez-vous le cul, ça veut dire ça ; il y a le camion de béton, maintenant, on ne peut pas le jeter le camion...donc.. ”.

Les salariés n'ont pas de possibilité réelle légale de choix des 10 jours à zéro heures, qu'ils appellent pourtant dans l'entreprise "jours de Rtt" : "parce que les chefs, ils ont 12 jours de Rtt (tout ce qui est chef : Etam et cadre et tout ça, ils ont 12 jours de Rtt), mais 6 jours pour le patron et 6 jours pour le salarié. Tandis que les ouvriers, ils ont 10 jours pour le patron, on n'a aucun choix. Verbalement, on peut s'arranger, mais c'est en fait à la tête du client.... Ça veut dire que si on eu un peu des étincelles et tout ça....".

Daniel et Patrick, VIANDES. Sur bon nombre de plans, la manière dont les salariés de VIANDES caractérisent le régime temporel de leur travail se rapproche des descriptions faites par Jacques dans son entreprise du BTP. Au début de l'année 2001, Daniel avait totalisé sur son "compteur" 110 heures de dépassement, mais "j'ai fait 110 heures supplémentaires, c'est pas 90 heures, mais c'est 110 que j'ai faites en plus ; mais il y en a qui en ont fait 160, il y en a qui en ont fait 180, il y en a qui ont fait 150, il y en a qui en ont fait 80... c'est 110 heures qu'on vient de récupérer, on nous a mis d'office à la maison. ... (...)...Voilà... non, depuis le mois de novembre, on va dire, allez, on m'a mis deux semaines de récup', alors j'avais une semaine de congé, on m'a mis du congé, ça a fait trois semaines ; après j'ai repris une semaine le travail ; hop, la semaine d'après : le planning il est fait : récup'... et voilà, toutes les heures sup' tombent, petit à petit... là, il me reste 3 jours à prendre, 21 heures. Parce que malgré les 110 heures, malgré que la semaine où je reprend, on est moins d'effectifs sur le quai, puisque les gens sont arrêtés en repos ou en maladie, et bien c'est plus 35 heures qu'on fait, on arrive à faire 37 ou 38 heures ; donc, malgré la crise de la vache folle, on arrive à faire encore deux ou trois heures par semaines en plus ; si vous travaillez deux semaines, ça fait 6 heures, ça fait presque une journée de plus... (...).... Ils comptent du 1^{er} avril au 28 mars ; théoriquement, le 31 mars, si vous êtes positif dans le compteur, si il vous reste 20 heures, ils vous paieront vos 20 heures, ça c'est dans l'accord ; mais les personnes qui avaient 110 heures comme moi, ou 160 heures et tout, du moment où on nous met d'office, sans nous demander notre avis, à rester à la maison pour récupérer ces heures-ci , en fait on s'aperçoit que tout l'été on a travaillé comme des cons pour rien du tout. Parce qu'il faut savoir une chose, que quand on n'était pas à 35 heures, qu'on était à 39 heures, toutes les heures supplémentaires nous étaient payées. " (Daniel).

"Moi ça me faisait peut-être 1500 francs par mois, je fais beaucoup d'heures l'été, et puis je travaillais tous les dimanches, donc avec les dimanches, je faisais presque 2000 balles. Les dimanches étaient payés à 200% En contrepartie, pendant 6 ans vous travaillez le dimanche, et du jour au lendemain on vous dit parce qu'il y a la crise de la vache folle

“ vous ne travaillez plus le dimanche ”, et bien en contrepartie, ils auraient pu dire –bon, on n’était pas nombreux, c’est que des volontaires qui travaillent le dimanche- si il y a 20 personnes, il y en a... ça fait 6 ans qui travaillent, il y en a ça fait 4 ans... du jour au lendemain on leur enlève leur dimanche, ça va faire peut-être 1000 balles de moins sur le salaire, on va couper la poire en deux, on va leur donner 500 francs de plus, quoi... pour leur budget ; mais c’est pas du social, ça, voilà, ils ne sont pas social du tout, quoi ” (Daniel).

Patrick de son côté fait une analyse détaillée de la gestion de l’entreprise et de son incidence sur la condition des ouvriers: *“ Donc ils ont signé cet accord qui malheureusement nous fait vivre très mal, quoi : c’est à dire que depuis janvier 2000, on subit donc ces 35 heures modulables, merdiques, ça vaut rien quoi. Parce que au départ, on nous a dit “ donnant donnant ” : vous êtes payés 39 heure, vous allez travailler 35 heures, mais en même temps vous allez nous donner un peu de votre temps ; c’est à dire qu’est-ce que ça veut dire votre temps ? votre disponibilité ; on lui a dit d’accord, mais cette disponibilité on va la planifier ; mais ceci dit, aujourd’hui, elle n’est plus planifiée : elle est annualisée à 35 heures hebdomadaires par an. C’est à dire qu’il y avait des semaines à 35, des semaines à 40, des semaines à 30 heures, des semaines à 32 : tout cela a été uniformisé. Il y eu un avenant qui a dit qu’ en hiver, au lieu de faire 32 heures, on ferait 35 heures. Très malin. Pourquoi ? Parce qu’en faisant 35 heures en hiver, forcément, on allait toucher le chômage partiel, impliquer le chômage partiel. C’est à dire que la direction sachant (entre parenthèses), la direction ne paye aucun chômage partiel : c’est l’Etat qui paie le chômage partiel, c’est pas la direction, à 100% ; donc l’improductivité qui pourrait avoir lieu par rapport à une baisse de production est payée par l’Etat, pas par VIANDES ; donc, en redressant la barre à 35 heures, et en sachant que la production allait baisser en hiver, VIANDES a réalisé des profits ; c’est à dire, sur la réserve faite en été par les ouvriers pour l’hiver –c’est à dire un peu comme les abeilles qui ont bien travaillé pour l’hiver-, tout ce temps qui devait être payé en mars, toutes ces heures (entre 50 et 100 heures) qui devaient être payées au mois de mars, à concurrence de 90 par le directeur qui nous l’a dit lui même, et bien il y a eu un dernier avenant qui disait : à concurrence de 35, et aujourd’hui c’est à concurrence de zéro. Bon, je vous explique, c’est un peu tortueux, mais ça va aller vite : tout ce cumul d’heures qui ont été faites par les employés en été est soldé forcément par la baisse de production de septembre à février 2001, d’accord ? La direction sachant qu’il y avait une baisse de production –mais pas de productivité, c’est pas pareil- irait glaner toutes les heures faites en été pour ne pas les payer en mars. Pourquoi le dernier avenant où de 32 heures ou est passés à 35 ? Parce que si les gens avaient fait 32 heures, les heures en été qu’ils auraient accumulées, ils ne les auraient pas soldées en janvier et en février,*

d'accord ? Mais étant donné qu'on est passés à 35 heures, qu'est-ce qu'il se passe ? Il y a une baisse de production, donc il y a trop de gens sur le site, qu'est-ce qu'on leur dit ? " rentrez chez vous ". Les gens disent " non, on a signé un accord, on a dit que c'était un accord " ... " non, non, la crise de la vache folle ", ça c'est la dernière balle qu'on sort pour dire : " écoutez, c'est le chômage partiel, c'est la crise de la vache folle, ou c'est la porte ; alors tous ceux qui ont des heures... et puis vous allez être solidaires entre vous ", parce qu'on nous renvoie la balle dans notre camp : très malin ; c'est à dire, au lieu de dire que c'est la direction qui est la cause du système, ce sont les ouvriers qui doivent être solidaires par rapport aux autres qui n'ont pas d'heures. Alors le chef de service, il va venir vous voir et vous dire : " tu voudrais pas que Patrick soit au chômage partiel ? " ; le mec il me regarde et il me dit " mais non, je ne veux pas ", c'est ton collègue de travail ; si toi tu n'avais pas fait d'heures, Patrick serait au chômage partiel, donc tu es solidaire de lui ; alors, qu'est-ce qu'il répond ? " oui ". Mais le problème n'est pas là : il n'a pas à être solidaire de mes heures à moi que je n'ai pas faites et que lui a faites ; il n'est pas solidaire de la crise de la vache folle. Et VIANDES n'est pas solidaire de la crise de la vache folle, pas du tout, puisque c'est l'Etat qui paye le chômage partiel à concurrence de 47 Frs par heure pendant 28 jours. Par conséquent, les heures majorées à 25% sont inexistantes, alors qu'elles ont été signées dans l'accord. Fin mars, on met les compteurs à zéro, donc on devait payer à concurrence (c'est le dernier avenant) de 35 heures les heures sup' majorées à 25%, voilà, c'était le dernier avenant, et toutes celles qui dépassaient 35 étaient récupérées. Une chose très importante : la direction savait pertinemment, et sait pertinemment qu'au mois de mars, personne n'aura aucune heure à récupérer.... Mais les organisations syndicales ont été d'accord : c'est pour ça que la Cgt, elle se noie, elle signe, ...le patron il est aux anges : même avec la crise de la vache folle, il gagne de l'argent ; il ne paie pas les heures sup', il va se retrouver en mars avec un solde à zéro ; et les embauches, il avait promis 26 embauches, c'est dans les accords, il en a fait 7 ; il a été recordman : il a mis des gens au chômage partiel dans certains ateliers, déjà. Mais comme nous sommes dans un atelier où il y a beaucoup d'heures, il ne pouvait pas déceint nous mettre en chômage partiel. "

(Patrick)

Sur les délais de prévenance, "... vous avez un planning qui est affiché normalement dans l'accord le jeudi ; il est toujours affiché le vendredi : le vendredi j'apprends que le lundi je reste chez moi, voilà. Et je vais vous dire plus : le samedi, le chef de production vient me voir et me dit : " Patrick, je t'avais mis de récup' le lundi, mais ça ne nous arrange pas : est-ce que tu peux venir ? " Et bien je dis non ; non seulement j'apprends le samedi matin que je suis en récup, et en plus vous me demandez de venir... Alors, vous êtes en droit de refuser, puisque le planning était affiché ; on ne peut pas me dire de venir le

lundi puisque c'est affiché : lundi, repos compensateur, donc je ne fais pas une faute là. Mais c'est lui qui se permet de me dire : " mais non, j'ai un peu plus de travail que prévu, viens lundi quand même " (Patrick).

L'exclusion des temps d'habillage et des temps de pause du temps de travail effectif constitue une autre caractéristique de la dérégulation opérée par l'entreprise. *" Bien sûr, le temps d'habillage n'est pas payé, mais on met au moins (si l'on veut s'habiller correctement parce qu'on travaille au froid, etc.) il faut bien compter 15 minutes d'habillage et 15 minutes de déshabillage ".* Quant aux pauses, elles sont au nombre de deux (une le matin de 10 minutes et une pause repas de 30 minutes) et allongent de 40 minutes la journée de travail : *" Ceci dit, ces dix minutes que j'ai prises le matin, il me faudra les récupérer le soir. A une heure de l'après midi, je vais manger : une demi heure ; pendant cette demi heure, je ne peux pas vaquer à mes occupations, puisque je suis en tenue de travail, j'ai le casque, etc... enfin, je me vois très mal quand j'ai une demi heure pour manger, me déshabiller, m'habiller... j'aurais seulement 5 minutes pour manger, à peine : donc, tout le monde reste sur place : on ne peut pas vaquer à ses occupations, parce qu'on n'a qu'une demi heure ; par contre, si on avait deux heures, ou une heure, peut-être, parce qu'une heure, c'est juste... Je suis là pour manger, et je ne suis pas là pour travailler, mais en même temps, je ne peux pas faire autre chose que... bon. Donc, après cette demi heure, je retourne au turbin jusqu'à 16 heures 40. Pourquoi 16 h40 ? Parce que la demi heure plus les 10 minutes. Les 10 minutes, elles, sont payées à part sur le bulletin de salaire... payées et récupérées. Les 10 minutes ne comptent pas dans les 35 heures ; ce qui compte dans les 35 heures, c'est 7 heures ; le temps " effectif " de travail ; le reste ne compte pas. "*

Pascal, Luc et Gilles, TRANSFONDS, convoyage de fonds

Chez TRANSFONDS, le vécu de la régulation des temps travaillés par les salariés est assez ressemblant aux descriptions précédentes. Lorsqu'il est demandé à Pascal quelles sont les limites à la journée ou à la semaine de travail dans son entreprise, il répond sans hésitations : *" Non, je ne pense pas, à ma connaissance non ; ou alors... mais même maintenant, il y en légalement, mais on dirait qu'ils n'en tiennent pas compte : un matin par exemple, si il manque quelqu'un l'après-midi, ils peuvent très bien mettre un mec qui fait que le matin, qui fait ses 7 heures le matin, ils peuvent très bien lui dire : ça t'intéresse l'après-midi ? et autant, il fait ses 14 ou 15 heures dans la journée, même de conduite. Vous voyez ? Ca ne les dérange pas, quoi "...*

Pour ces heures entre 36 et 41, comment ça se passe ? “ *On ne sait pas... La dernière année, moi ils ne m'en ont pas payée une seule ; j'en avais 70 à peu près ; on a fait la grève au mois de mai : ce qu'ils ont fait, ils nous ont payé le mois qu'on a fait grève 3 semaines (où on a eu cette fameuse prime), ils m'ont pris toutes mes heures que j'avais pour payer la grève, et c'est ce qu'ils ont fait à tout le monde, voilà : ils nous ont pris toutes les heures qu'on avait en stock pour la grève... Disons, que nous, là, pour cette fois, on n'a pas trop ... sinon, on les aurait perdues, c'était des journées perdues puisque c'était la grève. En plus, comme on a gagné cette prime, voilà.. mais on a perdu la majoration. Là, c'était pour la bonne cause, donc ça va... Mais par contre cette année, ça finit fin mai, puisque c'est de mai à mai ; fin mai, là, on a tous une centaine d'heures déjà là, puisque ça a commencé depuis les Casino, on en a fait beaucoup....(...)... Mais on se sent lésés quand même : quand vous faites des semaines de 46 heures, vous savez déjà qu'il y a 6 heures qui partent, on ne sait pas comment on les récupérera : parce que là, fin mai, rien ne nous dit qu'ils ne vont pas nous dire : maintenant on va vous les donner en repos, quand ça nous plaira ”.*

Est-ce que depuis les 35 heures vous ressentez une réduction de votre temps de travail ? “ *Non, aucune, non, je vous l'ai dit, au contraire, depuis qu'ils ont pris un gros marché, on travaille plus qu'avant ; parce que quand ils nous ont fait cette modulation, alors ils nous avaient promis de l'embauche, ils nous avaient promis des semaines à 35 heures, ils nous avaient même fait voir un planning où il y aurait des périodes, des petites périodes où on ne devait pas excéder 26 heures par semaine ; des semaines à 26, les semaines d'été on passait à 41 ou 42..... mais à Marseille, en plus, il n'y a pas de période morte ; vous en avez peut-être une après les fêtes du premier de l'an, c'est tout, sinon après... ”.*

Les heures entre 36 et 41, elles seront payées en fin d'années, ou elles pourront être récupérées ? “ *Et bien, c'est le flou, c'est le flou total....Voilà, on ne sait pas... l'année dernière, je sais que personne n'a été payé, tout le monde a récupéré ; il y en a qui avaient tellement d'heures que la grève leur a pris un bon nombre d'heures, mais il leur en restait encore, et ça ils ont été obligés de les prendre en repos. ... D'après le chef d'agence, il a dit qu'il laisserait le choix aux personnels, mais c'est oral... mais si on les prend tous en repos, il ne pourrait pas, c'est pas possible, on a tous un mois de repos à prendre en plus... déjà qu'il manque du monde et qu'on fait plein d'heures, c'est un cercle vicieux... ” (Pascal).
“ *Non, elles ne sont pas majorées, de 35 à 41 ces heures ne sont pas majorées à 25% comme le dit la loi. Ce sont des heures qui sont comptées comme des heures normales, donc perte de la majoration à 25%, au bout de 4 jours on peut avoir un repos supplémentaire, mais on n'a**

pas le choix, et quand on peut les avoir, parce que c'est le patron qui m'a donné la semaine ce n'est pas moi qui l'ai choisie, pour les heures de l'année dernière ” (Luc).

Savez-vous quand vous allez faire des heures supplémentaires ? Le savez-vous au moins la veille ? “ *Non, le matin quand vous arrivez, vous avez une tournée, vous pouvez très bien avoir 15 clients, comme vous pouvez en avoir 30 ; si la journée est grosse, des fois on part le matin à 7 heures, et on va rentrer à 11 heures, des fois on part à 7 heures et on rentre à 13 heures... Non, on ne sait pas l'heure de fin de notre travail, non, on ne sait jamais ce qui peut arriver sur la route.....(....)... Mais ce qu'il y a, c'est que des fois, ça vous fait des journées absent de chez vous 12 ou 13 heures pour quoi ? pour 6 heures de travail... parce qu'il y a des journées où je vais finir à 10 heures et demi par exemple ; on reprend à 13 h 30 ou 14 heures ; on va finir à 18 heures ; ça vous fait qu'entre midi et deux ça peut arriver qu'on ait 4 heures d'attente... ” (Pascal). “ *Le planning, en principe, on le connaît une semaine à l'avance ; sur l'accord on avait négocié deux semaine à l'avance mais ce n'est pas respecté.... Officiellement les journées sont de 7 heures, mais ce n'est pas tenu. On n'a pas d'heures, on sait quand on commence mais pas quand on finit.... En dehors des horaires où l'on commence le matin le reste est organisé en tournée, une tournée le matin et une tournée l'après-midi, on peut avoir trois heures de coupures, on peut rentrer à 11h et reprendre à 14Heures, comme on habite loin on ne peut pas rentrer chez nous, ” (Gilles). Elle est réglementée cette coupure ? “ *Non, non... nous, des fois, ils viennent, ils font tirer du personnel pendant une heure, et après ils les font repartir à la maison si ils veulent ; alors, celui qui habite loin, il reste ici... ici, il y a rien en plus ; il reste ici de 9 heures à attendre jusqu'à 13 heures 30.... C'est pas rare, c'est pas rare.Non, on rentre, on regarde la télé en bas et on attends l'après-midi ; à moins que la personne n'habite pas loin Pour moi qui habite loin, c'est vrai que c'est embêtant.. on a tous les mêmes problèmes...., des fois au contraire, ça arrive qu'on finisse à 13 h 15 et qu'on reprenne à 13 h 30 ; des fois vous faites 13 heures par jour, ça dépend des jours... le vendredi bien souvent vous voyez des camions qui arrivent à 13 h 25, et il sont prévus pour repartir à 13 h 30” (Pascal). “*Ici ce n'est pas possible d'avoir des horaires bien délimités, les dépassements horaires sont à longueur d'année. C'est ingérable.....La modulation, si elle est bien gérée, si on a la volonté de bien la gérer, on peut l'appliquer facilement, mais la plupart des employeurs cherchent à gagner de l'argent à travers la modulation, si l'employeur fait de la modulation pour économiser des heures sup., et qu'il respecterait les périodes définies à l'avance cela pourrait marcher, mais ici ils veulent gagner 10 centimes sur une merde, pour gagner 10 centimes ils font n'importe quoi. Le problème est là..... chaque semaine, ils nous prennent 6 heures qu'ils nous stockent sur la totalité de l'année, qu'ils nous donneront en fin d'années, s'il n'y a pas de grèves de maladie, etc. ”. (Gilles)****

Travaillez-vous le même nombre de jours chaque semaine ? “ Non, non ; même sur la semaine, il n’y a jamais le même nombre d’heures....Non, une semaine 5 une semaine 6, mais des fois ça arrive qu’il y en ait qui sautent leur tour du samedi, qui travaillent un sur trois, mais en principe c’est un sur deux....C’est comme ça depuis tout le temps : on travaille un samedi sur deux...La semaine à 5 jours comme la semaine à 6 jours devraient faire 35 heures, parce que quand vous travaillez le samedi, ils vous mettent des demi-journées de repos, ils essayent, ils essayent... disons qu’au départ, on en a trois de prévues, et bien souvent on se retrouve avec une.... Parce qu’ils manque du monde, il y a du travail, et hop, ils vous l’enlèvent et ils vous font travailler... Oui, le samedi, on travaille toute la journée : le matin les banques et l’après-midi les magasins... ” (Pascal). “ Nous on n’a pas de temps libre, un repos d’une journée je n’en ai pas eu depuis des années, chez nous ce ne sont que des demi-journées, et vous vous levez quand même le matin, vous descendez travailler, vous avez les mêmes contraintes que si vous travailliez la journée. Comme ce matin j’ai commencé à 7H45 et j’ai fini à midi et je repars à 14H et je ne sais pas quand on finit. ” (Gilles). “ Moi, j’ai demandé mes jours de repos deux ou trois fois, mais il ne me les a pas accordés ; donc, en fin de compte, j’ai dit : donnez-moi une date... ” (Luc).

Et les pauses légales ? “ Quand on pense à la loi du transport où au bout de 4 heures, on devrait s’arrêter 45 minutes....ça ne s’est jamais fait ; on a des camions qui roulent plus de 6 heures des fois.... On devrait.... même mettre les tachygraphiques, mais nous on peut pas les mettre parce que la gars quand il est arrêté dans son camion, il travaille quand même, pour la sécurité ; nous on le fait jamais, mais nous le tachygraphe, on pense qu’on ne doit pas le bouger parce que c’est du travail effectif, que le camion soit arrêté ou qu’il roule.... Parce que le chauffeur, il doit le mettre sur temps neutralisé, mais à condition qu’il descende du camion et qu’il prenne son petit temps de pause.... Nous on n’en prend pas des temps de pause.... Comme vous le disait mon collègue tout à l’heure, si on prend un paquet de cigarettes, c’est à nos dépends, je veux dire, on est passibles d’être licenciés... nous dans un camion, la tournée elle ne doit pas s’arrêter... On a un collègue, ça s’est fait une fois, en Savoie, l’année dernière, il a pris ses $\frac{3}{4}$ heures de pause ; il y a le chef d’agence qui est venu, ils l’ont désarmé le convoyeur et il l’ont laissé à 22 kms de l’agence, à pieds : il a fallu qu’il rentre à pieds à l’agence pour reprendre ses affaires et repartir à la maison... parce qu’il a respecté le code du travail ”.

Mais vous arrivez à vous défendre ? Vous avez bien obtenu la fameuse prime de risque ? “ Il y a eu cette grève du 2 mai, où c’est la première fois qu’on obtient quelque chose depuis que je suis là, parce qu’elle a été nationale sinon, parce qu’on en a fait des

grèves, mais on n'a jamais rien obtenu... Mais c'est vrai qu'ils ont beaucoup de pouvoir quand même : quand on entend tous ces textes des lois Aubry, qu'on doit avoir 11 heures entre le soir et le lendemain, ils n'en tiennent pas compte : quand on fait la fermeture, parce que tous les jours il y a un équipage qui fait la fermeture le soir, et des fois on ferme à 20 heures, des fois à 22 heures, ils ferment l'agence : il y a un équipage qui doit rester ; il ne fait que l'après-midi cet équipage : il commence à 13 heures, et il finit à 21 heures, ou à 22 heures ; mais le lendemain, de 22 heures, ils peuvent très bien recommencer à 6 heures 30... ça m'arrive... c'est interdit, et pourtant... Les temps de conduite, on devrait prendre des pauses, des fois, quand on fait a tournée de Nîmes, on part à 13 heures, et vous conduisez jusqu'à rentrer ici , jusqu'à 20 heures : et bien, il n'y a pas de temps de repos, pas de temps de pause.... Non, je ne descend pas du camion, je reste assis pendant toute la tournée.... Pour certains, c'est dur... Pour aller aux toilettes, il faut toujours qu'il en reste un dans le camion, fermé ” (Pascal). “Avec des journées de 10H, 11H, quand on parle des 35H et que l'on fait des journée de 11H on se demande ...(..)... Non, on ne sait jamais rien ; c'est pour ça que prévoir quelque chose, c'est difficile” (Luc).

André et Guy, AMBULO, transports sanitaires.

A l'imprévisibilité des horaires et l'absence de bornage effectif de la journée de travail s'ajoutent ici les problèmes liés à la disponibilité des ambulanciers pendant les “astreintes”, qui sont bel et bien des “permanences”, de nuit et de week-end. Depuis notre incursion dans ce secteur, l'accord de branche a été agréé et étendu ; il tranche en reconnaissant la notion de “permanence” mais consacre le retour en force (un de plus) des systèmes d’“heures d'équivalence”. Il n'est pas certain que les deux salariés interrogés –qui, à l'époque, portaient cette question devant les prud'hommes – soient tout à fait satisfaits de la solution retenue.

“ On a remis en cause le système d'astreintes ; d'après la convention collective les astreintes ont été établies sur une base d'une heure trente, plus les sorties : astreinte cela veut dire que nous restons à domicile, et que nous répondons aux appels de l'employeur, or d'après la loi, puisque nous remettons cela en cause aux prud'hommes, ce ne sont pas des astreintes, ce sont des permanences, cela doit être payé comme du travail effectif, c'est à dire que si on commence les permanences de 20H le soir à 8H le lendemain, on doit nous payer 12H de travail effectif ; Or la convention, qui est une convention employeur, qui n'a pas été faite en accord avec les employés, est illégale, puisqu'elle dit devoir payer les employés sur la base d'une heure trente, plus les sorties, c'est à dire qu'on vous mobilise à domicile toute une nuit, voir le samedi et dimanche aussi, la journée et la nuit et on vous

paye une heure trente par jour plus les sorties. Il n'y a aucune récupération en plus, même si vous sortez la nuit du vendredi soir, vous travaillerez le samedi.....(...)...Et avant ces astreintes là, on fait le travail de la journée, entre 10 et 12H de travail, et on enchaîne à 20H l'astreinte jusqu'à 8H le lendemain ; donc ça fait presque 24H de travail d'affilé, et même toute la semaine, dans notre société c'est toute la semaine du lundi au lundi 8H de la semaine d'après. On fait toutes les astreintes de nuit, plus le travail de la journée durant une semaine, c'est à dire que l'on travaille 12 jours sans repos hebdomadaire, du lundi jusqu'au vendredi prochain, le dimanche on est d'astreinte donc on n'est pas de repos. ". Cela revient tous les combien ? " Cela dépend du nombre d'employés, pour nous dans notre société c'est environ toutes les 3 à 4 semaines et pour certains même toutes les deux semaines. Il faut savoir aussi que nous travaillons un samedi sur deux, et nous ne récupérons pas le samedi travaillé, ni les astreintes, donc faites le compte sachant que nous sommes payés sur une base de 169H." (André).

Le problème est-il marginal ou anecdotique ? " Nous avons pris conscience des problèmes qu'il y avait sur Marseille au niveau des ambulances, on s'est rendu compte que sur Marseille il n'y a que deux sociétés d'ambulance qui sembleraient être correctes, mais il n'y a pas d'embauche, parce que les gens sont bien, donc ils ne partent pas. Les autres sociétés sont des sociétés miteuses, les gens arrivent et partent au bout de trois mois, parce que cela ne va pas, parce qu'ils font trop d'heures, ce sont des sociétés qui tournent beaucoup au niveau des embauches, et qui débauchent aussi, ils ne gardent personne. Notre organisme ce n'est pas le pire, il y a pire que cela, et les seules sociétés où nous aimerions avoir un poste, ils n'embauchent pas. Marseille et le Var ce sont deux régions où les ambulanciers font un peu n'importe quoi. C'est vrai il n'y a pas de contrôle, nous avons eu beaucoup de litiges avec l'inspection du travail. Nous avons estimé que le contrôleur du travail était de connivence avec l'employeur, de voir qu'il n'y avait pas de planning affiché, pas de chauffage dans les vestiaires, et salle insalubre ; nous sommes considéré comme du bétail : pas de chauffage dans la salle de repos, lorsque nous attendons une heure entre deux transports, nous attendons dehors dans la cours, l'hiver comme l'été, parce qu'il fait encore plus froid dans la salle de repos.... " (Guy).

" On n'a aucun planning d'affiché, ça se fait au jour le jour, le seul planning qui est affiché ce sont les permanences par équipe, la 1ère équipe commence la permanence la 1ère semaine, l'autre semaine la 2ème équipe.... A partir de 20 heures le soir, nous devons répondre à tous les appels, faire les retours de dialyse, répondre aux urgences : on est à la disposition de l'employeur pendant une semaine, mais nous travaillons aussi la journée, et il y a toujours un travail de nuit avec des retours de dialyse jusqu'à minuit " (André).

“ Lui, il ne paye pas les heures supplémentaires, c'est pour ça que nous sommes aux prud'hommes... (...)... mais sur le bulletin de salaire ce n'est pas marqué comme cela, il marque 169H après il marque astreintes : 13 fois une heure trente par exemple, c'est à dire 13 astreintes au taux majoré, plus les sorties ; il paye 80F par sortie, les urgences, pas les sorties de dialyse. Alors que la convention dit bien que toute sortie doit être payée. ” (Guy). “ les sorties de dialyse il ne les note pas, c'est gratuit. ” (André). “ si vous prenez notre bulletin de salaire c'est marqué : heures sup. zéro, heures de nuit zéro, il n'y a pas de majoration, ni 25%, ni 50% ... On devrait avoir les primes, qu'il ne nous donne pas, comme la prime de salissure, la prime de repas et la prime de lavage des vêtements ” (Guy).

“ Nous sommes arrivé à faire des calculs au niveau prud'homal, sur le mois nous avons estimé une moyenne environ de 250 à 300H par mois au total et nous sommes payés sur la base de 169H. Nous considérons que le terme d'astreinte est hors la loi et nous avons fait une jurisprudence pour cela, que ce ne sont pas des astreintes mais des permanences puisque nous sommes à disposition de l'employeur, donc travail effectif total ” (Guy). “ Oui chaque semaine cela varie. Et nous ne savons pas à quelle heure nous terminerons le soir, il n'y a pas d'heures, vous pouvez finir à 17H, vous pouvez finir à 19H. Le matin c'est pareil il peut vous appeler pour vous dire : tu viendra plus tôt. On peut dire que c'est irrégulier ”. (Guy). Finalement, “ il est impossible de prendre un rendez-vous, d'organiser quoique ce soit avec ces conditions de travail ”. (Guy).

6.3. Les limites de la mesure.

La liste des “ cas ” de dérégulation temporelle extrême rencontrés dans l'étude pourrait être ainsi allongée (par la prise en compte des entreprises de transports, de messagerie ou encore de ramassage des déchets urbains). Ceux-ci paraissent cependant suffisants pour illustrer (sinon objectiver) **l'incertitude méthodologique qui pourrait peser sur une quelconque tentative de reconstitution de la durée annuelle du temps de travail des populations concernées à partir d'un recueil d'informations livrées spontanément par les salariés** dans le cadre d'une enquête en face à face, quel que soit le degré d'élaboration du questionnaire.

Ici, en matière de temporalités du travail, rien n'est “ jamais pareil ”, rien ne se reproduit, rien n'est prévisible, et – surtout –, il n'y a aucun accord entre salariés et employeurs sur la manière de “ compter le temps ”. La dérégulation est la norme ; le rapport salarial et les rapports sociaux dans l'entreprise dessinent les seules limites de la disponibilité

temporelle. Les règles du droit n'influencent qu'à la marge (recours aux prud'hommes, demandes formelles de dérogations à la loi) les pratiques concrètes dans un système où les salariés ne disposent que de très faibles marges de manœuvre ; peu qualifiés, peu organisés collectivement³⁰ ils se retrouvent souvent "captifs" d'un système où la disponibilité temporelle est peut être la seule "ressource" que le marché du travail leur "reconnait", si ce n'est salarialement, tout au moins comme critère d'accès à l'emploi.

En conclusion, on peut dire que des horaires de travail "irréguliers" (au sens de l'ECDT) ne déterminent pas automatiquement l'impossibilité absolue de tenter une reconstitution *ex post* de la durée annuelle du temps de travail, pour peu que l'on ne fixe pas d'exigences trop sévères en matière de fiabilité de la mesure. Celle-ci est envisageable à la condition qu'on puisse recueillir des éléments d'information suffisamment exacts sur les éléments (récurrents et non récurrents) de variabilité annuelle du temps de travail.

Sur la base des observations que nous avons pu faire, c'est bien à ce niveau là que l'entreprise peut échouer : même dans les cas d'horaires réguliers, ou quasi réguliers, de cycles répétitifs ou de modulation "propre" par exemple, les salariés ont une aptitude très inégale à restituer "de mémoire" les différentes modalités annuelles de variation des horaires (comparer par exemple, dans la même entreprise, FRUITS, Christophe et Louise). Congés pris/à prendre, absences diverses (maladies, absences légales, grèves), jours de rtt pris/à prendre, heures placées sur un compte épargne temps, s'ils sont souvent mémorisables, le sont rarement à l'intérieur des bornes fixées par l'enquêteur (les douze derniers mois). Nous avons remarqué, sur ce plan, que les salariés ne restituent jamais l'année "sur les 12 derniers mois", comme on leur demande de le faire, mais soit sur une année civile, soit – plus particulièrement pour ce qui concerne les congés, les heures supplémentaires ou les jours de Rtt – sur une toute autre période significative (pour eux) de 12 mois. Les termes de l'année "de référence" paraissent ainsi bien délicats à choisir *a priori*, compte tenu de la multiplicité et de la non superposition de périodicités annuelles référentes dans l'entreprise : périodicité des droits et des prises de congés, périodicité des "compteurs"

³⁰ Le système pourtant fonctionne, imposant souvent la dérégulation temporelle aux salariés par le "chantage à l'emploi" (cf. Patrick, VIANDES) par la "peur" ou par la "nécessité" : "Là où on commence à avoir peur, c'est pour cet été, parce qu'il va y avoir l'Euro qui va commencer, là ça va... parce que le directeur de TRANSPFONDS, on l'a vue cette note, demande 52 heures par semaine, ça veut dire qu'on peut faire beaucoup plus, si il demande 52... il demande de déroger ... il veut dénoncer la modulation pendant la période Euro.... J'ai déjà fait 57 heures, mais je ne suis pas celui qui en fait le plus, parce qu'il y en a certains... ils demandent des fois si il y en a qui veulent travailler plus : il y en a un, là il a divorcé il y a peu de temps et il se retrouve dans l'impasse là, il habite là, il a pris un studio, et bien lui, ils le font travailler systématiquement tous les samedis : tous les samedis il travaille ; il en a besoin, donc lui il se tape des 55 heures pratiquement toutes les semaines.... Lui, il habitait à La Ciotat, c'était encore pire : lui, je pense qu'il a divorcé aussi un peu à cause du travail." (Pascal, TRANSPFONDS)

de Rtt, périodicité des “ compteurs d’heures supplémentaires ”, périodicité des “ plannings ”, etc.

En revanche, lorsque les salariés sont soumis à des régimes temporels du travail très dérégulés les limites de mémorisation des différents événements annuels sont toujours très rapidement atteintes et les informations que l’on pourrait recueillir auprès des salariés ne peuvent être qu’éparses, très générales ou tout simplement anecdotiques ; sauf à recourir aux modes écrits de support de la mémoire que tous –sans exception- utilisent, sans doute en raison de l’atmosphère de doute, de suspicion d’insatisfaction et d’incompréhension dans laquelle se déroule leur travail.

Mais au delà des difficultés liées au travail de mémoire que l’on peut être amenés à demander aux salariés, il est une autre question méthodologique profonde que l’étude a permis d’aborder : qu’est-ce que le temps de travail “ effectif ” pour les salariés ? Que cherche-t-on à mesurer ? Comment sont vécues les frontières du temps de travail par les différents répondants à l’enquête ? Peut-on mesurer le “ sens ” du travail et du temps de vie que chacun lui consacre ?

Chapitre 7

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET SENS DE LA MESURE

Dans son acception la plus courante, “ temps de travail effectif ” renvoie à la définition juridique de ce qui est “ temps de travail ” et de ce qui ne l’est pas. C’est dire sa relativité à des déterminations sociétales multiples qui peuvent lui donner matière et sens. Il est bien connu que la ménagère à la maison ne “ travaille pas ” effectivement au sens propre où est entendu le rapport salarial par l’homme de loi ; l’écolier ou le lycéen non plus ; pas plus que ne “ travaillent ” effectivement le retraité ou le chômeur.

Supposons l’affaire entendue (pour un temps du moins, dans une société donnée) et que chacun puisse s’accorder à reconnaître ainsi la “ norme ” dessinant les frontières très générales qui séparent le temps du travail (du travail salarié en tous cas³¹) des autres temporalités sociales. Mais dès que l’on descend à un niveau plus fin d’observation et d’analyse, cette “ norme ” se reconnaît-elle toujours aussi bien ? Le démarquage entre temps de travail effectif et “ hors travail ” est-il tout aussi universellement signifiant ? Les groupes professionnels, les groupes sociaux, placent-ils les frontières du temps de travail au même endroit ? Autrement dit, la délimitation de l’objet que le statisticien a décidé de “ mesurer ” va-t-elle de soi ?

Les 32 entretiens que nous avons conduits permettent d’aborder ces questions de différentes manières ; mais ils conduisent à une conclusion très générale, mais plutôt déroutante pour l’analyse statistique de la durée du temps de travail : **la question de la durée du travail a à voir avec celle du “ sens ” de la mesure, très contingente à la manière dont les salariés s’“engagent ” dans leur travail et dans leur entreprise, aux normes de leur milieu et aux possibilités réelles que leur régime de travail et leurs conditions d’existence leur offrent d’atteindre un certain point d’équilibre de leur système d’activités (i.e. de leurs temporalités sociales). La question de la façon dont les salariés “ comptent ” leur temps de travail est au centre des problèmes de méthode de recueil des informations auprès des salariés ; et elle soulève du même coup celle de la “ comparabilité ” de “ nombres ” chargés de significations hétérogènes pour ceux qui les énoncent.**

³¹ Mais même cette norme là peut être mise en débat. L’enquête nous a donné d’approcher, de façon tout à fait indirecte, la question des conditions réelles de travail des “ locataires ” du BTP : des travailleurs “ indépendants ” que l’entreprise de Jacques (ENROB) “ convoque ” avec leurs propres camions, chaque fois que des délais “ impossibles ” contraignent la réalisation d’une tâche qui impliquerait une disponibilité hors normes des salariés (c’est à dire inacceptable par ces derniers et par trop éloignée de la règle de droit) ; ne comptant pas leurs heures, travaillant le jour comme la nuit, pour le prix d’une prestation “ au forfait ”, dans des conditions souvent plus difficiles que celles que l’entreprise garantirait à ses propres salariés, n’apparaissent-ils pas parfois comme des “ sous-salariés ” moins protégés encore que les “ salariés ” eux-mêmes?

7.1. Où s'arrête, ou finit le “ temps de travail effectif ” ?

La question a été abordée de plusieurs manières et à plusieurs moments dans notre enquête. D'une part, dans la partie du plan d'entretien dédiée à la description minutieuse du régime de temps de travail “ effectif ”, trois questions ont été systématiquement posées aux répondants :

“ Vous attachez-vous à respecter strictement vos horaires de travail normaux ou non ? ”

“ Vous assurez-vous que votre employeur tient bien compte de tout le temps que vous passez effectivement au travail ? ”

“ Vous arrive-t-il de contester, discuter ou négocier avec votre supérieur des heures de travail “ litigieuses ” ? ”

D'autre part, chaque salarié a été invité à préciser en détail différentes temporalités du travail ou liées au travail : temps d'astreinte, temps de travail au domicile, temps de lecture de documentations ou d'ouvrages professionnels, temps de formation, etc.. La question des frontières du temps de travail s'est aussi trouvée renseignée lorsqu'il s'est agi de faire décrire au salarié le déroulement détaillé de sa dernière journée travaillée et d'évaluer avec lui les durées consacrées à chacune des opérations liées au travail. Enfin, l'occasion n'a jamais été manquée, tout au long des entretiens, de “ relancer ” le répondant lorsqu'il évoquait des “ temps limites ”, des “ temps contestés ” ou plus directement cette question précise du brouillage des frontières entre “travail” et “hors travail”.

Bien que la masse des informations ainsi rassemblées n'ait pas pu être entièrement traitée dans les délais administratifs de l'étude, il est possible de dégager quelques observations utiles à la réflexion sur les outils de mesure de la durée.

7.1.1. Des temps devenus problématiques.

7.1.1.1. Temps de pause et temps d'habillage.

Deux moments de la journée de travail ressortent comme particulièrement problématiques à travers les propos des ouvriers et des employés de commerce : il s'agit des temps de pause et des temps d'habillage. La loi a clairement tranché avec la nouvelle définition du temps de travail effectif : le temps pendant lequel le salarié est à la disposition

de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. S'en suivent plusieurs conséquences, en termes juridiques : 1/ le temps consacré aux repas et aux pauses n'est compté dans le temps de travail effectif que, par exemple, lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail pendant la pause pour des raisons de surveillance ou de sécurité ou par exemple lorsque sa pause repas est interrompue par un appel de l'employeur ; 2/ temps d'habillage, pauses, temps de douche (même pour des salariés effectuant des travaux insalubres ou salissants), temps d'astreinte, etc. sont exclus du temps de travail effectif sauf disposition conventionnelle contraire ; 3/ lorsque ces périodes sont rémunérées ou indemnisées, elles ne changent pas pour autant de nature : elles restent comptabilisées en dehors du temps de travail effectif ; 4/ lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par une loi, un règlement, une convention collective ou le contrat de travail, les temps d'habillage doivent faire l'objet d'une contrepartie au bénéfice du salarié (prime, indemnité, repos) dès le 1^{er} janvier 2001 ; 5/ lorsque le salarié, dans le cadre d'une astreinte, est appelé à intervenir pour effectuer un travail au profit de l'entreprise, la durée de cette intervention entre dans le calcul du temps de travail effectif.

Si la loi semble relativement claire, elle n'empêche pas une **incompréhension assez générale des nouvelles régulations, par trop favorables aux employeurs, du point de vue des salariés**. D'une part, parce que bien souvent, ils contestent la notion même de liberté de " vaquer à ses occupations personnelles ". Mais aussi parce que maints employeurs se sont appuyés sur les textes de loi pour remettre en cause les modes antérieurs de calcul de la durée du travail (habillage inclus, pauses incluses) afin de " limiter la réduction " du temps de travail effectif.

Chez VIANDES, par exemple, la contestation du nouveau décompte du temps de travail vient du fait que l'entreprise incluait jusque là dans la durée du travail hebdomadaire de 39 heures une pause de 10 minutes le matin et une pause repas de 30 minutes : désormais, les salariés allongent donc de 40 minutes par jour la durée de leur présence sur le lieu de travail (soit 3 heures 20 par semaine) et voient diminuer d'autant la durée de leur temps de travail effectif ; même si les 10 minutes de pause quotidienne font l'objet d'une contrepartie sur le bulletin de paye. *" Ceci dit, ces 10 minutes que j'ai prises le matin, il me faudra les récupérer le soir. A une heure de l'après-midi, je vais manger, une demi heure : pendant cette demi heure, je ne peux pas vaquer librement à mes occupations, puisque je suis en tenue de travail, avec le casque, le masque, etc...enfin, je me vois très mal quand j'ai une demi heure pour manger, me déshabiller, me rhabiller, etc. ; j'aurais seulement 5 minutes pour manger, à peine ; donc, tout le monde reste sur place, on ne peut vaquer à ses occupations parce qu'on n'a qu'une demi heure ; par contre, si on avait deux heures, ou une*

heure, peut-être, parce qu'une heure c'est juste. Je suis là pour manger et je ne suis pas là pour travailler, mais en même temps, je ne peux pas faire autre chose... bon ". (Patrick, VIANDES).

Des situations analogues sont vécues : par les salariés de la grande distribution (SUPERPROD), qui doivent rester sur le lieu de travail 36 heures 18 par semaine (à temps complet) pour un temps de travail effectif de 35 heures³². Chez ORDUR, ramassage de déchets, l'entreprise enlève désormais 20 minutes (de pause) à la durée journalière constatée du temps de travail " *Là, ils nous enlèvent 20 minutes par jour, pour les 35 heures ; ça fait qu'on perd ; ils nous ont dit : la pause, maintenant, c'est pas obligatoire, enfin, ils nous disent ça.. Actuellement, je perds sur 5 ou 6 jours, ça fait deux heures et demi ou trois heures.... je leur ai dit : moi, quand j'étais payé à la pause, je la prenais ; c'est pas parce qu'on ne la paye plus maintenant que je ne vais pas la prendre : parce que le ripeur qui se prend le froid et qui se prend la pluie, c'est bien qu'il reste 20 minutes à boire un café... et même s'il veut aller aux toilettes ou quelque chose..* ". Le caractère insalubre des travaux réalisés chez ORDUR fait que les organisations syndicales ont réussi à négocier (en contrepartie financière) un système que les salariés trouvent pour le moins " *rigolo* " : " *ils nous ont accordé un quart d'heure, avec l'habillage et le déshabillage.... Mais en plus, il faut marquer si l'on prend la douche, parce que si on ne la prend pas, ils ne nous la paient pas... il faut le signaler, et on a un planning où l'on doit chaque jour se pointer pour dire qu'on a bien pris la douche, et eux contrôlent. C'est comme la pause à ce compte là : s'il y a des gars qui ne boivent pas le café le matin, ils n'ont pas droit au casse-croûte alors, si vous allez chercher la logique... Non, mais ils nous ont dit : il y en a que ce sont des gens sales, ils ne se lavent pas, alors on ne va pas leur payer* " (René, éboueur). Un des délégués syndicaux de l'entreprise explique comment, faute de pouvoir annexer ces temps à la durée effective, ils sont contraints à tenter de négocier –contre leur gré, semble-t-il – des contreparties monétaires : " *Le problème, si vous voulez, c'est qu'ils ne nous paient pas, ils ne nous paieront jamais ces heures ; donc, moi j'ai dit : bon, les 20 minutes, la pause, tout ça, on va négocier ça en primes puisqu'on ne veut plus vous les payer en heures : là, ils nous feront marron, ils diront : on vous les paie en heures, mais en heures, là, ça sera des heures à récupérer... donc, il vaut mieux se battre pour des primes : tout ce qui est nettoyage du véhicule, tout ce qui est travaux administratifs, etc.* ".

³² Gérard, technicien de maintenance chez POISSON, prend son repas sur son lieu de travail ; il n'est pas rare qu'il " surveille " en même temps la stérilisation des boîtes, ni qu'il interrompe son repas pour intervenir suite à un incident technique sur une quelconque chaîne de fabrication.

Les temps d'habillage sont exclus du temps de travail effectif et ne reçoivent presque jamais la moindre contrepartie financière, même dans des entreprises où les règles d'hygiène et de propreté pourraient rendre normale la prise en compte de ces temporalités du travail : ambulances (où les salariés côtoient quotidiennement microbes et maladie), industries agroalimentaires où les normes sanitaires imposent une hygiène aux salariés (conserverie de poisson), grande distribution (où, en quelque sorte, l'uniforme de travail, à la marque de l'entreprise, est de rigueur), etc.

De ces disputes, désaccords et rapports de force sur la " norme " peuvent sans aucun doute résulter nombre d'ambiguïtés dans les réponses fournies " à la volée " par les salariés sur la durée du travail. Notre propre expérience d'enquête nous incite en tout cas à penser que René pense effectuer " effectivement " 40 minutes de plus chaque jour que le temps qui lui est décompté par l'entreprise ; les salariés de la grande distribution " travaillent ", selon eux, 36 h.18 par semaine, et non pas 35 heures.

Mais il y a plus encore. L'existence de pauses " légales ", réglementées dans une profession n'implique absolument pas que le salarié en bénéficie réellement. Nous avons vu, par exemple, que dans le transport de fonds, dans les ambulances ou dans le cas de notre coursier-messager, par exemple (et l'on retrouve ce phénomène dans certaines entreprises de transports routiers), les temps de pause prescrits par les règles de la circulation routière (45 minutes de pause pour 4 heures 30 de conduite) ne sont pas respectés³³ ; d'ailleurs les entreprises ne se dotent d'aucun moyen de contrôle de ces temps. Peut-on légitimement, dès lors, comparer des durées du travail déclarées aussi hétérogènes que celle, de 10 heures, d'un salarié qui n'a bénéficié d'aucune pause réelle (en dehors de sa pause repas) et celle d'un autre individu qui, au cours de ces 10 heures, a bénéficié de 40 minutes de pauses (réelles, légales ou informelles) comptabilisées comme temps de travail effectif. Dans cet ordre d'idée, et en anticipant légèrement sur la question du " sens " du temps de travail, il convient de noter que la question des pauses, comme celle des temps d'habillage, ne paraissent problématiques pour aucune des catégories de population suivantes : Guy, cadre commercial ; Sandrine, infirmière de nuit ; Sylvie, sage femme hospitalière ; Michèle, agent de maîtrise chez SOCMUT ; Mathilde et Dominique, salariées d'une entreprise organisatrice de spectacles vivants (LYRIC). Pourtant, Mathilde et Dominique, par exemple, s'accordent chaque jour le temps de discuter autour d'un café de temps en temps sans que ces pauses informelles justifient une régulation particulière, en apparence du moins.

³³ Seules les entreprises de transports routiers et celle de ramassage d'ordures ménagères ont d'ailleurs équipé leurs véhicules de moyens de contrôle des temps (" disques ", " chrono tachygraphes ").

7.1.1.2. Les coupures de la journée de travail, les astreintes et autres temps en débat.

Parmi les autres “ temps ” problématiques, et dont le sens peut largement différer d’un salarié à l’autre, celui des “ coupures ” ressort le plus fréquemment. A bien y réfléchir, son enjeu (pour le salarié, comme pour le statisticien) est finalement assez proche de ceux que nous venons d’évoquer : il repose sur le constat qu’une même durée de temps de travail effectif journalier peut impliquer des découpages de la journée en séquences “ travail ”/“ hors travail ” extrêmement diversifiés et peu commensurables aux yeux des salariés. Quelques exemples “ parlants ” à partir des seules informations recueillies dans la cadre de cette enquête :

. A un extrême, Michèle, agent de maîtrise (SOCMUT), bénéficie d’un régime d’horaires à la carte qui lui permet de “ maîtriser ” ce découpage moyennant le respect de plages de présence obligatoires dans l’entreprise : elle peut très bien, si elle le souhaite, travailler en continu et réduire sa pause repas au minimum nécessaire ; elle peut tout aussi bien envisager de prendre le temps de rentrer chez elle pour s’occuper de ses enfants ou d’aller faire quelques courses durant une pause dont elle règle plus ou moins l’amplitude.

. La situation de Marie-France, employée de restauration (SUPERESTO) est bien éloignée de la précédente : **le découpage de la journée en séquences de travail échappe totalement à son contrôle**. Elle peut tout aussi bien se déplacer “ *pour trois heures et demi pour un temps plein* ”, ce qui lui paraît absurde et peu favorable à l’organisation de sa vie personnelle³⁴, que se voir imposer 2 ou 3 heures de coupure : “ *il y a des semaines où je vais me taper 3 jours d’affilés du matin au soir, c’est déjà arrivé, par exemple le matin de 8 h 30 à 15 h, puis reprendre à 17 heures jusqu’au soir 23 heures ; c’est à dire, on arrive le matin au lever du soleil et le soir il fait nuit quand on repart ; on a une coupure, là, soit de 15 h à 17 h, soit de 15 h à 18 h : dans les 35 heures, il a le droit de nous donner 3 heures de coupures* ”. Alors Marie-France doit “ passer le temps ” sur place : “ *je ne rentre pas chez moi, je suis dans SUPERESTO, je vais faire les magasins ; déjà, je n’ai pas le temps, le temps que je descende prendre mon bus et que je revienne, le temps a passé.... Alors je vais*

³⁴ “ *au lieu de nous faire venir pour 11 h / 15 h, où il faut prendre un ticket de bus, cela me coûte plus cher de m’habiller et de prendre le bus pour 3 heures de boulot, il pourrait regrouper deux fois 3 heures ou deux fois 4 heures de travail et nous faire une journée pleine, et j’aurais un jour de repos par semaine.... C’est fatigant, ça nous casse la journée : 15 h c’est bien, vous êtes à 15 h chez vous ; mais à 15 h, vous faites quoi ? J’arrive, je me change, je me mets en tenue de travail et je prépare le repas du soir : ma journée est gâchée ; donc, si on avait une journée de repos en plus, cela me permettrait de faire les magasins, d’avoir une journée à moi.* ” (Marie-France, SUPERESTO).

me balader avec une copine, boire un café... ”. un temps “ mort ”, ou vécu comme tel ; vécu aussi comme étroitement lié au temps de travail et à son organisation.

. Maints salariés de l'enquête vivent ainsi, comme des temps morts, des temps frontières, pas comptablement imputables au travail, mais pas plus identifiables à leurs yeux comme du “ temps pour soi ” : les transporteurs de fonds, les employées de grande distribution à temps partiel, ou Robert, chauffeur d'élus (qui met à profit ces temps morts, surtout des temps d'“ attente ” pour préparer des concours administratifs qui le conduiraient à un travail plus “ sédentaire ”), ou encore Rémi, chef d'équipe dans le nettoyage, qui connaît une coupure de 5 à 6 heures dans sa journée de travail : dans sa profession “ *vous tombez toujours dans des périodes où l'enfant sort de l'école, et les repas du soir, vous les sautez ; en général, dans le nettoyage c'est ça ; vous travaillez de 5 heures à 8 heures et vous travaillez le soir de 17/18 heures jusqu'à 21/22 heures, donc vous savez que ces deux tranches là, elles sont sacrifiées ; pour tout le monde dans le nettoyage. Si vous voulez faire vos heures dans le nettoyage, il vous faut sacrifier ces périodes là... c'est ces deux tranches qui sont sacrifiées, en dehors des heures de travail de la population normale* ”.

. La situation de rupture temporelle de la journée de travail la plus extrême est sans doute celle, décrite par Rémi, que vivent au quotidien maintes femmes de ménage maghrébines à temps partiel dans son entreprise (PROPRE) : plusieurs chantiers d'affilés d'une heure, aux quatre coins de la ville, qu'elles doivent enchaîner en s'y rendant par leur propres moyens ; les frais (et les moyens) de déplacements entre chantiers étant à leur charge³⁵, les temps (parfois longs) pour se rendre d'un chantier à l'autre n'étant ni rémunérés ni comptabilisés comme temps de travail “ effectif ” : 4 heures de travail “ effectif ” rémunéré pour souvent 7 ou 8 heures de disponibilité à l'employeur ; et un problème insoluble, lié à la synchronisation des temps sociaux : comment se déplacer, à 4 heures du matin, pour aller sur son chantier, lorsque l'on n'a pas les ressources pour acheter un moyen de transport individuel ?

³⁵ Il est intéressant, dans une perspective d'analyse temporelle comparative et afin de saisir dans toute sa plénitude l'incomparabilité des “ nombres ”, d'évoquer cette situation d'un couple (maghrébin) évoquée par un de nos interlocuteurs. Lui, manœuvre dans le BTP, effectue ses déplacements entre les chantiers véhiculé par son chef de chantier ; démunie de moyen de transport, il “ embauche ” au dépôt ; il est de tradition, dans le BTP, de “ partager ” avec l'entreprise ces temps de transfert du dépôt (l'aller pour le patron, le retour pour l'ouvrier, ou l'inverse) ; selon l'éloignement du chantier, un barème de primes de déplacement (“ petits ” ou “ grands ” déplacements) est prévu. Elle, employée dans le nettoyage de bureaux, effectue, dès 4 heures du matin, son travail sur plusieurs chantiers distants ; démunie aussi de moyens de transports, elle doit assurer, comme elle le peut, par ses propres moyens et à sa charge, les transferts entre ses différents lieux de travail ; les temps de déplacement entre chantiers ne sont pas comptés comme temps de travail effectif, mais comme “ temps pour soi ” !

Les temps d'astreinte sont aussi, nous l'avons vu assez étroitement réglementés. Mais comme les coupures, ils peuvent être mis en débat par les salariés. Les deux ambulanciers rencontrés en apportent une preuve évidente en remettant en cause, devant les tribunaux, la qualification faite par leur employeur des nuits et des week-end qu'ils passent à leur domicile, véhicule professionnel à proximité, en attente d'intervention d'urgence auprès de malades ou de blessés.

D'autres situations, beaucoup plus nuancées, introduisent aussi certaines ambiguïtés dans le décompte du temps de travail effectif ; ambiguïtés qui jouent, une fois encore, sur la comparabilité des temps vécus par les salariés. Sans énumérer la longue liste de ces situations, on peut évoquer ici les temps où Pierre, chauffeur "petit porteur" chez TRANSFRUITS, attend chaque jour à son domicile l'appel de son chef de quai pour connaître son emploi du temps et sa tournée du lendemain³⁶. Ces temps frontières se repèrent également, même s'il les tolère bien, à travers les propos de Guy, cadre commercial, qui effectue 5 heures par semaine de travail à son domicile : appel de clients, organisation de sa journée, ou pointage et élaboration de ses notes de frais.

D'une manière générale, maints salariés affirment avoir dû se défendre de cet envahissement de leur vie personnelle que l'entreprise aurait assez naturellement tendance à opérer : Marie-France (SUPERESTO), n'a-t-elle pas à une époque dû, un jour de fête des mères, aller prendre un service qui n'était pas prévu pour palier l'absence d'une collègue ; délaissant sans préavis sa famille et la fête, suite aux injonctions de son employeur, elle s'est bien juré de ne plus répondre à des demandes de ce type qui, au bout du compte, ne s'assortissent d'aucune forme de reconnaissance que ce soit. Des propos analogues (suite à des expériences comparables) sont tenus par Daniel et Patrick (VIANDES), Gérard (POISSON), René (ORDUR), Pascal (TRANSFONDS) : "*puisque'ils ne veulent pas payer*" l'astreinte, nous ne répondons plus à leurs sollicitations est, en gros, le propos tenu par ces salariés. Il n'en reste pas moins que l'ensemble des salariés rencontrés confirment l'existence de ces pratiques d'"astreinte informelle", non rémunérées, auxquelles certains salariés répondent sans contrepartie, soit par crainte, soit par nécessité.

Ces temps limites du temps de travail – mais que le refus des salariés eux-mêmes suffit à qualifier de temps de travail, puisqu'ils en attendent une contrepartie significative – sont à distinguer d'autres temporalités liées au travail effectif, non reconnues salarialement

³⁶ Ce salarié consciencieux confie d'ailleurs anticiper assez systématiquement l'heure de départ qu'on lui a fixée: "*Le problème, c'est que si on commençait à l'heure légale, il y aurait de gros problèmes, parce que tous les clients ne pourraient pas être livrés*".

par l'entreprise, et très diversement appréciées par les salariés eux-mêmes. Il s'agit de ce que l'on pourrait appeler les " petits dépassements journaliers ", récurrents ou isolés.

7.2. Le temps des " petits dépassements journaliers " : petits ruisseaux ou grandes rivières ?

Ces petits dépassements du temps de travail font partie de la pratique ordinaire de la plupart des salariés interrogés. Certains sont contestés par ceux-là mêmes qui les effectuent (malgré tout) ; d'autres sont passés, plus ou moins consciemment, au compte des " pertes et profits " du travail ; ils doivent être étroitement associés au sens du travail, à l'engagement professionnel et la responsabilité professionnelle. Petits ou grands, ils paraissent suffisamment porteurs de différenciations pour que l'entreprise de mesure objective des " durées " du travail se dote de moyens pour les prendre en compte.

7.2.1. Des petits " dépassements problématiques "....

Quel statut donner tout d'abord à tous ces temps de pré embauche (entre 15 et 30 minutes) que, chaque matin où ils travaillent, maints salariés utilisent pour " boire un café " (temps de sociabilité) tout en parlant de questions concernant leur travail, en recevant du " chef " le programme de la journée ou la liste des tâches qu'ils ont à faire³⁷ (temps professionnels). Il n'est pas rare d'ailleurs, lorsque les salariés sont présents avant l'heure théorique d'embauche, qu'ils se trouvent de fait occupés précocement par l'entreprise sans pour autant que ce temps soit reconnu comme temps de travail.

Ainsi Jacques (ENROB) arrive toujours à l'entreprise à 7 h 35 pour embaucher théoriquement à 8 heures : *" Là, on discute, on se fait le planning avec le chef, et tout ça, on discute avec les collègues. Ca, c'est pas compté comme du travail... Si le chef me demande, je lui dis " pas de problème ", mais je ne bouge pas jusqu'à 7 h 50. Par contre, il y a des chefs qui abusent là dessus : à 7 h 40, ils commencent à faire charger le camion et tout ça, mais ils ne marquent que 8 heures. On fait la guerre là dessus, mais si les gens ne viennent pas se plaindre... (...)...il y a la pression : dernièrement, il y a un conducteur de travaux qui a fait un note de service parce qu'un chauffeur s'était arrêté pour acheter du pain ; ça lui coûte quoi ? 3 minutes....donc là, vous voyez un exemple de pression ; bon, encore si on va boire un café, mais acheter du pain ou des cigarettes, ça coûte quoi, 2 ou 3 minutes... maintenant c'est plus toléré... donc, c'est aussi au niveau de l'organisation la pression.*

C'est pour ça que si vraiment ils nous mettent trop la pression, parce que souvent on part avec le camion à 7 h 50, et c'est dix minutes et tout, là on fait un cadeau de 10 minutes par ci par là... donc, on dira à tous les gens de ne démarrer leur camion qu'à 7 h 55, et puis voilà... Sur la feuille, on marque 8 heures, mais en général on part à 7 h 45 ou 7 h 50 du dépôt, on ne regarde pas l'heure pour partir, on part toujours avant 8 heures ”.

Il ne s'agit pas là d'un cas d'espèce. On retrouve ces petits dépassements non comptabilisés par l'entreprise (du matin comme du soir) cités par plusieurs répondants dans divers secteurs professionnels. Michel (TRANSPTOUT) arrive sur le lieu de travail à 6 h 30, fait le plein du camion, “ *fait le tour du camion, vérifie les feux, etc.* ” (une demi heure). Louise (FRUTTS) qui a “ *toujours peur d'arriver en retard, on ne sait jamais ce qui peut se passer* ” est à 7 h 20 sur son lieu de travail pour embaucher officiellement à 8 heures. Mais aussi, confie-t-elle à regrets : “ *Il arrive que je prenne du retard sur les papiers (le travail administratif), parce qu'on est obligée d'attendre la fin de la production pour remplir les papiers, et bien non, il n'est pas compté* ”. Quant à elle, Marie-France, (SUPERESTO) a décidé de respecter strictement ses horaires de travail dorénavant: “ *Avant, on restait un quart d'heure de plus, encore que moi j'ai toujours eu cette interrogation, parce qu'il nous avait dit que lorsqu'on faisait un quart d'heures, 20 minutes, une demi heure de plus, la pointeuse ne le prenait pas en compte, elle ne prenait en compte que l'heure : si le soir par exemple, ou le matin j'avais fait un quart d'heures en plus, et aussi le soir, en fin de journée, je n'avais pas une demi heure en plus... j'ai toujours eu ce problème de quart d'heure ou de demi heure. J'ai toujours ce problème, pareil, donc je ne le fais plus.* ”.

Pour Rémi (PROPRE), comme pour Jacques et Marie-France, l'augmentation de la pression exercée par l'entreprise sur la gestion des temps conduit à être beaucoup plus économe des “ cadeaux ” faits à l'entreprise : “ *Avant, on ne regardait pas, on venait avant, on partait après ; on ne regardait pas, on faisait ça parce qu'on était bien, tout ça. Mais maintenant, comme eux ils sont intransigeants, c'est comme ça, on regarde l'heure... les gens, ils ont leur vie de famille, ils ont leurs enfants, “ est-ce que mon “ minot ” est rentré à la maison ? est-ce qu'ils ont mangé ” ; dès qu'ils ont fini, surtout les femmes, ils partent très vite voir ce qui se passe chez eux, pour les enfants, pour la famille quoi. Pour moi, c'est la plus mauvaise place chef d'équipe : vous êtes embêté par les employés, vous êtes embêté par les clients et vous êtes embêté par votre maîtrise. Oui, ça m'arrive de dépasser, s'il y a un problème, s'il y a un accident du travail, ou s'il y a une vitre de cassé au dernier moment, ou par exemple dans un magasin, s'il y a des bouteilles qui tombent, une palette de bouteilles :*

³⁷ Pour fixer un ordre de grandeur : 5 minutes par jour sur 200 jours correspond à un impact sur la durée annuelle du travail de 16.7 heures.

le chef d'équipe, il est là pour assurer parce que les autres ils doivent rentrer, ils sont pas obligés de rester ; donc, le chef d'équipe, il a un contrat mais il a la responsabilité.... (...)... si c'est dix minutes en plus, ou un quart d'heures, ça se passe comme ça, c'est perdu ; mais si, par exemple, vous restez une heure parce qu'il y a eu un dégât, là, vous récupérez ”.³⁸

Nombre petits dépassements sont déclarés aussi par les deux éboueurs interrogés, René et André : *“ regardez, aujourd'hui je suis rentré, c'était 12 h 40 exactement quand je suis rentré au dépôt ; le temps de faire mon papier, ça m'a fait 5 minutes, ça m'a fait moins le quart, et bien j'ai marqué midi et demi.... Bon, ce que je conteste, c'est au moins que la pause, il me la paient, comme c'était. Et quand je fais le gas-oil à mon camion, c'est des temps où je suis au travail, il faudrait qu'ils me le paient, c'est des choses qu'ils ne nous paient pas... ”* (René).

Les petits dépassements des horaires de travail qui viennent d'être observés – comme aussi le rognage des entreprises sur les temps d'habillage et les temps de pause - introduisent une distorsion mal acceptée par les salariés entre le temps “ captif du travail ” et le temps rémunéré. Une des observations que l'on peut faire à ce niveau est la suivante : **les catégories de salariés les plus “comptables” de leur temps de travail sont généralement celles à plus bas salaires et à qualification peu élevée** (éboueurs, salariés peu qualifiés des industries agroalimentaires, ouvriers du BTP ou du nettoyage, ambulanciers, transporteurs de fonds, salariés de la restauration ou du commerce, etc.). **Tous se réfèrent généralement à l'ancienne norme temporelle impliquant une contrepartie financière des temporalités du travail “ hors normes ” et, plus généralement, de leur disponibilité temporelle. Pour ces salariés, les frontières du temps de travail sont bien délimitées et tout écart à la norme ancienne est mal accepté s'il n'est pas rémunéré ou compensé.** L'accentuation de la “ pression ” temporelle de la part des employeurs ou des “ chefs ” induit un refus progressif des salariés de s'accommoder de ces “ petits dépassements ” : la remise en cause de la “ norme temporelle ” consécutive aux nouvelles régulations (remise en cause des temps de pause, des temps d'habillage, des petits “ arrangements ” temporels sur l'“ achat du pain ” ou l'“ achat des cigarettes ”, etc.) débouche sans doute sur un **durcissement des rapports au temps dans l'entreprise** ; et les salariés défendent désormais bec et ongle cette norme : tout temps travaillé ou lié au travail, tout temps “ hors norme ” doit recevoir une contrepartie financière. Conflit de normes donc, entre l'entreprise qui se veut “ flexible ” mais dans un seul sens, et le salarié qui ne souhaite pas l'être sans reconnaissance de sa disponibilité temporelle (voir chapitre 8).

³⁸ Comme souvent, ici, la récupération se fait “ heure pour heure ”, sans majoration.

7.2.2. ...Aux petits dépassements chargés de sens.

A l'opposé de ceux-ci on trouve des salariés apparemment moins "comptables" de leur temps. Ils effectuent, eux aussi –et souvent dans des proportions plus grandes- des petits dépassements journaliers de leurs horaires de travail sans que, à travers leurs propos, cette situation n'apparaisse véritablement comme un problème majeur pour eux. Plus qualifiés, moins soumis au contrôle d'une hiérarchie pesante, dotés d'une plus grande autonomie d'organisation de leur travail, leur engagement professionnel paraît revêtir un sens quelque peu différent de celui des précédents.

Gérard, agent de maîtrise (POISSON) s'est mis à compter son temps depuis un petit nombre d'années suite à un refus de l'entreprise de rémunérer ses heures supplémentaires ou de lui ouvrir (bien avant les lois Aubry) un compte épargne temps grâce auquel il préparerait un départ en retraite anticipé. Pourtant, il suffit de l'écouter raconter sa journée de travail "habituelle", pour être persuadé que les 20 ou 25 minutes quotidiennes qu'il effectue malgré tout pour l'entreprise en dehors de ses horaires de travail (sans rémunération ni prime compensatoire d'aucune sorte) **trahissent un engagement professionnel, voire un "amour du métier", qui expliquent qu'il ne revendique aucunement que ces temps soient comptés dans son temps de travail "effectif"** : *" Je me lève, il est 5 heures 20 le matin, parce que, vous ne les avez pas vus, mais j'ai trois chats, donc il faut que je m'en occupe ; donc je me lève à 5 heures 20, je pars il est 7 heures moins le quart. Il me faut 20 à 25 minutes pour aller là-bas. Alors, chose que le patron il sait, mais qu'il dit rien, vous voyez je fais quand même des cadeaux, puisque moi, j'aime bien arriver le premier parce que je mets l'usine en fonctionnement : quand j'arrive, je mets en route la chaudière, je mets en route les compresseurs, j'aime bien passer le premier pour voir si tout est en ordre de marche. Et je pointe après, alors vous voyez : je ne suis même pas tenue, j'ai déjà fait le tour de l'usine..... donc, je suis à 7h05 / 7h10 à l'usine, le temps que j'ouvre les portes, etc., et cela me permet de vérifier les sécurités de chaudière, parce que c'est quand même un monstre la chaudière ; après je pointe et je me met en tenue.Oui, tous les jours, je met en route, j'ouvre les portes. ". Mais c'est du travail ? " Non. Pour 20 minutes, il ne faut pas exagérer, mais C'est à dire que c'est un truc dont on ne se rend pas compte ; c'est ce que je dis d'ailleurs dans la fiche de poste : la maintenance, c'est pas toujours un travail effectif ; moi, faire le tour de l'usine, ça me permet de voir ce qui ne va pas. En plus, il n'y a personne, donc si il y a une fuite quelque part, je l'entend : il y a tout un truc qui... comme quand je m'en vais le soir, il est 17 heures, et que l'usine tourne toujours, là je ne vois rien. "*

Sandrine infirmière de nuit à INSTITUT, devrait travailler 143 nuits de 10 heures dans l'année et pense effectivement les effectuer. Mais de là à en déduire une "régularité" du temps de travail sur l'année, il y a un pas audacieux à franchir. D'abord, sa participation volontaire avec des médecins à une commission d'accréditation (politique qualité à l'hôpital) l'amène de façon intermittente et moyennement prévisible à troquer des services de nuit de 10 heures pour des journées de réunion comptabilisées en temps pour 7 heures ; cet engagement implique également de travailler un peu à son domicile sur son ordinateur personnel pour préparer ses réunions, mais elle trouve normal que ces temps là ne soient pas décomptés dans son temps de travail effectif " *c'est mon choix, je ne suis pas obligée de le faire* ". Il faut dire aussi que Sandrine pense à sa carrière, au " temps du devenir " (elle prépare son accès au grade d'infirmière chef) .

Par conséquent, la "régularité" supposée de ses horaires de travail s'estompe. On peut en tirer deux conséquences au moins : l'une, d'un point de vue méthodologique, concerne la prise de risque qu'il y aurait à vouloir "extrapoler" la durée hebdomadaire de ces "réguliers" là sur une année ; l'autre, du point de vue de la salariée, a à voir avec les ruptures réelles et leurs conséquences (garde d'enfant, coordination familiale) pour l'articulation de ses temps sociaux et la dépense temporelle réelle liée au travail : par exemple, la multiplication des temps de formation ou de réunion en journée joue sur la mesure des temps "captifs" du travail autant que sur les coûts incorporés (le nombre annuel de trajets de travail, par exemple, sera, en conséquence, augmenté, et avec le coût y afférent).

On retrouve, à propos de la formation mais aussi des gardes exceptionnelles de jours de la sage femme, Sylvie (BEBE) les mêmes questions. Pour elle, l'horaire de travail paraît, en début d'entretien, tout aussi régulier que dans le cas précédents : des gardes de nuit de 25 heures 15, rythmées par des jours de récupération. En approfondissant le questionnement, il ressort maintes occasions de perturbation de ce rythme "pseudo régulier" : de temps à autre, des gardes de jour de 12 heures s'intercalent dans le planning, ou des jours de formation, ou des remplacements de personnel absent. La durée annuelle devient alors douteuse ; d'autant plus profondément que nos question révèlent à la personne sa méconnaissance de son régime réel de travail, du temps annuel qu'elle doit effectuer, des heures qui lui sont comptabilisée par l'hôpital ou non. La prise de conscience de la méconnaissance avérée de son cadre officiel de régulation du temps de travail la conduit à cette décision " il faudra que je me renseigne "... après plus de douze années de pratique de ce régime de travail.

Chez le cadre commercial, la reconstitution d'une durée annuelle en heures s'avère encore plus problématique : la norme est la journée, la journée n'est pas autrement bornée que par sa propre pratique professionnelle ; aucune journée ne se ressemble.

A ces trois types de salariés il est possible de trouver un point commun qui éclaire certaines des difficultés méthodologiques auxquelles est confrontée l'enquête statistique : **la qualité de l'implication dans son travail est un véritable obstacle à " compter son temps " ; autrement dit, on ne compte qu'un temps que l'on " regrette ", ou encore " quand on aime, on ne compte pas " .** L'amplification de certains modes (et de certaines techniques : objectifs, rémunération aux résultats, etc...) d'implication dans le travail, que développent nombre de directions d'entreprise aujourd'hui, peut très bien conduire à ce même résultat : une perte de signification du " temps compté ", l'acceptation d'une mesure " élastique " du temps et une faible capacité à le mémoriser.

Un deuxième élément peut, ou non, intervenir dans le même sens : il se joue dans l'équation temporelle personnelle du salarié, dans le type d'équilibre qu'il est parvenu ou non à atteindre entre ses temporalités sociales. Dans le cas de notre sage femme, l'essentiel de cet équilibre a été trouvé de manière plutôt surprenante : un conjoint ingénieur devenu instituteur de façon à adapter l'activité de travail du couple aux contraintes familiales. On retrouve ce type d'équilibre chez notre infirmière, même si elle " assure " beaucoup en conduisant par exemple sa fille à la crèche tous les matins après sa nuit de travail à l'institut. Notre cadre, lui, résout cette équation temporelle par une certaine " autonomie existentielle " (absence d'enfants, compagne peu exigeante, etc.). Ces conditions d'équilibre, apparemment favorables à un " gommage " **du conflit sur les frontières du temps de travail**, sont difficiles à pronostiquer en l'état actuel de nos connaissances. Mais elles introduisent un biais certain dans les conditions de mesure des durées effectivement travaillées : car ce conflit est bien présent, nous l'avons montré, pour d'autres individus ou pour d'autres catégories d'activité.³⁹

³⁹ A noter que Sandrine (et Sylvie agit de la même façon) décide elle-même quand ces dépassements (en cas d'urgence en fin de service, par exemple) méritent " récupération " et doivent être relevées par la surveillante chef. Il est toutefois difficile aussi, à ce niveau, de distinguer entre ce qui est intégration d'une règle collective dans la pratique et ce qui relève d'une pure autonomie d'évaluation et de qualification du dépassement. Une chose est certaine –et surprenante- : ces temps de dépassement sont ici encore –par convention tacite, sans doute- " récupérés " **heure pour heure, sans majoration.**

Dans les cas énumérés⁴⁰, les dépassements des “ frontières ” du temps de travail conventionnel sont nombreux et récurrents. Plus ou moins faciles à comptabiliser sur une année, la question se pose en outre –dans ces trois cas précis- de la “ légitimité ” de les prendre en compte ; cette question elle-même renvoie finalement à celle de l’objet même d’une mesure du temps de travail (à quoi sert-elle ? à qui sert-elle ?). **Car, là aussi, le véritable “ statut ” de ces temps de dépassement –qui sont, pour nous, du temps de travail effectif, même s’il n’est pas rémunéré ou reconnu comme tel- est indissociable de leur qualification par le salarié lui-même.** Par exemple, compte tenu de ce que son travail exige d’elle (une qualité de soin et d’écoute auprès de malades atteints d’affections lourdes : cancer ou sida) notre infirmière a besoin, pour elle même, d’un “ sas ” de décompression, de façon à ne pas “ apporter ses problèmes personnels ” à l’institut ni à ramener chez elle ses préoccupations professionnelles (situations “ difficiles à vivre ”). Elle arrive donc sur son lieu de travail une demi heure plus tôt tous les jours, pour s’immerger en douceur ; elle se donne aussi un temps de décompression lente le matin vers six heures, à l’issue de sa nuit, avant de réintégrer sa vie familiale. On retrouve à peu près le même besoin chez notre sage femme. Ces temps là ne sont pas décomptés ; les intéressées n’entendent pas, non plus, qu’ils le soient. En tout cas, elle entendent bien décider elles-mêmes du statut qui sera finalement donné à leurs dépassements d’horaire

Sylvie, sage femme hospitalière : *“ des débordements, il y en a énormément, et puis un peu la surcharge de travail, la paperasse... parce que, à la limite, on pourra toujours finir un accouchement : en étant raisonnable, savoir que ça va vraiment être avant deux ou trois heures, donc on passe le relais et puis, si ça s’est bien présenté, il n’y a pas de problème. Par conte, la paperasse que l’on ne peut pas faire parce que l’on a eu une surcharge de travail, ça, la copine ne peut pas la faire ; donc, si c’est trois ou quatre heures de paperasse, on s’en serait bien passée, mais...l’informatique est venue s’ajouter, elle n’a pas enlevé la paperasse, et puis il y a plus d’exigences...(...)...quand on commence à partir à 11 heures, quelquefois on marque deux heures de plus de récupération, la surveillante le note... mais en fait, on s’aperçoit que c’est rare qu’on le marque... j’ai dû marquer trois fois sur l’année ces dépassements, alors que ça a dû m’arriver une quinzaine de fois... ” Pourquoi ne le marquez-vous pas toujours ? *“ parce qu’on est crevée, on s’en va, on n’y pense pas. C’est vrai que quand on fait des 12 heures et qu’on dépasse d’une heure le soir, là ça se prend plus. Alors que là (c’est à dire lorsqu’elle est en période de gardes de 25 h 15) on**

⁴⁰ Les situations de Mathilde et de Dominique (LYRIC), comme celle de Michèle (SOCMUT) sont assez comparables du point de vue à la fois de leur rapport au temps de travail et de leur engagement professionnel.

part chez soi pour trois jours, bon....(...)...non, non, c'est jamais payé en heures supplémentaires ”.

Sandrine, infirmière de nuit : “ *J'arrive rarement en retard et je pars rarement à l'heure ; parce que les filles de jour, elles n'arrivent jamais à l'heure. Si je pars en retard, c'est soit pour une surcharge de travail, mais c'est rarement le cas (il n'y a pas toujours d'urgence à 6 heures du matin), mais c'est souvent dû à un retard, même de 5 à 10 minutes ; si la fille de jour arrive à 6 h10, moi je dois lui faire une relève, déjà qu'ils nous ont diminué le temps de relève, ils l'ont diminué d' 1/2heure à 1/ 4 heure, donc je dois lui expliquer tout le service en ¼ h (je fais la relève pour tous les trois). Considérez-vous que ce ¼ heure fait en plus chaque nuit, votre institut vous le doit ? “ Non, je pourrais le récupérer, mais il faudrait que je le signale chaque jour à ma surveillante, qu'elle l'enregistre, pour telle et telle raison. ” La situation de Sandrine est toute différente de celle des ouvriers de l'agro-alimentaires : comme eux elle entend déterminer ce qui est du temps de travail et ce qui est du temps pour soi, mais elle a la possibilité de le faire, disposant d'une certaine “ **maîtrise** ” (relative) de son temps : “ Non, parce que si j'ai passé ¼ heure de plus à discuter avec une fille de jour le matin, il n'a pas à être récupéré ce temps. Il y a une infirmière par exemple, qui arrive tous les soirs à 7h30 et qui part tous les matins à 6h30, parce qu'elle boit le café avec les filles de jour, elle discute le matin, bon, elle ne le récupère pas ce temps, c'est son choix. Bon, ils le voient ce temps, mais c'est pas un temps de travail, mais ils l'assimilent à un temps de pause : il faut le signaler si c'est du temps de travail ;si on considère que ça doit être récupéré, il faut le signaler à notre surveillante. Si il y a une urgence, je le signale à ma surveillante, elle me facture une heure de plus. ”.Finalement, dans la mesure où elle dispose de cette possibilité de décider elle-même du statut de ses petits dépassements, dans la mesure également où ceux-ci sont induits par son engagement professionnel, par la manière dont elle s'installe dans la relation avec les patients et avec ses collègues de travail, Sandrine ne se révèle pas aussi “ comptable ” de son temps de travail que les salariés imbriqués dans des systèmes de travail moins “ motivants ” et plus contraignants. Il est vrai que, pour elle, le travail, c'est important : “ *Même riche, j'irais travailler... c'est important* ”.*

On voit bien, finalement, à travers ces quelques exemples que la durée du travail, comme temps vécu par le salarié, est moins assimilable à une quantité qu'à une qualité. On peut “ aimer son travail ”, atteindre un certain équilibre temporel dans sa vie et “ ne pas compter son temps ” de travail ; on peut tout aussi bien ne lui trouver que peu de sens, le penser comme perturbateur d'équilibre de vie et “ compter les heures ”. Les rythmes de travail eux-mêmes peuvent tout à fait se trouver liés au sens du travail : tel est le cas lorsque

notre commercial ou notre sage femme ne voient pas d'inconvénient particulier à aligner de nombreuses heures de travail intéressant, mobilisateur de leur subjectivité (25 heures pour la sage femme, parfois 14 heures pour le cadre commercial) ; ils estiment toutefois qu'il leur faut à un moment, une coupure, un temps de récupération de l'effort, sans lequel leur implication future pourrait être remise en question.

Ces observations nécessiteraient sans doute un approfondissement et une confirmation à partir d'investigations spécifiques. Elles ont néanmoins deux implications qui nous paraissent importantes. D'une part, pour la mesure d'une durée annuelle du temps de travail : si les dépassements – mais aussi, plus généralement, les différentes composantes du temps de travail – ne sont pas “ vécus ” de la même façon par tous les salariés il faut admettre alors qu'une mesure du temps de travail “ effectif ” basée sur les déclarations individuelles des salariés puisse **ne pas s'appuyer sur une hypothèse d'homogénéité de sens des résultats de la mesure** : la comparaison des “ nombres ” rassemblés ne pourra se faire que sur la base d'une connaissance sérieuse de ce que “ chacun à mis dedans ” ou de “ ce qu'ils cachent ”, de significations, de sens, de référents divers et variés. Les cadres, par exemple, compteront sans doute plus volontiers dans leur temps de travail des temps d'activité professionnelle à domicile ou des temps de déplacement professionnel que des temps de pause, des temps d'habillage ou de petits dépassements horaires. Les catégories de salariés moins qualifiés, telles celles que nous avons rencontrées dans l'enquête, tendront peut-être plus souvent à se référer à la norme de référence dans l'entreprise et à ne déclarer que les temps pour lesquels ils sont directement rémunérés. Quelles que soient ces inclusions ou exclusions, l'enquête se doit, nous semble-t-il, de permettre de **les reconnaître**.

D'autre part, les quelques observations que nous avons pu faire évoquent la possibilité de coexistence de **deux modes au moins de disponibilité temporelle au sein du salariat** : **l'une, reconnue salarialement**, et légitimée aux yeux des salariés par l'engagement professionnel, la prise de responsabilité ou le “ sens ” du travail (qui pointe distinctement dans les propos des personnels soignants, infirmière, sage femme, et du cadre) ; **l'autre, moins reconnue salarialement**, mais dont la reconnaissance fait l'objet d'un rapport de force permanent dans l'entreprise.

Chapitre 8

INTERDEPENDANCE DES DIMENSIONS DU REGIME TEMPOREL DU TRAVAIL ET CONFLIT DE NORMES

Au cours des développements précédents a été abordée de manière différenciée la question du sens de la durée annuelle du temps de travail effectif pour les salariés du seul point de vue de la composition et de la structure du temps qu'une mesure rigoureuse devrait prendre en compte. Il en ressort que **certaines temporalités du travail ne jouent pas le même rôle et ne pèsent pas du même poids dans l'évaluation que différents groupes peuvent faire de leur " temps de travail "**. Mais les observations réalisées ne disent rien sur une autre question, encore plus fondamentale pour l'entreprise de numération et de comptage : **la durée du travail, en particulier la durée " annuelle " a-t-elle un sens pour les salariés ? Possède-t-elle le même sens pour tous ? Lequel ?**

Ces questions renvoient elles-mêmes à celle de savoir comment les salariés évaluent, d'une manière générale, ce que nous avons appelé le régime temporel de leur travail ? Comment les différentes dimensions qui le caractérisent (et que les salariés font généralement entrer en ligne de compte) s'articulent dans leur vie ou, plus précisément, leur permettent d'articuler leurs temporalités sociales et leurs systèmes d'activité ?

Car la durée du temps de travail, n'est qu'une des composantes qui permettent de caractériser le " temps de travail " et qui fondent le jugement que chacun porte sur l'usage fait par l'employeur de sa disponibilité temporelle. Le " combien ? " du temps de travail, sa numération, sa quantité, n'est pas la seule question importante pour la vie du salarié. Sa qualité, le " quand ? ", le " pour combien de temps ? ", le " comment ? " et le " pourquoi ? " de ce temps en sont d'autres. Et elles sont, pouvons-nous supposer, d'autant plus importantes qu'elles contribuent au moins autant que la durée à déterminer des conditions de vie plus ou moins supportables, physiquement, psychiquement, mentalement. Travailler " beaucoup " ou " peu " est une chose. Travailler sans pouvoir jouir d'une vie familiale, avoir une vie sociale, connaître des loisirs, ou savoir de quoi sera fait le lendemain est, c'est un fait d'évidence, tout aussi préoccupant pour l'homme.

Dans les développements suivants, on se préoccupera, toujours sur la base de notre enquête, **de comprendre ce qu'expriment les salariés quand, essayant de les interroger sur la " durée " du temps qu'ils consacrent à leur travail, ils répondent en général spontanément en évoquant tous les tracas, petits ou grands, ou les satisfactions occasionnés par le travail dans leur vie quotidienne : charge de travail, rapports à son employeur ou à sa hiérarchie, fatigue, découragement, perspectives ou non de carrière, problèmes salariaux, temps et contretemps familiaux, divorce, difficultés de vivre ses passions, ses loisirs, de donner suite à des aspirations multiples, ou au contraire, satisfaction au travail, harmonie des temps de vie, etc.** Outre qu'ils attestent, si besoin était, de la

“ centralité ” du travail et de ses temporalités dans la vie des gens, ces détournements de la question posée confirment **l’interdépendance des différentes dimensions qui nous paraissent pertinentes, au départ de cette étude, pour définir le régime temporel du travail et le long desquelles se construit la disponibilité temporelle au travail** (avec ses trois sous-dimensions : configuration temporelle du travail, durée du temps de travail et conditions temporelles propres à l’activité de travail), **la disponibilité temporelle à l’emploi et la reconnaissance du travail et de la disponibilité temporelles** (voir introduction 0.4.)

Si l’évaluation par les salariés du régime temporel du travail repose sur une interdépendance étroite entre ces différentes dimensions (au rang des quelles la “durée” n’est qu’un élément d’appréciation parmi les autres) (8.1.), elle évoque aussi parfois une forte résistance de la norme temporelle fordiste comme référent d’appréciation des temporalités du travail (8.2.)

8.1. La durée du travail n’a de sens qu’au sein d’un système d’interdépendance des différentes dimensions temporelles du travail.

L’analyse des propos des salariés interrogés conduit à relativiser fortement la place qu’ils accordent à la nouvelle norme de durée dans l’évaluation d’ensemble du régime temporel du travail. Pour preuve, cet ensemble (volontairement limité) d’extraits d’entretien, qui attestent que la quantité de temps de travail fourni ne fait sens que si on la relie aux “ qualités ” de ce temps et à sa reconnaissance.

8.1.1. Temps de travail et temporalités sociales

Le jugement porté par les salariés sur la durée du temps de travail passe en priorité par l’évaluation des synchronies, ou au contraire, des diachronies sociales qu’elle autorise ou dont elle est porteuse. Le “deal” réduction du temps de travail contre flexibilité de la mise à disposition des salariés à l’entreprise est au centre de leurs préoccupations en ce qu’il est le plus souvent associé à une dégradation des qualités de vie. Mais, plus généralement l’accroissement de la pression temporelle dans l’entreprise aboutit à la même appréciation en fonction de ses conséquences en termes d’a-rythmie ou de désynchronisation des temps sociaux.

1/ Il peut s’agir –en particulier pour les femmes, mais les hommes développent aussi cette plainte- des conséquences que les horaires dérégulés entraînent pour la vie

familiale : désajustement avec les temporalités propres aux enfants (temps d'étude, temps de l'école, temps des devoirs, temps de l'éducation, temps affectifs, temps des loisirs, temps des vacances) ; mais il s'agit aussi de prendre en considération les conséquences du régime temporel par rapport aux décalages qu'il peut introduire avec les temporalités du conjoint ou de la conjointe. L'effet de ces " désynchronismes " peut être une déstabilisation des grandes fonctions de la famille : éducation, soins aux enfants, assistance et soins aux parents ou aux membres de la famille malades ; mais ce peut être aussi une déstabilisation aussi des fonctions affectives de la famille qui ne peuvent plus être remplies lorsque l'on a du mal à se rencontrer parce que les horaires de travail définissent des vies " à contretemps ".

Daniel et son épouse (VIANDES) travaillent dans la même entreprise ; ils déclarent faire chaque jour une véritable course de relais auprès de leurs jeunes enfants et multiplier leurs efforts –auprès d'une hiérarchie souvent sourde- pour travailler le moins possible en même temps ; ainsi, confient-ils, depuis plusieurs années " *nous n'avons jamais pu prendre nos congés ensemble* " " *...on n'a pas les mêmes horaires ; en un sens, nous ça nous arrange, parce que pour les petits : elle commence le matin à 7 heures, moi je commence à 9 heures, donc c'est moi qui mène les petits à l'école ; en période d'hiver, elle finit, on va dire à 15 heures, et elle prend les petit à 4 heures et demi ; moi, je rentre à 18 heures, je finis à 5 heures, 4 heures et demi ou 5 heures, avec la crise de la vache folle, il n'y a pas beaucoup de travail, mais...* ". Daniel décrit ainsi son "mal vivre" : " *Oui, si on a envie de faire quelque chose samedi et dimanche tous les deux, tant on les a pas. Les dimanches, on les a ; mais il y a un samedi sur deux où ma femme travaille, et un samedi sur deux où c'est moi qui le fait. Quand elle travaille le samedi, je suis à la maison ; quand elle travaille le samedi, c'est moi qui reste à la maison : pour pouvoir s'occuper des petits, il faut les mener à l'école, et tout. Donc, on n'a pas trop de week-end ensemble, sinon, un peu pendant les congés....On n'a pas le temps, rien du tout, rien du tout... on peut pas, on n'a pas assez de temps de libre ; des fois, il y a des trucs qui pourraient se faire le week-end, mais c'est clair que quand on travaille le samedi, on n'est pas ensemble, c'est pas facile. En semaine, c'est pas possible non plus, parce que.... Et puis, on fait un travail assez fatigant quand même, on est assez tendus ; comme je vous le disais tout à l'heure, on arrive, on fait la gueule. Il y a un mal vivre dans cette entreprise ; et ils nous disent : si vous n'êtes pas content, allez ailleurs : mais c'est facile de parler comme ça, c'est pas ça la solution, on ne parle pas comme ça aux gens ; il peut y avoir d'autres solutions... Donc, c'est ça c'est ce mal vivre qui fait que quand on arrive à la maison, et bien on n'a pas envie de faire quoi que ce soit, c'est clair.* "

André, 28 ans, ambulancier : en dehors des quelques 250 heures de travail et de “permanence” (ou d’astreinte) mensuelles qu’il effectue dans les conditions les plus “chaotiques” pour son employeur, consacre tout son temps “libre” aux soins d’une mère invalide, soins qu’il partage avec un frère au chômage peu incité par cette obligation familiale à reprendre un travail : *“Moi je m’occupe de ma mère qui est handicapée, on lui fait mon frère et moi à manger, nous devons la mettre dans les toilettes quand elle a envie d’y aller, mon frère est au chômage depuis 3 ans, donc je les aide financièrement. Elle habite près de chez moi, donc la plupart du temps je peux dire que je passe ma vie chez ma mère. Quand je rentre du travail je vais directement chez ma mère pour lui faire à manger, pour aider mon frère et ensuite quand tout est fini qu’elle s’est endormie je vais chez moi”*.

Guy, son collègue de travail (AMBULO) évoque les incidences de son régime de travail sur sa vie familiale déjà marquée par un divorce consécutif aux conditions temporelles qui étaient les siennes dans son ancien métier (aviateur) : *“Le seul temps que je passe avec ma fille, c’est durant les jours de congé ; le temps que l’on peut passer à la vie privée est conflictuel au niveau du couple ; dans les conditions de travail actuelles, ce n’est pas proportionnel à ce que nous percevons. Ne pas être là et ne pas gagner en conséquence, si vous voulez, au niveau du couple, ça ne passe pas.”*

Christophe (FRUITS) connaît une modulation annuelle du temps de travail ; son épouse travaille également, ce qui pose souvent des problèmes de garde et de surveillance des enfants ; il faut alors trouver de “petits arrangements familiaux” : *“Comme la belle-mère et la belle-sœur sont à proximité, il y a entre aide pour l’accompagnement des enfants à l’école. D’ailleurs la belle-sœur travaille aussi chez FRUITS. Ce qui fait qu’il y a toujours quelqu’un : même si il n’y a personne dans la maison, il y a quelqu’un dans le groupe de maisons.”* Les rythmes familiaux ne sont pas toujours synchrones, surtout pendant les périodes de modulation haute (44 heures) : *“Oui on est plus fatigué, j’aurais aimé quand même qu’un de nous deux finisse tôt l’après-midi, par exemple qu’elle elle fasse 7 heures 14 heures, ça m’aurait plu. Parce que l’après-midi elle aurait été là, les petits ils rentreraient ils sont pas seuls. En ce moment là elle finit plus tard parce qu’elle fait les rattrapages, et moi aussi, j’arrive vers 5 h 30- 5 h 45, de 4 h 45 à 5 h 30 il n’y a personne à la maison, les petits ils sont tout seuls. Bon le mercredi le petit je l’amène au collège le matin, et la petite elle est seule toute la journée, oh elle se débrouille, elle va chez sa tante”* Et pendant la période d’automne où vous faites les quarts ? *“Oui mais quand je suis du matin je me lève à 4 heures du matin, l’après-midi j’arrive je mange et je dors une heure pas plus, c’est vite fait d’être à 4 h. 4 h. 30, je fais un peu de rangement, les petits arrivent, y’a pas de repos quoi. Quand je fais les après-midi par contre c’est encore plus crevant, parce que je me lève au*

moment où les petits partent à l'école, à 7 h. 30, et je me couche tard le soir. La journée et très longue. Je finis à 21 heures."

Les temporalités "hors normes d'Henri (SUCRE) ont également des incidences sur sa vie sociale, surtout depuis la Rtt : *" hormis les congés payés qui sont fixes au mois d'Août, les plannings sont prévisionnels ; c'est déjà dur d'organiser la vie sociale en trois huit, en trois huit j'ai une vie sociale particulière, le vendredi soir, je ne peux pas sortir, " samedi vous venez manger à la maison ", " non mon mari travaille de nuit, alors il a dormi tout le samedi matin, ". On va faire les courses, alors on regarde le calendrier pour aller faire les courses : pas cette semaine, je suis de matin, c'est très très dur à organiser, et là avec le planning prévisionnel le type il ne peut pas dire à sa femme : "telle semaine je suis en RTT", non il ne peut que dire : " telle semaine je suis peut être en RTT ".... Oui, s'ils ont une production à faire, alors ils disent : " la semaine où il ne devait pas la travailler, on va la travailler " "*

Rémi (PROPRE) a des rythmes de travail très dissonants par rapport à ceux de son épouse : *" Non, il ne concordent pas, ils ne concordent pas du tout, mais on fait avec. Il y a beaucoup de moments où l'on ne se voit pas ; on ne mange pas ensemble ; mais on a appris à vivre comme çaNon, mais en général vous tombez toujours dans des périodes où l'enfant sort de l'école et les repas le soir, vous les sautez"*.

L'ensemble des entretiens est riche de propos concernant les contretemps et les entrecroisements familiaux, les rôles que doivent jouer –lorsque cela est possible- de tierces personnes (ascendants, beaux-parents, nounous ou amis) auprès des enfants quand il faut bien trouver un substitut à l'exercice normal par les parents de leurs fonctions familiales. A ce bilan négatif, peuvent également être reportés tous les récits faits par nos interlocuteurs de situations de séparation de couples ou de divorce consécutifs aux violences imposées par les horaires de travail : celui d'un ambulancier, ancien pilote de jets privés, que l'activité professionnelle amenait fréquemment à grande distance de son foyer ; celui d'un transporteur de fonds, qui " n'était jamais chez lui ", celui de Gérard, agent de maintenance.

2/ D'autre part, en matière d'évaluation des régimes temporels du travail, il s'agit aussi, beaucoup plus largement, pour de nombreux salariés, d'évoquer les différents porte-à-faux que des horaires de travail déréglés peuvent créer par rapport aux temporalités sociales. Les temps de l'école, même si ils sont prépondérants, ne sont pas en effet les seuls temps de la vie collective à entrer en conflit avec l'éclatement de la norme fordiste (à laquelle, remarquons-le, cette institution majeure reste très logiquement attachée). Nos

salariés pointent du doigt les conséquences de cette désynchronisation des rythmes sociaux en soulevant différentes questions. Comment, par exemple, se déplacer à travers la ville à 4 heures du matin pour faire des ménages lorsque son salaire (correspondant au smic à temps partiel) ne permet même pas d'acquérir un moyen de transport individuel ? Comment rencontrer médecins, dentistes ou services administratifs publics lorsque ses horaires de travail ne se conforment pas aux temporalités propres à leur profession (heures et jours de consultation) ? Comment acquérir les biens de consommation indispensables lorsque l'on vit à contre-courant de la vie de la cité (même si sont en projet et en cours d'implantation des distributeurs automatiques, jour et nuit, de produits alimentaires) ? Comment enfin, dans des conditions d'horaires dérégulés, rester un être "social", voir ses amis ou ses parents, pratiquer un sport collectif ou une activité associative, plus généralement participer à des activités collectives ?

Pour Luc, convoyeur de fonds, par exemple (TRANSFONDS) : *“ Le loisir, c'est très difficile, parce qu'on travaille un samedi sur deux, donc cela ne fait que le dimanche ; et le dimanche, il y a ma copine qui travaille en tant qu'infirmière, c'est difficile à gérer... Oui, quand elle est du matin, elle fait 6 h du matin 13 h l'après-midi ; le temps qu'elle rentre, cela fait 3 heures de l'après-midi, et moi, si je travaille l'après-midi, je rentre à 7 ou 8 heures le soir : on ne se voit pas beaucoup ; elle travaille 3 week-end par mois sur 4... Non, on essaye de voir des amis, du monde, mais cela se fait rarement à deux, parce que le soir, quand elle commence à 6 heures le lendemain matin, elle ne peut pas sortir ; et aussi, pour avoir les congés en même temps, c'est dur. C'est aussi difficile de faire quelque chose quand on rentre le soir, quand il arrive 6 heures ou 6 heures 30 et que l'on est resté 8 heures dans un camion ; on n'a pas trop envie d'aller faire du sport ”.*

La plupart des salariés rencontrés au cours de l'enquête font aussi état du profond décalage que les régimes temporels imposés par leur entreprise ou par leur activité professionnelle créent avec les temps de la ville (écoles, commerces, lieux de spectacle, transports en commun, etc.).

8.1.2. Temps de travail et reconnaissance de la disponibilité

L'évaluation du régime temporel du travail par les salariés met en œuvre une autre dimension essentielle du travail et de ses temporalités (dimension que l'on oublie souvent dans l'analyse temporelle) : celle de la reconnaissance (non seulement financière, mais aussi symbolique) des “écarts à la norme” ou, plus généralement de ce que l'on a appelé jusqu'ici, à la suite de M. Alaluff [2000], la “disponibilité temporelle”. Du point de vue des

salariés eux-mêmes, toutes ces nuisances (pour ne pas dire ces souffrances) qu'impliquent des régimes temporels éloignés de la norme sociale de référence appellent des contreparties effectives. Nous avons déjà développé ce point au cours du chapitre précédent à propos des disputes, débats et contestation sur les temps d'habillage, de pause, d'astreinte, etc. Sur la base des entretiens réalisés, on peut distinguer trois types de contreparties ou de modes de reconnaissance attendus:

▪ Le plus souvent, la mobilisation du salarié sur des temps atypiques ou sur des durées " anormales " appelle une contrepartie financière effective et tangible qui améliore sensiblement le revenu obtenu du salaire correspondant à un régime temporel " normal ". La plupart des salariés rencontrés lient en effet l'évaluation des temporalités de leur travail au salaire qu'ils perçoivent **Mais les plus nombreux à exiger cette contrepartie là sont les salariés les moins qualifiés, effectuant des tâches (souvent répétitives) à faibles potentialités d'enrichissement personnel ou souvent dénuées de " sens " pour ceux qui les effectuent** : tel est le cas des transporteurs de fonds –qui ont été amenés à échanger contre une prime salariale mensuelle la prise de risque sur leur propre vie qu'ils effectuent au quotidien dans l'exercice de leur profession- , ou encore des ambulanciers, des ouvriers des industries agro-alimentaires, des employés de la restauration ou de la grande distribution, des éboueurs, etc.. L'érosion des conditions de rémunération des temporalités atypiques à laquelle ont conduit, à bien des endroits, l'application d'accords de modulation ou d'annualisation (et la perte de rémunération de bon nombre d'heures supplémentaires) est ressentie par ces populations là, comme une entorse grave à la norme du travail. Nombreux parmi eux, sont ceux qui, malgré la réduction effective de leur temps de travail sur l'année, vivent mal à la fois une certaine forme de paupérisation et la soumission concomitante à des formes plus dures de disponibilité temporelle.

▪ Tel est d'ailleurs le cas lorsque la rémunération de durées du travail élevées par paiement immédiat des heures supplémentaires correspondantes est : 1/ soit purement et simplement remplacée par l'octroi de repos à des moments non forcément choisis ou souhaités ; 2/ soit reportée en fin d'année par paiement d'hypothétiques temps de dépassement d'une durée annuelle du travail qui devient très abstraite à leurs yeux. Les compensations en temps les mieux acceptées concernent d'ailleurs soit des populations qui ne construisaient pas leur budget sur l'accomplissement d'heures supplémentaires ou d'heures de travail sur des temps atypiques (nuits, week-end) ou alors des salariés que l'on met en mesure de **participer au choix de ces moments de " respiration "** ou encore des salariés (le plus souvent des femmes) pour lesquels tout temps passé en dehors de l'entreprise reçoit une valorisation sociale particulière (soin aux enfants, éducation, etc.)..

▪ Ceci étant, on observe aussi que les contreparties financières ne sont pas les seules en jeu dans l'évaluation que font les salariés des conditions temporelles de leur travail et de leur emploi. En effet, on sait déjà –et on observe bien sur le terrain- que certaines catégories de cadres **se rémunèrent symboliquement** de durées ou de temps de travail “ hors norme ” en évoquant **le sens et l'intérêt de leur travail, ou leur autonomie d'action et de décision , ou leurs responsabilités ou encore avouent leur attachement à certains avantages liés à leur statut ou à la reconnaissance de leur travail.** On observe également que des catégories intermédiaires **font parfois jouer au contenu du travail, à son sens, à leur engagement professionnel ou encore à la valorisation personnelle qu'ils tirent d'une relation avec le patient ou avec le client, le rôle d'élément partiellement compensateur de temporalités hors normes :** dans notre enquête, infirmières et sages femmes, cadres commerciaux, personnels de professions artistiques et culturelles et agent de maîtrise de mutualité sociale se rapprochent de ce cas de figure.

Plusieurs cas rencontrés font ainsi ressortir que la durée du travail, comme temps vécu par le salarié, est moins assimilable à une “ quantité ” qu'à une “ qualité ”. On peut “ aimer son travail ”, atteindre un certain équilibre temporel dans sa vie et “ne pas compter son temps” de travail ; on peut tout aussi bien ne lui trouver que peu de sens, le penser comme perturbateur d'équilibre de vie et “ compter les heures ”. Les rythmes de travail eux-mêmes peuvent tout à fait se trouver liés au sens du travail : tel est le cas lorsque un commercial ou une sage femme ne voient pas d'inconvénient particulier à aligner de nombreuses heures de travail intéressant, mobilisateur de leur subjectivité (25 heures pour la sage femme, parfois 14 heures pour notre cadre commercial). Mais ces mêmes salariés estiment toutefois qu'il leur faut à un moment, une coupure, un temps de récupération de l'effort, sans lequel leur implication future pourrait être remise en question. L'observation de ce mode de mobilisation temporelle au travail soulève la question –devenue cruciale pour bien des salariés- du paradoxe croissant entre les nouveaux canons de l'autonomie dans le travail, la nécessité d'harmoniser les temps sociaux et les difficultés concomitantes à négocier sur la charge de travail, les objectifs fixés et les résultats à atteindre. On note, dans cet ordre d'idée, la cohérence que nous avons pu observer entre les durées et rythmes de travail hors norme de certains chauffeurs routiers et la projection psychique et symbolique dans l'univers du “ travail indépendant ” (ils sont maîtres de leur camion) qu'ils expriment et manifestent : nul doute que leur identification à de “ petits patrons ” favorise leur acceptation de conditions temporelles du travail et de rémunération particulièrement dégradées .

8.1.3. Temps de travail et conditions temporelles propres à l'activité de travail

La troisième dimension décisive de l'évaluation que font les salariés de leur régime de travail renvoie aux conditions propres à l'activité de travail –et notamment à la pression temporelle qu'ils peuvent ressentir pendant leur travail et qui prend la forme de cadences, d'intensité et de charge de travail plus ou moins grandes- : elles aussi déterminent très largement la qualité du temps " hors travail ", du temps " soi-disant pour soi " et influencent l'appréciation globale du régime de travail.

Les répondants à l'enquête dénoncent pour la plupart une augmentation de leur charge de travail et un accroissement de la pression temporelle exercée par l'employeur, en particulier pour ceux d'entre eux qui sont " passés aux 35 heures ". La fatigue, le stress, la préoccupation professionnelle, peut-être même la " peur " (comme la vivent au travail certains convoyeurs de fonds, agents de sécurité, mais aussi personnels de nuit, notamment à l'hôpital), toutes ces atteintes profondes à l'organisme peuvent " plomber " et déstructurer la vie en dehors de l'entreprise. Les salariés, en tout cas l'expriment de diverses manières : un exemple, celui d'un chef d'équipe de société de nettoyage, qui indique comment des journées harassantes qui prennent fin à 22 heures concourent, avec les préoccupations qu'implique sa responsabilité d'une équipe, à le " *scotcher dans un fauteuil devant la télévision* " au lieu d'aller dormir pour se lever à 4 heures du matin le lendemain ; bien sûr, les préoccupations professionnelles jointes à cette fatigue ôtent toute qualité aux relations familiales.

" C'est mécanique, oui ; mais on porte du poids, alors effectivement quand on prend un carton qui est à ce niveau là, on va dire : quand la palette est vide (gestes démonstratifs à l'appui), il faut qu'on se baisse, mais quand elle arrive à cette hauteur, on prend le carton et il faut le monter : quand on fait ça toute la journée, je vous dis pas le soir le mal de dos qu'on a : le chef, il est tranquille lui, dans le bureau....(...)...Oui, oui, clairement : depuis les 35 heures, on nous demande beaucoup plus de cadences : productivité , productivité , productivité ; tellement que sur le quai, des fois, on dit " allez les esclaves, au boulot " 250 kg/ heures cette année, l'année dernière, c'était 185 k/h ; avant, avant les 35 heures, c'était 160 k/h...(...)..., moi je pense que de 185 à 250, je pense qu'ils demandent trop ; on aurait dû passer de 185 à 205, à la rigueur, et y mettre une personne de plus. On n'a pas attaqué la saison qu'on a déjà le dos cassé, qu'on est déjà crevés, alors....(...)...Il y a beaucoup de polyvalence : autant vous êtes préparateur de commande aujourd'hui, demain on vous mettra au nettoyage : c'est ça la polyvalence chez eux, c'est

pas pour vous donner un poste supérieur, pour vous donner une formation, mais en fait c'est pour vous faire faire des choses inférieures....(...)... j'ai dû perdre trois centimètres depuis le début de l'année... Non, je ne me mets pas en maladie ; en maladie, on perd trop d'argent, on perd plus de 2000 balles ; non, si on se met en maladie, c'est quand vraiment on n'a pas le choix, il faut vraiment qu'on craque ; non, on est malades, demandez à ma femme, qu'on va quand même travailler : avec une angine blanche, avec quarante de fièvre, moi je suis allé travailler, alors... ” (Daniel, VIANDES)

“ Je suis crevé... quand je rentre le soir Et bien, je suis abruti, quoi, un peu comme un âne qui a travaillé toute la journée, qui n'a qu'une chose en tête, c'est s'asseoir et ne rien faire, ne rien faire... ” Son épouse : “ Tu lis de moins en moins... ” Patrick : “ Non, alors, ces derniers temps, je ne lis plus, je ne peux plus lire.. je suis fatigué... c'est la charge de travail, elle est plus importante, alors le soir, au lieu de lire une heure, je ne lis pas... ” Vous avez des indicateurs de charge et d'intensité du travail ? “ L'indicateur, il est simple : au lieu d'être trois pour faire le travail, nous sommes deux, pour la même production. Par exemple, le client dont je m'occupe, nous étions généralement entre trois et quatre pour le faire : aujourd'hui, nous sommes toujours 2.. voilà. ” (Patrick, VIANDES).

“ On travaille moins, en heures, mais on travaille plus physiquement ; la charge de travail n'a pas été réduite : je vous garantis qu'on fait le même travail en 35 heures au lieu de le faire en 39....(...)...Moi, je dors 4 ou 5 heures par nuit. Je prend mon exemple : je rentre vers 21 heures, je mange, je regarde un peu la télé, parce que vous êtes fatigués, pour avoir une image, vous ne suivez même pas, mais vous êtes tellement fatigué que des fois vous n'arrivez pas à dormir. Alors, vous vous couchez vers 11 heures – minuit, et puis à 4 heures : debout. C'est une habitude. Et puis, dans la journée, vous faites votre petite sieste entre 1 heure et deux heures ; mais c'est léger, parce que vous n'y arrivez pas....(...)... 4 heures, c'est pas beaucoup, mais si vous dormez bien ça va, mais des fois vous arrivez mal à dormir, ou il faut trop chaud, ou il y a des soucis ; alors, là, le lendemain vous êtes fracassé, vous êtes fracassé ; la sieste, là, vous la faites sans qu'on vous le demande ; et puis ça, ça vous casse le rythme, ça vous casse tout...(...)...Oui, vous rentrez, vous mangez, vous vous mettez devant la télé vous savez pas ce que vous regardez ”. Dans la journée, vous avez du temps ? Comment l'utilisez-vous ? Avez-vous des occupations pour ce temps ? “ Franchement, vous n'avez pas envie ; vous êtes cassés... Moi je rentre, bon je m'occupe un peu de la maison, je m'occupe des papiers, l'après-midi je fais ma petite sieste, et puis après c'est reparti ; bon, vous voyez 2 ou 3 amis en bas, ou ailleurs, vous discutez, et après vous repartez ; avec ce coup du sommeil qui est cassé, vous faites votre travail, vous rentrez, bon, vous avez votre travail à la maison à assurer, les démarches, les commissions, les

patati, les patata... ça passe la journée ; vous arrivez à midi, vous mangez ; vous avez votre petit coup de barre, vous dormez, vous vous réveillez, tout ça ; et puis de temps en temps, vous allez discuter avec les voisins, avec les amis, tout ça, et après vous repartez ” (Rémi, PROPRES).

8.1.4. Temps de travail et disponibilité temporelle à l'emploi

L'évaluation des conditions temporelles de leur travail par les salariés ne s'effectue pas uniquement par rapport aux temporalités courtes du travail (horaires, durées, rythmes) **mais aussi par rapport au temps du devenir** et au degré de sécurité apporté par le contrat de travail sur un temps plus long. Plus particulièrement, un salarié en Cdd n'évalue pas de la même manière la durée de son temps de travail ou la configuration temporelle de son travail qu'un salarié en Cdi, ne serait-ce que par rapport aux droits (indemnités Assedic) qui pourront lui être ouverts après son contrat et par rapport à la nécessité économique qu'implique la précarité de sa source de revenu. Mais son évaluation va bien au delà : l'accès à un emploi plus “sécurisé” sur le moyen terme ou la contrainte budgétaire peuvent conduire à l'acceptation à court terme de régimes temporels très dérégulés : sous la forme par exemple de contrats précaires ou de contrats à temps partiel (comme on les retrouve en masse dans la grande distribution, par exemple).

L'enquête a permis de pointer de diverses manières le jeu qui s'établit, dans l'esprit des salariés, entre le “ temps de travail ” et le “ temps de l'emploi ” :

. Frédéric, (COURSES), messenger coursier peu chanceux, inscrivait dans sa nouvelle entreprise, et grâce à un contrat initiative emploi, les temporalités de son récent emploi dans un horizon temporel long : endurer un régime temporel du travail “ chaotique ”, de mauvaises conditions de travail et de longues durées journalières et hebdomadaires n'était envisageable qu'en s'inscrivant dans le temps du devenir, avec une perspective de stabilité d'emploi enfin retrouvée⁴¹. La durée du temps de travail cumulée au cours de son emploi de courte durée déterminera ses droits à “ subsistance ” durant sa période de chômage.

⁴¹ Mains salariés en Cdi ne supportent d'ailleurs des conditions temporelles du travail défavorables qu'en s'inscrivant dans un horizon plus long, en établissant une sorte d'échange (ou de pari) symbolique (mais pas toujours judicieux, voir les perspectives économiques à moyen terme de FRUITS) qui met en jeu, d'un côté de mauvaises conditions de travail et de vie à court terme, et de l'autre une relative (mais de plus en plus hypothétique) sécurité d'emploi à plus long terme. Plus de la moitié des ouvriers interrogés au cours de l'enquête manifestent une forte inclination à chercher un autre emploi (ceux de FRUITS, TRANSFONDS, AMBULO, AMBULA, ADMITER, SUCRE, SUPERESTO et VIANDES) ; par conscience de difficultés probables à retrouver un emploi sur un marché du travail dégradé, conscience aussi de leur faible niveau de qualification, conscience parfois aussi des limites d'âge prises en compte par les entreprises lors des recrutements et instinct sécuritaire (“ on connaît ce que l'on a ”) la plupart se résignent à rester. A une exception près toutefois : Robert,

. Bernard, menuisier intermittent (LYRIC) inscrit plutôt sa précarité comme moyen d'existence à long terme : la durée de ses contrats (le nombre d'heures de travail rémunérées sur l'année) déclenche également ses droits à indemnisation.

. Sandrine, infirmière de nuit, inscrit – mais d'une manière bien différente- les temporalités de son travail à court terme dans une perspective plus longue : celle du temps de la carrière qui justifie l'effectuation consentante de quelques dépassements d'horaires et engagements professionnels sans contrepartie immédiate.

. D'une certaine façon, Monique et Nadine, caissières à temps partiel (SUPERPROD) recherchent aussi un ajustement plus favorable à leur vie entre la durée du temps de travail qui leur est offerte et celle qu'elles souhaiteraient atteindre. La première, en s'engageant dans un deuxième emploi à temps partiel, quitte à effectuer 42 heures de travail hebdomadaire sans aucune majoration de la contrepartie financière correspondante. La seconde en tentant, par tous les moyens de "faire monter son contrat" au sein même de l'entreprise, quitte à outrepasser les règles de régulation de l'emploi à temps partiel.

8.2. La durée du temps de travail au centre d'un conflit de normes ?

En résumé l'analyse temporelle ne peut se passer de prendre en compte toutes les interdépendances entre les différentes dimensions du régime temporel du travail et de l'emploi, telles que les salariés les "vivent" eux-mêmes et les évaluent dès lors qu'on aborde avec eux la question de la durée du temps de travail..

Les pratiques de régulation temporelle généralement mises en œuvre dans les entreprises étudiées s'éloignent fortement de l'ancienne norme fordiste du travail à temps complet, en journée, en semaine, à durées du travail contrôlées et prévisibles impliquant une compensation financière de tous les écarts à la norme. Or, les propos des salariés interrogés montrent bien combien, pour certains groupes socioprofessionnels en particulier, **cette référence là résiste aux bouleversements contemporains** introduits dans la gestion des temps par l'entreprise (temps de la production, temps des marchés, temps du travail) et validés aujourd'hui par une législation complexe.

Que cette norme serve encore de point de repère à maintes organisations syndicales est clairement apparu au cours des négociations sur le temps de travail. Peu d'accords, semble-t-il, ont été signés par la totalité des organisations en présence ; et l'on peut encore considérer que certaines organisations ont plus souvent signé certains accords introduisant la

fonctionnaire, prépare activement des concours administratifs pour échapper aux dérèglements

flexibilité du temps de travail par “ clientélisme ”, dans un souci de démarquage syndical ou de recherche d’adhérents, ou simplement par déséquilibre du rapport de forces, que par conviction profonde des bienfaits de l’annualisation.

8.2.1. Des salariés à la recherche de la norme perdue

Ce qu’une majorité de salariés concernés par l’étude expriment de leur côté est avant tout leur insatisfaction, non pas de la réduction du temps de travail en tant que telle, qui aurait pu être une bonne chose, mais de deux bouleversements concomitants qui en ont annihilé d’éventuels effets bénéfiques pour leur vie :

- le changement de la norme temporelle antérieure, qui impliquait tout à la fois la reconnaissance salariale des configurations temporelles hors norme, une plus grande régularité et prévisibilité des horaires de travail (économiquement liée à la reconnaissance salariale puisque les irrégularités d’horaires ou les heures supplémentaires avaient un coût pour l’employeur) et une plus grande cohérence entre les temporalités sociales (temps du travail, temps familiaux, temps de l’école, temps la ville, etc.) ;

- la montée d’un sentiment croissant de perte de la maîtrise de leurs temps et d’impossibilité d’organiser librement leur vie qui accompagnent bien souvent une fatigue accrue : l’assouplissement des règles et l’élargissement des espaces de mobilisation de la disponibilité temporelle des salariés par l’employeur accroît bien souvent leur corvéabilité, l’emprise exercée par l’entreprise sur l’ensemble de leurs temps de vie au travail et en dehors du travail et ce que chaque salarié appelle la “ pression ” qui s’exerce sur eux. .

Qu’on les interroge sur leur organisation idéale du temps de travail ou plus directement sur l’appréciation qu’ils font de leur régime temporel actuel (après réduction du temps de travail le plus souvent) ces deux séries d’objections dominent leur critique et s’impriment (en négatif) dans leurs projections dans un univers de travail “ idéal ”.

A quelques nuances près toutefois, qui démarquent à nouveau assez nettement deux grandes catégories : l’une, dominante dans notre échantillon, constituée d’ouvriers, chauffeurs, employé(e)s de commerce et de restauration, très critique par rapport aux conséquences des “ 35 heures ” et à la “ dénormalisation ” du temps de travail qui a accompagné son passage ; l’autre, composée des salariés les plus qualifiés ou dotés d’une plus grande autonomie dans l’organisation de leur temps (cadre, agents de maîtrise du spectacle ou de mutuelle, infirmière, sage femmes), où la référence à la norme ancienne est

qu’impose à sa vie sa condition de chauffeur d’élus.

sensiblement moins fréquente, qui s'accommodent mieux des nouvelles régulations du temps, tout en mettant pareillement l'accent sur l'intensification et l'accroissement de la charge du travail. Au centre de cette différenciation –qui mériterait elle aussi d'être validée par une investigation empirique spécifique que l'ECDT permet d'envisager- la maîtrise du temps apparaît comme un enjeu déterminant du mode d'évaluation que les salariés peuvent faire du régime temporel du travail auquel ils sont soumis.

Ouvriers, chauffeurs, employé(e)s de commerce : entre la recherche de la norme perdue et un aspiration à la maîtrise du temps.

“ L'horaire idéal, c'est l'horaire qu'on peut aménager en fonction de son emploi du temps personnel...Oui une souplesse à l'initiative du salarié, mon idéal de travailleur c'est ça, si j'étais chef d'entreprise non. ” (Robert, ADMITER)

“ Pour ce temps j'aimerais être rémunéré plus, ou alors ce que je compte faire, changer de travail, être rémunéré autant mais sans heures supplémentaires, un poste à responsabilité, dans le technique, dans le bâtiment, avec des déplacements donc, à la fois sédentaire et des déplacements. Je veux finir avec un indice supérieur en fin de carrière, et pour la retraite ”. (Robert, ADMITER)

“ Le temps du travail, c'est très aléatoire, parce que c'est plus ou moins intéressant, c'est soumis à plein d'autres conditions, alors que quand je sors de l'entreprise, c'est moi qui gère... même si il y a des obligations aussi, mais ça n'est plus la même gestion, et là je peux aller vers mes centres d'intérêt, je peux aller vers les gens qui m'intéressent, ” (Bernard, LYRIC)

“ Je préférerais 39 h parce que les heures étaient plus regroupées ; je ne partais pas pour 3 heures, et en compensation des heures, j'avais des dimanches, un dimanche sur deux....en fait, ils pourraient, mais ils ne veulent pas se faire chier à faire des horaires pour 30 personnes.... Les partenaires sociaux, ils ont trop vu de garder le même salaire et travailler moins, mais ils n'ont pas compris que le temps où je ne vais pas travailler au lieu d'aller consommer je vais avoir 4H en moins, c'est vrai que j'ai 4H en moins par semaine, mais comme mon salaire ne va pas bouger, je suis encore mieux chez moi. Le citoyen ce qu'il demande ce n'est pas de travailler moins c'est d'être payé plus, je ne vois pas où est le but de travailler moins et de ne gagner pas plus, les gens ce n'est pas cela qu'ils veulent, ils veulent gagner pour pouvoir consommer ; partir en congé pour pouvoir vivre, là non, là on a du temps de repos pour survivre, on ne vit pas. Je n'ai pas compris ce qu'a voulu faire

Aubry, moi c'est vrai que j'aimerais travailler moins et être payer plus, cela n'arrivera jamais à moins de gagner au loto, j'aimerais la voir pour lui dire : " le citoyen ne te demande pas de travailler moins, il te demande de travailler normalement mais d'être payé plus, cela me sert à quoi mes 4H en moins si je dois rester chez moi dans un fauteuil à regarder la TV ", après ils disent qu'il n'y a pas de consommation, qu'il n'y a pas de mentalité, que les gens ne font plus d'enfants, mais tu peux faire quoi ! le salaire ne bouge pas, moi à l'époque où je me suis mariée, je voulais au moins deux enfants, mais cela revient trop cher, je ne peux pas assumer deux enfants. " (Marie-France, SUPERESTO) .

" Les salaires, pertes de salaires, les gens ils ne sont pas bien payés. Par rapport aux 35 heures ? Et bien : la demi heure de pause, on l'a perdu, ça on sait pertinemment qu'on l'a perdue, parce qu'il faut savoir qu'avant, quand on était à 39 heures, on était à 37 heures de travail effectif, parce que les demi heures de pause étaient comprises dans notre temps de travail ; dans les 39 heures, notre demi heure était comprise, on ne la récupérait pas, elle était payée et comprise dans notre temps de travail. Alors quand vous travaillez comme ça pendant 10 ou 12 ans, et que du jour au lendemain on vous passe aux 35 heures et qu'on vous fait récupérer cette demi heure de pause, au total on a gagné rien du tout On les avait les 10 minutes avant aussi : ils nous ont fait cadeau de quoi ? Bon, et on a perdu nos heures supplémentaires, c'est énorme, parce qu'il y en a beaucoup qui en faisaient. " (Daniel, VIANDES)

" Oui, on nous les fait récupérer (les heures supplémentaires), mais ça ne nous intéresse pas, parce que, pourquoi les faire, alors ? Nous, ce qu'on voulez, c'était rester à 39 heures comme on était : le directeur, il nous a convoqués un par un soit disant ; alors il me dit : " Mr M., comment vous les voyez vous les 35 heures ? ", je lui ai dit : " écoutez, je suis pas allé beaucoup à l'école, mais j'ai appris à compter : 7 fois 5 = 35, voilà comment je vois les 35 heures "... " ouais, c'est pas possible "... " Alors ne me demandez pas comment je vois les 35 heures, vous me demandez mon avis, moi je vous dis, je sais très bien qu'il ne sera pas pris en compte ". (Daniel, VIANDES)

" Non, c'est pas le fric, c'est du temps à moi. Les 35h pour moi, ça signifiait du temps à moi ; pas de l'argent, du temps. Et le temps, on ne l'a pas, non, on ne l'a pas, on ne l'a pas comme on veut. Oui, bien sur, tout à fait, je préférerais 39 heures avec d'autres horaires .. je ne suis pas maître de mon temps de travail. En plus quand j'étais à 39 heures, j'avais la possibilité de partir quand j'avais fait mes heures, quoique, ils avaient le droit de nous imposer une heure de plus à l'époque, avant les 35 heures, c'était une heure ou deux par semaines de plus, ils pouvaient nous les imposer... mais bon, ça ne nous dérangeait

pas, parce que c'était quasiment prévu, c'était des grosses journées, c'était le jeudi et le vendredi... mais c'est simple, je vais vous dire une chose : depuis les 35 heures, en tout cas, moi je suis fatigué, je suis plus fatigué par an... parce que la charge de travail est plus intense, et étant donné qu'elle est plus intense, elle se répercute le soir ou les jours de repos, et je peux effectivement moins faire de choses qu'avant, parce que je suis plus fatigué ; par exemple moi j'aime bien lire, et bien, je n'y arrive plus ; j'aime bien Cendrars, je n'arrive pas à le lire, merde, ça m'emmerde, je n'y arrive plus, je suis fatigué : tu as vu à quelle heure je me couche ? ” Son épouse : “ tu n'as jamais été comme ça, jamais. ” (Patrick, VIANDES)

“ Et bien, si on pouvait faire nos heures d'affilées comme 6 heures – midi, c'est intéressant, hein... il y a des chantiers où ça se fait, mais on peut pas mettre tout le monde sur ces mêmes chantiers. En général, c'est les amis des amis, les pistonnés des pistonnés, et puis voilà... Oui, c'est sûr, quand vous commencez à 5 heures, vous finissez à 11 heures ou à midi, vous avez fini journée, vous êtes tranquille, et puis le soir, vous vous occupez de vos minots, des devoirs et tout le bataclan, vous êtes libres là, c'est la belle vie, là. ”. (Rémi, PROPRE)

“ Avant on se faisait un salaire de 9500 à 10000 et maintenant on est tombé à 7500, 8000, les heures supplémentaires étaient payées normalement à 25% ou 50%. Donc ce n'est pas normal, on aurait aimé rester à 39h et avoir les heures supplémentaires payées...(…)... Avoir l'AM c'est agréable, mais de rentrer à des heures impossibles c'est moins agréable, il faudrait avoir des horaires fixes, pour les repas...(…)...Ne pas supprimer le paiement des pauses. Il faudrait qu'ils revoient un peu le rythme du travail, de rentrer à 3h ou 2h, 2h30 ce n'est pas une solution. Il faudrait qu'ils puissent déjà instaurer un temps de travail à ce niveau là. Pour avoir moins de dépassement. Les heures supplémentaires ne sont pas intéressantes, ils les paient en heures normales, avant oui et les gens arrivaient à des salaires de 9000, 10000F. Donc c'est moins favorable à cause du manque à gagner, 1000 à 15000F en moins à cause des heures sup qui ne sont plus payées comme heures sup, et des pauses qui ne sont plus payées.”.(André, ORDUR)

“ Avant, je travaillais en horaires fixes ; là, maintenant c'est demi journée par demi journée, c'est mieux les horaires fixes...la réduction du temps de travail, c'est bien pour certains, pour ceux qui sont en usine, qui ont des horaires fixes ; mais nous c'est différent, c'est pour cela que la modulation ne nous intéresse pas ” (Gilles, TRANSFONDS)

*“ C’était déjà dur avec les 40 h, mais c’est encore plus difficile maintenant, on ne peut pas compter sur des semaines planifiées... (...)... Déjà, je me suis aperçu d’une chose, ce qui prouve bien que la charge de travail a augmenté, c’est que pendant ma semaine de Rtt, j’ai déjà 3 jours pour récupérer : le lundi, quand je suis en Rtt, ma femme me dit “ oui mais tu travailles pas ”, oui mais je suis fatigué, alors qu’en 40 h le samedi matin j’étais un peu fatigué, mais après ça allait ; là, maintenant, j’ai sommeil, il est 17 h, j’ai sommeil, avant ça ne se passait pas... (...)... Si on me dit maintenant vous allez travailler moins, je dis de suite oui, même si on me propose un poste à la journée avec 1500 F. par mois de moins, je dis oui tout de suite, c’est notre vie : les 3*8 c’est une chose abominable ” (Henri, SUCRE) .*

“ 35 heures mal distribuées, non. Je préfère ce que je connais, car si on leur donne la possibilité d’élargir la plage, on sera toujours à cavalier, il n’y aura plus de juste milieu... Ce que j’estime, c’est qu’il faut que les heures faites soient payées et compensées, les deux ; parce qu’on est au dessus des gens normaux, du code du travail, on fait plus donc il faut qu’on ait les deux ” (Michel, TRANSPTOUT).

“ L’horaire de travail idéal ? Chaque jour, faire 6 h – 14 h, comme ça je dors plus l’après-midi, et j’ai l’après-midi complet ”. (Pierre, TRANSFRUIT)

“ Avec la Rtt, on aurait souhaité des gains de salaire, car cette flexibilité, elle n’est pas payée, c’est pas motivant, qu’on fasse la journée normale ou les quarts, c’est pareil ; on a demandé un panier, ne serait-ce qu’un, ça a été refusé. En plus, les 44 heures, on les fait sur 6 jours au lieu de 5 ; le samedi, on a toujours du retard à rattraper ” (Christophe, FRUITS).

*“ Moi, mon idéal, ça serait de pouvoir travailler en 2*8 déjà : pouvoir ne travailler que le matin ou que l’après-midi, ne pas avoir cette coupure entre midi et deux, pouvoir commencer par exemple à 6 heures 30 et finir à 14 heures, en faisant mes 8 heures s’il le faut... pour passer moins de temps : de 6 h 30 à 19 heures, ou plus, ça fait de très longues journées... L’idéal aussi ça serait qu’on nous paye ce qu’on fait quoi : voilà, si je fais mes 9 heures par jour, j’aimerais qu’à la fin du mois je les retrouve, ou si j’en fais 10. Parce que là, vous pouvez en faire aussi bien 7 que 10, à la fin du mois vous voyez toujours le même résultat ” (Pascal, TRANSFONDS).*

“ On aurait préféré un aménagement au niveau salaire, parce que c’est vrai que la modulation ca ne plaît pas à tout le monde, faire deux heures de coupures et tout c’est vrai que ce n’est pas marrant, les gens ce qu’ils veulent c’est cela, gagner plus. On aurait préféré

déjà qu'ils ne nous baissent pas le salaire brut, ils nous le récupèrent en prime RTT, mais ils nous ont quand même baissé le salaire brut, on a perdu du fric, nous au point de vue horaire ça va mais gagner une demi-heure en moins par jour, qu'est ce que c'est ? Vous êtes là, vous finissez à 11H, 11H et demi, c'est pareil, les 35H on s'est fait avoir " (Marc, SUPERPROD)

"Pour moi, les 35 H., c'était un progrès social, c'est à dire : travailler moins et gagner plus ; c'est à dire travailler moins parce qu'on n'est pas sur la terre que pour travailler, donc c'est sûr que c'est un progrès social, d'un côté pour l'individu, et pour celui qui est à côté, celui qui est chômeur ; ça, c'est aussi un progrès social ; il y a quand même une réduction du temps de travail, cette réduction, il faut en récupérer une partie par une autre... Mais, c'est vrai que c'est parti dans un autre progrès, un progrès économique, un progrès de mondialisation, un progrès de beaucoup de choses, que nous, on est perdus dans ces 35 heures qui n'ont plus rien à voir avec le départ... (...)... Voilà, ce que je pense c'est que les heures supplémentaires, elle n'ont pas le même but aujourd'hui ; les heures supplémentaires maintenant, c'est des heures supplémentaires pour la direction, mais pas pour l'individu, ça ne veut plus rien dire : ils sont contents : ah, vous voulez venir ? et bien oui. En plus les heures supplémentaires ne sont pas payées comme avant, à taux plein.... Vous réduisez le travail, mais ces 35 heures, on voit toujours que c'est 35 heures de travail, mais en fait c'est 39 heures de travail qu'on fait toujours, on ne s'en aperçoit pas, mais les 39 heures, on les fait en 35 heures ; la charge de travail, elle augmente, parce que la compensation d'individus qu'on attendait, elle n'y est pas, vous comprenez. Les 10 personnes qui faisaient 39 heures et qui font 35 heures maintenant, les 40 heures d'écart où elles sont, elles n'y sont pas. " (Jean-Marie, SUPERPROD)

Cadre, personnels soignants, gestionnaire, coordinatrice technique : le sentiment de maîtriser son temps chez les salariés diplômés.

Si, comme nous l'avons montré au chapitre 7, les frontières du temps de travail " effectif " ne sont pas évaluées de la même manière par les ouvriers, chauffeurs et employés de service d'une part, les salariés plus " qualifiés " ⁴² d'autre part, le jugement qu'ils portent

⁴² Les salariés que nous évoquons ici sont tous titulaires de diplômes de niveau égal ou supérieur au Bac (Agent de maîtrise de mutuelle = Bac ; infirmière et sage femme = Bac+3 ; coordinatrice technique = licence ; gestionnaire = DEA). Mais, c'est le point de clivage important, **leur diplôme est reconnu à travers la qualification de leur emploi**. Ce qui n'est pas le cas de plusieurs salariés non diplômés – " déclassés " en quelque sorte- présents dans l'échantillon qui occupent des emplois non qualifiés (Patrick, préparateur de commandes avec un DEUG de philosophie ; Jean-Marie, employé de commerce de grande distribution avec Bac+3, Robert, chauffeur d'élus, avec un niveau DEUG, ou encore Guy, ambulancier, mais instructeur et pilote de ligne). Dans la catégorie des salariés qualifiés pourrait être aussi inclus Gérard, agent technique de maintenance, beaucoup plus ambivalent toutefois dans l'appréciation de son régime de travail, en milieu industriel : extrêmement critique sur la manière

sur les régulations temporelles auxquelles ils sont soumis différent également. Mais il est vrai que les cas présents dans l'enquête font apparaître les modes de régulation temporelle concernant cette catégorie comme beaucoup moins contraignants, dans des univers de production eux-mêmes distants des contraintes industrielles et marchandes (excepté pour le cadre commercial).

Guy, cadre commercial (GRAINE) à grande autonomie, estime que le forfait en jours était la meilleure solution de Rtt dans son cas ; satisfait des quelques jours de repos supplémentaires ainsi acquis, à lui de gérer ensuite de façon (relativement) autonome ses journées de travail, ses bornes et ses frontières ; la seule ombre au tableau est la difficulté de prendre un mois de repos annuel complet comme il aurait souhaité le faire.

“ Mon idéal ? Pouvoir débrancher au moins une fois un bon mois dans l'année, parce que dans la pratique quand on arrive à se sauver trois semaines, c'est pas si mal. Or mon idée, c'est qu'il faut au moins trois semaines pour débrancher, c'est à dire ne pas savoir exactement ce qu'on va faire quand on va rentrer ”. (Guy, GRAINE).

Michèle (SOCMUT) voit deux avantages à la régulation actuelle de son temps de travail : le système d'horaires à la carte et les journées de Rtt lui permettent d'articuler son travail aux temporalités sociales qui lui sont propres en aménageant ses horaires par rapport aux rythmes scolaires et à ceux de son époux ; le système de pointage introduit dans la mutuelle à l'occasion de la réduction du temps de travail lui permet désormais de voir reconnus les temps de travail correspondant aux nombreux petits dépassements d'horaires quotidiens qu'elle a toujours effectués sous la pression (morale) de l'urgence des dossiers de “ cas sociaux ” qu'elle a à traiter.

Mathilde, gestionnaire (LYRIC) s'accommode assez bien de la nouvelle modulation annuelle de son temps de travail ; elle n'est cependant pas certaine de ne pas “ dépasser ” les durées prescrites, notamment en période “ haute ” de déroulement du festival, période qui lui vaut d'avoir quelques 100 payes à assurer : *“ pendant les périodes de paye, il y a des jours butoirs, donc parfois ça m'arrive pendant cette période de travailler 10 heures par jour ”.* Aussi s'efforce-t-elle désormais de noter ses heures de travail réelles sur son planning de façon à pouvoir éventuellement demander une révision de la programmation annuelle de la modulation pour l'année prochaine. Au quotidien, comme Michèle, elle jongle sans s'en plaindre entre ses contraintes professionnelles et son jeune enfant ; si elle effectue

dont le passage aux 35 heures s'est fait dans son entreprise, il trahit toutefois de diverses manières une certaine autonomie dans la gestion et dans le décompte de son temps de travail.

quelques dépassements journaliers de ses horaires de travail, c'est toujours lorsqu'elle a l'assurance que son ex mari ou son nouveau compagnon peuvent s'occuper de son fils : *“ Oui, quand je n'ai pas Roméo, mon fils, je viens plus tôt, quand son père le prend. ”*. En revanche, sa situation de mère lui ôte toute culpabilité lorsqu'elle refuse des réunions tardives ou en interrompt sa présence au moment où elle doit aller chercher son fils à la crèche : *“ C'est vrai qu'on a des réunions, mais moi c'est vrai qu'à 18 h, si on est réunion et qu'il faut que je parte, je me lève et j'y vais ... Et puis moi, je ne prends pas des réunions à 5 heures ou à 6 heures. Ou alors, quand c'est une réunion qui est programmée suffisamment à l'avance, je m'organise pour que mon fils soit récupéré par quelqu'un d'autre à ce moment là... C'est vrai aussi que par rapport à ça, le jugement des gens, c'est à dire si je on leur dit : je dois partir parce que je dois aller chercher mon fils, c'est pas du tout pareil que si on leur dit : je dois partir parce qu'il est 6 heures, et je finis de travailler à 6 heures. C'est vrai que si je n'avais pas mon enfant et qu'à 5 heures j'ai une réunion et qu'elle termine à 7 heures, à 6 heures je ne vais pas me lever pour dire : il faut que j'y aille ; alors que là, je le fais vraiment sans aucun scrupule ; de toutes façons, si à 6 heures 05 ou 10 je ne suis pas à l'école, bien sûr ils ne le mettent pas à la rue... mais bon, ça me permet de ne pas dépasser sans aucune culpabilité... ”*. Comme elle le dit elle-même, la “ souplesse ” des horaires de travail *“ ça doit être dans les deux sens ”* : dépasser les horaires lorsque le travail le nécessite n'est admissible à ces yeux que dans la mesure où le regard de l'entreprise sur quelques petits retards d'arrivée au bureau le matin – temps qu'elle compense d'elle même en raccourcissant sa pause repas- n'est pas trop pointilliste.

Dominique, coordinatrice technique (LYRIC), jouit, dans la même entreprise, d'une autonomie d'organisation du temps comparable à celle de Mathilde : n'étant *“ pas du matin ”*, elle décale aussi discrètement que possible ses horaires d'arrivée au bureau par rapport à la “ norme ” mais reste plus tard le soir. Mariée, mais sans enfants (elle *“ n'a que des chats ”* pour compenser) ce décalage ne paraît pas lui poser de problème particulier. Comme Mathilde aussi, elle surveille de près un planning de modulation qui lui permet à certaines périodes de l'année d'effectuer son travail sur 4 jours ; et elle ne s'en plaint pas.

Sandrine, infirmière de nuit (INSTITUT) l'est par choix d'organisation de sa vie personnelle, par attrait de la rémunération (le travail de nuit rapporte au moins 1000 F. de plus que le travail de journée et la durée hebdomadaire du travail est réduite de 3 h 30: une temporalité du travail “ hors norme ” toujours reconnue), mais aussi en raison de la moindre densité de médecins et de “ chefs ” la nuit que le jour à l'hôpital. Le passage aux 35 heures lui a permis de bénéficier de jours (nuits) de Rtt bien vite et entièrement consacrés à sa fille ; toutefois, elle ne choisit pas le positionnement annuel de ses 8 nuits de repos, programmées

attendant sans possibilité de fractionnement. Fortement impliquée à la fois dans son travail de soin, dans la vie de l'institution et aussi dans sa carrière, Sandrine considère comme "normaux" : les temps de petits dépassement journalier qu'elle fait rarement comptabiliser par sa "chef" ; les temps de formation (de jour) bien qu'ils établissent une rupture dans les rythmes de son organisation personnelle (et lui "coûtent" des trajets et des jours de travail supplémentaires : une nuit = 12 h, une formation de jour = 7 heures) ; tout le temps qu'elle consacre (sur le lieu de travail ou à son domicile), par choix personnel, à un travail en commission d'accréditation de l'établissement. "Amour du métier", implication dans l'organisation, projection dans une carrière nourrissent le regard complaisant qu'elle porte sur son travail et ses temporalités : . " *La Rtt ? c'est toujours ça de pris* "

Sylvie, sage femme hospitalière (BEBE), partage la même implication que Sandrine dans un travail parfois difficile⁴³ mais chargé de sens : " *Moi, l'avantage de mon travail, c'est le rythme, c'est la "liberté" entre guillemets.. je pense qu'on le prend sur le physique. C'est pas tout le monde qui peut le faire ; il faut quand même une bonne santé, il faut avoir un équilibre familial plus-plus-plus, un tempérament – je pense que ça y fait-, calme, pas trop stressé... tampon, quoi, ça se ressent en équipe ; bon, on a le droit d'être fragile à tout moment, mais ça se ressent tout de suite, et sur l'équipe ça se ressent...* ". Son implication dans le métier va avec l'acceptation de contraintes très fortes : " *le manque de sommeil, ça c'est la sélection : arriver à tenir tant d'heures ; l'autre sélection, c'est la responsabilité de la sécurité sur la vie ; et la surcharge de travail, quoi, le surmenage, arriver à rester calme sur les urgences* ". Peu de week-end libres : " *donc en fait, on n'a qu'un week-end vraiment tranquille sur quatre et c'est vrai que la vie, avec l'autre qui travaille à la semaine, c'est un peu dur pour organiser les sorties, voilà, c'est une contrainte. C'est vrai qu'il y a des gens qui ont arrêté pour ça, pour avoir un rythme avec des amis, recevoir les gens le week-end...il y en a effectivement qui prenaient des consultations, ou se reconvertissaient.. au départ du partenaire, et même des divorces, pour le rythme... il faut vraiment un mari solide, quoi, pendant l'absence, qu'il assume tout..* " L'époux de Sylvie a sans doute accepté une forme de "déclassement" social pour "assumer" une partie de la vie familiale et domestique auprès de son épouse : ingénieur, las d'incessants voyages à Paris, il s'est reconverti comme instituteur. Il est vrai qu'avec des

⁴³ La difficulté est liée à la hantise permanente que l'accouchement "se passe mal" : "Bon, j'ai eu beaucoup de chance, je touche du bois, je n'ai jamais eu de problème, mais il suffit d'un seule ou de deux gardes un peu difficiles à la suite pour être complètement déstabilisée.. il faut arrêter carrément de faire cette profession je crois, si on perd un enfant, qu'on puisse culpabiliser d'avoir été... ça arrive, on fait 100 à 200 accouchements pas an chacune, au bout de 5 ans ça peut arriver... j'ai eu des peurs... ça marque pour longtemps.. même si ça s'est bien passé, il faut évacuer ça Moi, je sais que je fais régulièrement des cauchemars, des trucs aberrants, sur notre profession, parce que c'est lourd...".

enfants jeunes, le rythme de travail de Sylvie se prêtait mal à la “ conciliation ” d’une vie professionnelle et d’une vie familiale : des gardes à l’hôpital la tiennent, tous les 3 ou 4 jours, éloignée et coupée de son domicile 26 heures durant. En bref, des **contraintes temporelles lourdes** : des temporalités du travail “ *un peu décousues* ” malgré des plannings à trois mois (alternance un peu chaotique de gardes complètes et de demi gardes en journée) ; des astreintes répétées (souvent pour pallier une absence), non reconnues, qui ne disent pas leur nom (“ *il n’y a pas d’astreinte légale, mais on nous appelle en fonction de ... mais justement on sait que ce sera pour des choses très urgentes... ça peut arriver une dizaine de fois par an, je pense* ”) ; des “ débordements ” d’horaires non forcément reconnus (ou qu’elle ne fait pas reconnaître) ; une surcharge de travail (“ *la paperasse* ”) ; un travail qui “ *par la pensée n’est pas fini* ” lorsqu’elle sort de l’hôpital et peut même marquer le sommeil de son empreinte. Autant de “ nuisances ” dont Sylvie s’accommode en apparence relativement bien pour le moment, sans doute au nom du “ sens ” de son travail et de son engagement professionnel. En attendant le (difficile) “ passage aux 35 heures ” à l’hôpital ; en gageant qu’il régulera un temps de travail (reconnu ou non) que, pour l’instant, elle avoue ne pas savoir comptabiliser sur une année. Mais “ *Moi, travailler moins, non : je ne saurais pas quoi faire de mon temps* ”.

8.2.2. Temps de travail et conflit de normes.

Au delà des implications de l’étude pour une réflexion sur l’outil de mesure statistique des durées du travail, un de ses enseignement principaux, enseignement dont il semble que l’analyse temporelle du travail comme toute politique sociale doit tenir compte, c’est que **plusieurs dimensions du régime temporel du travail forment système, non seulement dans l’esprit du salarié, mais dans l’organisation sociale en général : parmi ces différentes dimensions, celle qui suit la norme de durée (durée chronométrée, norme quantitative) n’est qu’un élément particulier d’articulation du temps du travail aux autres temporalités sociales.** Mais elle n’est pas le seul. Et, pour de nombreux salariés (plus particulièrement pour ceux dont les horaires sont les plus dérégulés qui ont été étudiés ici), le déplacement de cette norme là reste purement fictif et peut même s’avérer préjudiciable à la vie sociale si un temps de travail réduit se paye de dérives dérégulatrices d’autres dimensions du régime temporel du travail :

- dérégulation des systèmes de reconnaissance de la contribution, avec la rémunération réduite, voire la non rémunération, ou encore une rémunération reportée en fin d’année, de temps de travail “ hors norme ” ; ou encore, avec le rognage d’avantages et

primes divers qui fondaient une partie du revenu ; ou lorsque la compensation salariale de durées du travail élevées est “ forfaitisée ” (chauffeur d’élus, cadres) ;

- dérégulation des rythmes de la vie sociale, lorsque l’annualisation du temps de travail autorise l’employeur à user (voire abuser : industrie de la viande, BTP, transports de fonds) de journées (ou semaines) à “ zéro heure ”, ou lorsque les délais de prévenance sont extrêmement courts ou non respectés (viande, ambulances, transports de fonds, transports routiers) ;

- dérégulation des rythmes internes et des conditions d’exécution de la tâche lorsque la réduction du temps de travail se fait “ à charge de travail égale ” (le cas de nombreux cadres, employée de restauration, agents de nettoyage, éboueurs, agents de maîtrise de mutualité sociale, ouvriers de la viande, de la conserve, etc.), par jeu compensatoire sur les cadences, les délais, l’intensité du travail ;

- dérégulation généralisée du système de travail enfin lorsque les règles du droit du travail ne sont pas respectées. L’échantillon d’entreprises étudié était riche de ce point de vue là et les exemples de gestion “ à vue ” des horaires de travail étaient suffisamment nombreux **pour que l’on puisse sérieusement se poser la question de l’efficacité de la “légifération” et de la réglementation dans des secteurs où l’absence totale d’organisation et d’outils de gestion du temps de travail coïncide curieusement avec un poids très faible de l’organisation syndicale et (dans le cas des transports en général) un collectif de travail déspatialisé.** En tout cas, que ce soit par rapport au respect de la réglementation des temps de conduite et des temps de repos ou par rapport à l’application des délais de prévenance légaux ou conventionnels à leurs salariés, certaines entreprises de transport de fonds, d’ambulance, de transports routiers, de travaux publics ou de l’agroalimentaire nous ont impressionnés par le caractère peu réglementaire de leurs pratiques.

Pour la majorité des répondants à l’enquête, dans leur majorité, le changement des règles juridiques comme l’évolution des pratiques de l’entreprise flexible en matière de régulation du temps de travail débouchent sur une **perte de sens de la durée**. Pour d’autres, (commerciaux, secteur public hospitalier) le “ **sens** ” de la durée **n’était pas référencé de la même manière**, ne se rapportait déjà plus à l’“ ancienne norme temporelle fordiste ”⁴⁴ et

⁴⁴ Il n’est pas anecdotique de noter l’extrême décalage qu’a pu révéler l’enquête entre les règles du temps de travail appliquées (ou plutôt applicables) au secteur privé et l’incroyable **prise de distance du secteur public par rapport à ces règles**. En attestent : la forfaitisation du temps de travail du chauffeur d’élus ; les sessions de travail de 25 h 15 sans forcément pouvoir prendre un repos qu’effectuent les sage femmes ; les astreintes non compensées ; les “ récupérations ” de temps de

les évolutions actuelles des systèmes de régulation affectent surtout les temporalités internes de leur activité (accroissement de la charge de travail, densification, intensification du travail, etc.).

La mesure de la durée du travail, et en particulier de sa forme “ annualisée ” ne peut par conséquent s’envisager qu’au cœur de ce conflit sur la norme temporelle :

. **norme du temps de travail “ flexible ”**, référence unique des employeurs, qui implique un mode de rémunération unique de temporalités du travail indifférenciées ou, en d’autres termes, la non reconnaissance salariale de la disponibilité temporelle, c’est à dire au bout du compte **l’élévation de la disponibilité temporelle au rang de critère premier et non négociable d’accès à l’emploi** (voire de “ compétence ”, pour parler “ moderne ”) ;

. **norme temporelle fordiste** pour maints salariés (et représentants syndicaux) ne disposant d’aucune marge de liberté dans l’organisation de leur temps de travail : faute de maîtrise du temps de travail, et du temps de vie en général, elle représente le meilleur compromis possible entre les différentes dimensions du régime temporel du travail (salaires, conditions de travail, configuration temporelle du travail), en tout cas celui qui laisse le plus de chances d’envisager une articulation des temporalités sociales (temps de travail, temps familiaux, temps domestiques, temps de la ville, etc.) ;

. **norme temporelle souple**, fondée sur une certaine “ maîtrise du temps ” et sur un échange et un compromis plus ou moins informel, mais tenu pour équitable, entre les contraintes temporelles liées à l’activité, au métier, à la profession, et un certain équilibre (ou un équilibre consenti) des temporalités sociales ; s’y référerait ces catégories de salariés, rencontrés notamment dans cette enquête, pour lesquels l’autonomie dans l’organisation du temps de travail, les avantages tirés d’une certaine “ souplesse ” des horaires ou encore une logique d’implication professionnelle pourraient conduire à une “ comptabilisation ” différente du temps de travail, à un autre “ regard ” sur ce temps et à certaines formes d’“ enrôlement de la subjectivité ” dans le travail.

A l’enquête statistique soucieuse de “ mesurer ” la durée du temps de travail de se donner alors les moyens de charger de “ sens ” les nombres, décidément incommensurables, qu’elle recueille sur la base des énoncés de salariés donnant eux-mêmes un “ sens ” différent à la mesure.

dépassement comptabilisés “ heure pour heure ”, sans majoration (que l’on retrouve dans tout le secteur sanitaire et social ou chez le personnel technique de l’éducation nationale), etc. Observations qui soulignent la portée limitée de la “ norme fordiste ” que nous évoquons tout au long de ce rapport et qui, il est bon de le préciser, sert principalement référence aux salariés du secteur industriel, voire, par extension, du secteur des services.

CONCLUSION

**QUELLES IMPLICATIONS POUR
LA MESURE D'UNE DUREE ANNUELLE
DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ?**

Quelles implications les observations réalisées dans cette étude peuvent-elles avoir pour la méthodologie d'enquêtes quantitatives sur la durée effective du temps de travail ? Comment " mesurer ", en l'état actuel des connaissances, la durée du temps de travail effectif de salariés ?

Le travail réalisé et présenté dans ce rapport ne débouche pas directement sur une réponse univoque à ces questions, pas plus que sur un questionnaire d'enquête à l'élaboration duquel nous préférons laisser des professionnels de la statistique s'atteler ; plus compétents que nous en matière de maniement d'outils lourds et puissants, mieux informés sur les implications économiques et financières des opérations à mener, mieux entraînés aux techniques de confection de questionnaires directifs et des questions " fermées ". Tout au plus pouvons-nous, en guise de conclusion générale de notre travail, apporter quelques éléments d'observation et de terrain pour alimenter la réflexion sur les outils statistiques, dénoncer quelques pièges à éviter et pointer certains obstacles à contourner, voire quelques objectifs à atteindre.

La première partie de l'étude – qui n'a, pour l'instant, fait qu'ouvrir un peu plus grandes des portes largement entrebâillées par les travaux de P. BOISARD et J.-D. FERMANIAN [1999] notamment- a tenté à la fois de montrer le grand intérêt, les limites et les faiblesses des Enquêtes Complémentaires à l'Enquête Emploi sur la durée du travail (ECDT). **L'intérêt de cet outil puissant est considérable pour observer les changements en cours de la norme temporelle dans un contexte de flexibilité croissante de l'appareil productif et de conflit de normes sur le temps de travail.** L'exploitation secondaire que nous avons faite de la version 1995 de l'enquête nous en a convaincus ; elle nous incite à envisager de la prolonger en utilisant des moyens d'analyse statistique plus sophistiqués et à mettre les résultats déjà obtenus en perspective à partir d'un travail comparable sur sa version la plus récente (2001). Plusieurs hypothèses, forgées à partir de l'observation " de terrain ", pourraient guider ces nouvelles investigations.

En tout cas, les matériaux rassemblés, que ce soit par les enquêtes durée du travail, mais aussi par notre propre travail de terrain⁴⁵ nous ont rendu envisageables plusieurs voies d'analyse des différentes dimensions du " temps de travail " à l'heure où, en matière d'organisation productive domine l' " entreprise flexible " et où se développent sans doute

⁴⁵ Seule une petite partie des matériaux rassemblés à l'occasion de cette étude n'ont été pleinement utilisés ici : ceux qui servaient directement à renseigner la question de la mesure de la durée du travail sur un terme annuel.

de nouvelles déclinaisons du “ travail sans qualités ” [Sennett, 2000]. Ils permettent par exemple d’alimenter le débat théorique autour de thèmes (en vogue) comme celui de l’ “ autonomie dans le travail ” et proposer des éléments de réponse à la question de savoir si **une disponibilité temporelle extensive n’est pas en train d’établir une sorte de contreponds au discours managérial dominant sur l’autonomie** [Veltz, 1999 ; Zarifian, 1995] ; ou si elle n’est pas assimilable à une **forme renouvelée de la “ corvéabilité ”, forme non régulée de subordination salariale** [Bouffartigue et Bouteiller, 2000b]. Ou encore serviront-ils de base à une réflexion approfondie et objectivée sur les “ temporalités sociales ” [Mercure, 1995], sur l’ “ écologie temporelle ” [Grossin, 1996] ou sur la prise en compte des coûts économiques et sociaux externalisés par l’entreprise à l’occasion des décisions de gestion du travail, dans ses durées, dans ses rythmes et dans son articulation aux temporalités sociales⁴⁶ .

L’outil statistique ECDT permet donc de fournir une base solide de connaissances sur les temporalités du travail, même si certaines objections méthodologiques qui ont pu lui être adressées dans ce rapport en limitent la portée : les réponses par procuration faussent quelque peu les résultats en la matière et, si l’on n’en tient pas compte, réduisent sérieusement une taille d’échantillon pourtant intéressante au départ ; quelques doutes peuvent être émis quand à la représentation de certaines populations –en particulier celles, culturellement infériorisées, auxquelles l’accès est, on le sait, difficile ; certaines “ anomalies ” ou dissonances avec les observations que l’on peut faire sur le terrain telles, par exemple, l’expression d’une forte régularité des rythmes de travail des ouvriers et maîtrises du BTP ; **le flou régnant sur les mesures d’un objet aux contours flous : la durée du temps de travail effectif** .

L’outil ECDT –mais peut-être ni plus ni moins que d’autres- nous est apparu comme relativement limité dans son aptitude à “ mesurer ” la durée du temps de travail des salariés. Certes, pourvu qu’elle soit suivie de façon homogène pour l’ensemble de la population (et non désordonnée par l’introduction d’un quelconque “ filtre ”), **la démarche qui consiste à faire renseigner le répondant sur une journée et sur une semaine complète de travail est, de notre point de vue, à encourager et à poursuivre**. Elle permet de porter assez finement l’observation sur les durées quotidiennes et hebdomadaires “ hors

⁴⁶ Chaque jour apporte son lot d’informations (journalistiques, le plus souvent) sur les problèmes (nouveaux) que posent aux services et aux pouvoirs publics les dérégulations d’horaires organisées par l’ “ entreprise flexible ” ; au delà de ces problèmes, il est bien question de coûts sociaux (coûts “ écologiques ”, pour reprendre la formule appropriée de W.Grossin) dont la charge est reportée sur la collectivité. Voir, par exemple, le dossier “ Le temps moderne ” dans un récent *Cahier Emploi de Libération* (30 avril 2001).

normes ” pour des catégories données (par analyse des distributions, en particulier des “ queues ” de distribution), sur les **amplitudes**, sur les ruptures journalières ou hebdomadaires (coupures mais aussi repos, “ respirations ”, récupérations, etc.), bref sur les rythmes de travail et sur la façon dont se construisent les durées du travail hebdomadaires.

Mais les limites de cette entreprise sont assez rapidement atteintes en termes d’homogénéité de sens des données de durée recueillies (ce qui en limite les possibilités d’interprétation) et en matière d’“ effectivité ” des temporalités du travail approchées beaucoup trop **grossièrement au regard des enjeux qui y sont attachés aujourd’hui**. Nous ne saurions trop recommander de ce fait d’entamer une réflexion sur deux exigences supplémentaires qui nous paraissent devoir satisfaites par le statisticien lors du recueil des données et sur la meilleure façon possible de s’y soumettre.

1/ **Connaître les contours précis des durées déclarées par les répondants, le positionnement des frontières qu’ils entendent donner au temps de travail**. Nous avons vu que ces frontières et leur perception pouvaient varier d’un groupe socioprofessionnel ou d’un contexte d’entreprise (ou sectoriel, opposition public/privé) à l’autre. Nous avons montré aussi que **la notion de durée “ habituelle ” n’a plus beaucoup de sens dans un monde où la grande majorité des salariés voient leurs horaires de travail et leurs temps d’emploi placés sous le signe de la flexibilité ou de la souplesse**. Il n’y a plus, ou presque, d’“ habitude ” dans les horaires, ou alors marginalement. Autrement dit, il faut se rapprocher au plus près d’une **notion de temps de travail “ effectif ” signifiante et élargie** par rapport à celle qui consistait à évoquer simplement à travers ce terme la prise en considération des heures supplémentaires (des heures au delà d’une durée “ normale ”). Nous avons montré également **qu’il y a aujourd’hui conflit de normes et que c’est en son sein que se placent l’observation et le recueil des informations**. L’ évaluation du temps de travail effectif ne peut donc pas rester “ aveugle ” ou “ muette ” sur le contenu de l’objet mesuré. La durée déclarée par le salarié doit être accompagnée de sa “ notice explicative ”, de son “ code d’accès ”. Dans le monde contemporain, les catégories limites ou litigieuses du temps de travail ne se limitent plus aux temps purement formels de “ pause ”, d’“ habillage ”, de “ déshabillage ”, de “ douche ”, ou de “ passation des consignes ”. La norme ancienne, qui structurait le temps de travail à sa manière, résiste bien socialement, les propos d’une partie des salariés en attestent : mais, à cette résistance l’entreprise “ flexible ” (parfois relayée par la politique publique) oppose de nouveaux modes de structuration des régimes temporels du travail. Des clivages forts semblent naître en tout cas **entre deux formes de disponibilité temporelle au travail : l’une, imposée et non reconnue en terme salariaux ; l’autre, apparemment mieux acceptée dans l’illusion de “ maîtriser son temps ” et reconnue**

salarialement. Ces deux formes (au moins) de disponibilité temporelle induisent **des manières assez différentes d'évaluer, de décliner, de mesurer et d'énoncer la durée du temps de travail effectif. Une grille de lecture des temporalités du travail basée sur l'ancienne norme temporelle du travail de l'ouvrier industriel ne possède désormais plus aucune chance d'accéder à la connaissance et à la compréhension des processus en cours.**

2/ Approcher—en cohérence avec ce qui vient d'être dit— ce que l'on pourrait appeler les **“ informalités ” du temps de travail⁴⁷, les zones d'ombre du décompte du temps.** Il faut entendre par là s'attacher à construire quelques outils qui permettent une approche, au moins grossière, de ce que nous avons appelé les **“ petits ou grands dépassements quotidiens ”** (temps de travail non reconnus salarialement par l'entreprise et/ou en infraction du droit) et les temps de travail concrets qui sortent des catégories classiques de la régulation formelle (temps de travail illégaux rémunérés **“ de la main à la main ”** sur les chantiers de BTP, dans le petit commerce ou dans l'agriculture par exemple).

La question la plus épineuse que nous avons posée dans cette étude concernait enfin l'avenir d'une entreprise de mesure objective du temps de travail qui prendrait pour base l'ECDT ou l'enquête emploi actuelles : comment **“ mesurer ”** sur une échelle de temps unique afin d'assurer une comparabilité maximale des nombres recueillis ou reconstitués des durées du travail à une époque (historique) où la durée ne prend sens et n'est validée, pour maints salariés (mais surtout pour maints employeurs, au nom de la norme temporelle **“ flexible ”**), que sur une **période annuelle ?**

De ce point de vue, mais sans proposer de solution alternative, quelques constats sans équivoque résultent de la lecture transversale des matériaux et entretiens réunis par une enquête qualitative spécifique. Ils convergent vers l'idée que **la mesure d'une durée annuelle quantifiée du temps de travail a d'autant moins de chances de succès que ce mode de régulation a peu de “ sens ” pour bon nombre de salariés et que les obstacles méthodologiques qui se dressent sur le chemin de sa réalisation sont nombreux et importants.**

9.1. – Durée journalière ? hebdomadaire ? mensuelle ? Quel terme fixer pour une mesure homogène de la durée du temps de travail?

9.1.1. Notre premier constat est la confirmation que **de fortes irrégularités d'horaires journaliers, hebdomadaires et mensuels** peuvent affecter une proportion, sans

doute non négligeable, du salariat [Boisard et Fermanian, 1999 ; Bloch-London et Boisard, 1999]. Ce constat découle logiquement de la construction même de l'échantillon, qui réunissait, par choix méthodologique, un maximum de situations (individuelles et de branche) difficiles, voire "chaudes", du point de vue de la régulation des temps travaillés. Autant dire que notre enquête ne permet aucunement d'évaluer la proportion de salariés qui travaillent aujourd'hui (et qui travailleront demain) dans des conditions aussi fortes d'irrégularité et d'imprévisibilité de leurs horaires de travail . Mais quatre éléments d'indice peuvent étayer l'idée que cette proportion peut être élevée et croissante :

a) Dans une étude sur "l'aménagement et la réduction du temps de travail" [Bloch-London et Boisard, 1999], les auteurs évaluaient à 39 % la part des accords de Rtt faisant appel à des dispositifs d'adaptation des horaires de travail aux fluctuations de l'activité.

b) Les plus récentes analyses d'accords 35 heures effectuées par le Ministère du Travail évaluent à 47,5% cette proportion. Bien entendu, ces chiffres doivent être relativisés par rapport à la question posée, dans la mesure où, d'une part toutes les catégories de salariés concernées par ces accords ne sont pas forcément soumises à ces dispositifs et, d'autre part, on ignore le " poids " des entreprises et branches concernées par ces accords dans l'ensemble de la population salariée.

c) Notre enquête était concernée par un petit nombre de branches (17) dont on peut dire que certaines d'entre elles sont avérées particulièrement utilisatrices de systèmes (variés, légaux ou non) d'ajustement des horaires de travail aux nécessités de la production et du marché. Le " poids " social et économique de certaines d'entre elles laisse envisager, avec la relative " légalisation " de ces systèmes, une systématisation de leur application : tel est le cas –selon nos informateurs- du BTP (1 400 000 salariés), du transport (670 000 salariés), de la grande distribution (450 000 salariés), des industries alimentaires (400 000 salariés), du nettoyage (290 000 salariés), soit déjà près de 3 millions de salariés dans ces seules cinq branches. On peut en outre imaginer que parmi les entreprises qui ont introduit des dispositifs de modulation et d'annualisation des durées du travail, à l'occasion du " deal " : Rtt contre flexibilité, bon nombre s'en serviront à court ou moyen terme.

d) L'" entreprise flexible " [Sennett, 2000 ; Mercure, 1997], la " relation client-fournisseur ", le " juste à temps ", le " flux tendu " [Lefebvre, 1996 ; Coutrot, 1999], l' " adaptation au marché et à la concurrence ", la " gestion de l'événement " (le Kairos de

⁴⁷ Voir, dans une optique cependant quelque peu différente, les analyses de L.MOZERE [1999].

M.Bessin) [Bessin, 1998 ; Zarifian, 1995] et autres notions courantes en organisation du travail font désormais partie des modèles qui garnissent abondamment la boîte à outils des gestionnaires.

Fixer des bornes journalières, hebdomadaires ou même mensuelles pour mesurer le temps de travail ne garantit donc pas l'homogénéité de l'espace temps à l'intérieur du quel portera la mesure. A supposer que l'heure soit conservée comme unité de compte – bien que la loi ait ouvert une première brèche en rendant possible un comptage en jours pour certaines catégories de cadres –, la durée du travail en heures mesurée au cours d'une journée, d'une semaine ou d'un mois de travail s'avère toujours " particulière ", non récurrente, pour les catégories d'emplois que nous avons pu observer.

9.1.2. Il ressort en second lieu de nos investigations que dans bon nombre des situations observées **aucune loi ne semble gouverner l'irrégularité des horaires et le rythme de leur variabilité**, quelle que soit la durée de la période observée, si ce n'est, d'une part, les aléas du marché, de la production et de l'absence (maladie, accident de salariés, jours de congés exceptionnels : décès, enfants malades, grèves, etc.), d'autre part la décision unilatérale des employeurs (modification des plannings, non respect des délais de prévenance) ou des salariés (dans le cas, par exemple, des systèmes d'horaires variables ou " à la carte " que pratique Michèle, employée de mutuelle, ou dans le cas – non rencontré dans l'étude- où le salarié pourrait choisir librement ses journées de Rtt). L'absence de possibilité de repérage de rythmes temporels précis dans les horaires de travail n'est certes pas généralisable à tout l'échantillon : certaines entreprises de l'échantillon gèrent effectivement une modulation de manière assez " propre " et l'intègrent relativement bien dans la planification de la production (par exemple l'entreprise de transformation et conditionnement des fruits secs ou l'entreprise de production d'événements artistiques et culturels) ; mais nombreuses sont aussi celles qui dérapent assez systématiquement par rapport aux plannings annuels (entreprise de BTP, une société d'ambulances) et, surtout, celles pour lesquelles le planning annuel ne joue qu'un rôle formel dans l'organisation et la prévision des temps travaillés (autres compagnies d'ambulances, entreprise de transformation de viandes, entreprise de transports de fonds et de valeurs, par exemple). D'autres situations rencontrées rendent tout aussi aléatoires aux yeux de l'observateur extérieur, les durées effectives du temps de travail sur la journée, la semaine, ou le mois ; mais pour des raisons profondément différentes des cas précédents : on pense ici à ces catégories qui, par définition même de leur fonction, mais aussi parce que le travail qu'ils font revêt un sens à leur yeux, ne " comptent " que plus ou moins leur temps : les cadres en " forfait jour ", la sage femme ou l'infirmière appartiennent à cette catégorie.

9.1.3. Ces deux premières constatations ont une **incidence méthodologique directe** sur la question de la mesure de la durée du temps de travail effectif. Construire la durée du temps de travail effectif d'un individu "moyen" -selon les normes coutumières de la statistique- sur la base du relevé de durées hebdomadaires (ou mensuelles) individuelles peut conduire à introduire un biais aléatoire sérieux dans la mesure. De plusieurs points de vue.

9.1.3.1 **Le choix de la semaine calendaire** sur laquelle faire porter l'observation pose un premier problème de méthode. Il renvoie directement à la question de la distribution, tout au long de l'année ou sur une période pluri-hebdomadaire pertinente, des durées hebdomadaires du travail individuelles dont, il faut le dire, en l'état actuel des connaissances, on ne sait pas grand chose. Serait-il légitime de faire l'hypothèse que cette distribution serait purement aléatoire, ou que les semaines "hautes" des uns compenseraient les semaines "basses" des autres ? Rien n'est moins sûr. Les données recueillies font clairement ressortir que les irrégularités d'horaires les plus fortes résultent plus souvent de pratiques sectorielles (ambulances, transports de fonds, grande distribution, BTP) ou de pratiques d'entreprises (entreprise de transformation de viandes) qu'elles ne ressortissent d'une quelconque distribution aléatoire des horaires de travail. En outre, certaines catégories -d'une part, les plus "vulnérables" sur le plan économique, social et culturel, mais aussi celles dont la "disponibilité temporelle" relève d'une définition reconnue de la "compétence"- sont plus exposées que d'autres à des temporalités irrégulières du travail. Autrement dit, on peut faire l'hypothèse que l'irrégularité des rythmes du temps de travail ne relève pas d'une distribution régulière et aléatoire mais **est elle même une construction sociale, un mode de fonctionnement différencié du marché du travail.**

Dans ces conditions, il nous semble que **choisir de façon "aléatoire", ou alors en fonction des impératifs organisationnels propres à l'appareil statistique, une semaine de référence pour déclencher la mesure n'est pas neutre du point de vue du résultat obtenu.** En outre, la connaissance de la durée du travail d'un individu statistique "moyen" n'a, nous semble-t-il, qu'un intérêt limité. Au contraire, c'est la différenciation des durées et des rythmes du travail, selon les catégories sociales ou en différents points de l'appareil productif, qu'il serait intéressant d'approcher ; une meilleure connaissance des processus qui y conduisent permettrait alors de revenir, outillé, à cette question du choix méthodologique pertinent pour un indicateur de durée du travail.

Armé de ces connaissances sur les processus de différenciation et de distribution des régimes temporels sur le marché du travail et dans l'appareil productif, la construction d'un indicateur pertinent de durée du travail serait sans doute moins risquée. En effet, ces connaissances là permettraient de stratifier de façon raisonnée l'échantillon de l'enquête en fonction de critères scientifiquement reconnus comme pertinents.

En l'absence d'éclairage plus profond de cette question, il reste encore une ressource au statisticien obstiné à asseoir sa mesure de la durée du travail sur l'observation d'une semaine de travail : c'est celle qui consiste à sonder, de manière aléatoire, la population de référence pour 52 semaines distinctes dans l'année. Ce qui implique, non pas un seul, mais 52 chantiers d'enquête ; ce qui peut impliquer aussi l'intrusion de facteurs exogènes inattendus (remise en cause, par exemple du " toutes choses égales par ailleurs ", en cas de modifications massives des conditions environnementales du travail en cours d'année : dépression économique, grève générale, changement de dispositifs légaux, etc.). C'est une méthode assez proche qui a été retenue par les enquêtes " emploi du temps "(INSEE/DARES/CGP) concernant, il est vrai, un échantillon de taille beaucoup plus réduite que dans les enquêtes emploi.

9.1.3.2. La perte de signification statistique (mais non de " sens " aux yeux des salariés) d'une durée hebdomadaire du temps de travail effectif est largement attestée par l'étude des populations à régime d'horaires dits " irréguliers " que nous avons choisies. Mais elle dépasse amplement cette catégorie. L'innovation la plus massive – sinon la véritable " révolution " – à nos yeux des lois Aubry est d'avoir autorisé à transformer profondément la signification de la durée hebdomadaire du travail : partant d'une notion tout à fait concrète – un temps " vécu " pour les salariés – elles ont contribué à élever la semaine de travail (mais aussi le mois) en pure fiction et en abstraction comptable que seules les directions d'entreprise parviennent (et encore) à maîtriser. L'immersion sur le terrain des chantiers des 35 heures oblige à prendre extrêmement au sérieux la **distance énorme qui semble s'être créée ces derniers mois entre les temporalités du travail vécues par les salariés, les durées du travail " reconnues " et rémunérées comme telles par les entreprises et la " fiction " des 35 heures**. Seule, aujourd'hui, la petite minorité de salariés aux horaires réguliers dont le temps de travail a été réduit sur la semaine – mais dont une bonne partie aurait préféré d'ailleurs une réduction sous forme de jours de repos – voit ses temporalités " vécues " en relative concordance avec la norme abstraite des " 35 heures " et avec la reconnaissance (et la sanction financière) de la durée hebdomadaire de son temps de travail. En dehors de ceux-là, il y a toute la masse de salariés pour lesquels la durée hebdomadaire légale du temps de travail ne constitue qu'une vue de l'esprit, un temps moyen

dont la conformité à la loi et à la paye (lissée sur l'année) n'est révélée qu'au bout de 12 mois de travail effectif, de pauses, de temps d'habillage, de temps de déplacement, de temps de formation, de congés, de maladies, de grèves, de chômage partiel, de repos compensateurs, de journées de Rtt, de semaines à "zéro heures", de modulation du temps de travail, etc. On aurait pu penser que les divers "verrouillages" législatifs sur les délais de prévenance ou sur le partage du choix des jours de repos entre le patron et le salarié seraient suffisants pour rendre la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos concordante aux temporalités vécues par les travailleurs ; or, on peut se rendre compte que lorsque ces jours sont refusés pour "*ne pas nuire à la bonne marche du service*" (voir Alain, opérateur dans l'industrie du sucre), ou purement et simplement utilisés par l'entreprise pour palier des baisses de rythmes d'activité, ou encore accumulés faute de "temps creux" dans la production⁴⁸, une discordance naît inévitablement entre la règle et le vécu du salarié. Dans la majorité des cas rencontrés à l'occasion de l'étude, **les disjonctions "temps vécu" / "temps légal" / "temps reconnus" / "temps de paye" sont au centre des revendications et traduisent une perte forte des "repères" et des "référents temporels" du travail :**

a) **La complexité de la règle** est souvent telle que, même certains représentants syndicaux peinent à établir une relation claire –et "arithmétique"– entre les temps travaillés, les temps rémunérés et la référence hebdomadaire aux "35 heures" : la disjonction est patente dans le cas des salariés de la grande distribution à propos des "semaines à taux zéro", interprétées parfois comme des "semaines en plus" qui ne sont pas payées, alors qu'il s'agit de repos compensateurs de remplacement. D'une manière générale on retrouve, au centre de nombreux entretiens, cet enjeu de la nouvelle dénégation salariale d'"heures supplémentaires" effectuées et de la non maîtrise par le salarié du moment où celles-ci interviennent. **Ce constat (quadruple : complexité, incompréhension, confusion et refus de la règle) doit amener à une extrême vigilance de la part de l'enquêteur lors du recueil des informations auprès du salarié sur la durée de son temps de travail : est sérieux le risque de télescopage et de confusion entre des temps vécus, des temps légaux et des temps rémunérés.**

b) **La durée du travail sur une semaine particulière quelconque n'indique rien au salarié ni au statisticien sur le "statut" final des heures travaillées.** Les conséquences sont lourdes : d'une part, le salarié ne sait pas par exemple, si les heures "supplémentaires" qu'il a effectuées au delà des 35 heures ou au delà de la borne de modulation pour la période considérée au cours de cette semaine particulière seront

⁴⁸ Voir à ce sujet [Devillechabrolle, 2000]

rémunérées à taux majorés, récupérées à taux majorés, ou simplement “ compensées ” par des repos, des maladies, des accidents du travail, des semaines à “ zéro heures ”, etc. De plus, il ne le saura, le plus souvent, qu’au terme du découpage annuel que son entreprise aura décidé de prendre comme référence pour la modulation ou l’annualisation du temps de travail. Autrement dit, l’observation statistique d’une semaine de travail de 41 heures n’indique pas si cette durée du travail hebdomadaire sera, au bout du compte, prise par l’entreprise pour 41 heures, pour 35 heures ou pour quantité inférieure (en cas, par exemple, de maladie). Sans parler ici des possibilités dont peuvent user certains salariés de mettre une partie de leurs heures supplémentaires (travaillées, donc) dans un compte épargne temps en fin de période d’annualisation qui, également, faussent la mesure.

c) Le mois reste une référence obligée pour le salarié puisqu’il correspond à un des moments du calcul de la contrepartie salariale de sa disponibilité temporelle. Mais il peut n’être désormais, lui non plus, qu’une phase de ce calcul pour bon nombre de salariés. Au delà des difficultés particulières de mémorisation que pourrait présenter, pour le salarié, la reconstitution d’une durée du travail celle-ci pose en pratique les mêmes problèmes que pour approcher une durée hebdomadaire.

Dans toutes les situations rencontrées d’horaires irréguliers, modulés, annualisés ou plus “ sauvagement ” chaotiques, les salariés se plaignent à la fois de l’incompréhension de leurs fiches de paye et de leur non concordance avec la durée effective du travail fourni au cours du mois (les heures effectuées “ ne sont pas payées ”) : même lorsque ces documents indiquent la situation de leur “ compteur ” -ce qui n’est apparemment pas le cas partout- il y a indétermination sur le statut final qui sera donné *ex post* aux temps de dépassement ; tel est le paradoxe du nouveau régime de régulation aux yeux des salariés : des heures effectivement travaillées au delà du temps “ normal ” (35 heures ou durée “ normale ” pour la période de modulation) pourront être compensées ou rémunérées au cours d’une période ultérieure. En cas d’annualisation, les seules heures de travail au delà des durées “ normales ” qui font, en principe au mois le mois, l’objet d’une reconnaissance définitive et d’une contrepartie financière (majorée) sont celles qui dépassent 41 heures de travail hebdomadaire (dans le cas le plus général). Autrement dit, non seulement les heures effectivement travaillées en dépassement n’ont pas toutes la même “ valeur ” économique, mais encore la “ valeur ” d’une partie d’entre elles n’est déterminée qu’à la fin de la période de référence de l’annualisation et de la modulation.

Ces mêmes observations valent aussi dans l'hypothèse où l'on voudrait mesurer la durée du temps de travail effectif sur une période de modulation ("haute", "basse", "moyenne" ou autre).

En revanche, dans toutes les situations où, soit du fait de l'entreprise, soit du fait du salarié lui-même (refus de distribuer pour l'une, d'effectuer pour l'autre des heures en dépassement), les horaires de référence des périodes de modulation ou les horaires hebdomadaires sont strictement respectés, la base mensuelle ou la base périodique peuvent être utilisées sans trop de risque d'erreur ; mais ces cas où, dans l'entreprise "flexible", il n'y a jamais de dépassements (au moins compensés par des repos) sont, semble-t-il, assez exceptionnels et plutôt individuels (souvent liés au rapport du salarié à son entreprise ou de l'entreprise à son salarié).

9.2. – Les problèmes soulevés par une mesure des durées annuelles du temps de travail effectif.

La plupart des dispositifs de régulation des temps travaillés développés par les entreprises et remis en vogue à l'occasion des négociations consécutives aux lois Aubry et, plus particulièrement, nombre de ceux dont nous avons pu observer le fonctionnement concret, renvoient de façon évidente à la nécessité d'une prise en compte pour la mesure de l'ensemble de la période pertinente pour l'"évaluation" du temps de travail et de sa rémunération par l'entreprise. D'ailleurs, nombre d'accords examinés fixent désormais une durée "légale" du travail selon un terme annuel ; lorsqu'elles n'en fixent pas, le seuil légal de 1600 heures, inscrit dans le code du travail, s'applique de toutes façons. La durée annuelle du travail est bel et bien "une figure en hausse" [Merlin, 1999], avec toutes les difficultés nouvelles qu'elle est amenée à poser sur le plan juridique, notamment à propos du brouillage des frontières entre le droit des congés payés et la législation sur le temps de travail. Si nous avons bien compris L. Merlin, on peut se demander aujourd'hui si l'amalgame n'est pas fait, en droit, entre les repos, les congés et le "hors travail". En tout cas, il est clair qu'une entreprise désireuse d'attribuer une sixième semaine de congés payés à ses salariés sans pour autant rémunérer à taux majorés les heures effectivement travaillées, devrait automatiquement réduire la durée annuelle du travail. Est-il envisageable de mesurer la durée annuelle du temps de travail effectif en garantissant une fiabilité minimale au résultat ? Comment effectuer cette mesure ?

9.2.1. La première difficulté à laquelle se heurte l'opération de mesure est celle du recueil des informations individuelles requises auprès des salariés. En pratique, dans les enquêtes emploi les informations sont recueillies auprès des salariés (ou non salariés) selon une technique de "face à face" : l'enquêteur pose les différentes questions d'un questionnaire directif (à questions fermées) ; la personne interrogée (ou une tierce personne, généralement un membre de sa famille) répond (éventuellement à sa place) aux demandes en faisant appel à sa mémoire. Dans les enquêtes "durée du travail" complémentaires à l'enquête emploi réalisées jusqu'alors, le travail de mémoire demandé aux personnes interrogées était relativement simple : il s'agissait de reconstituer avec un maximum de précision (quant aux horaires et quant aux durées) une journée récente de référence, puis l'intégralité de la semaine précédent l'enquête ; il était question aussi de restituer certaines informations "basiques", avec un degré de précision plus ou moins élevé, sur les éléments récurrents ou non récurrents de variabilité des rythmes de travail sur l'année : congés payés, jours fériés, absences, journées de grève, heures supplémentaires, périodes de modulation, etc.

Les entretiens approfondis que nous avons conduits auprès de 32 salariés visaient à tester la capacité de mémorisation de tous ces éléments là, la justesse et la précision des informations fournies, mais également l'aptitude des salariés à restituer la durée de leur temps de travail effectif sur douze mois. Autant dire que les conditions dans lesquelles se déroulaient les entretiens étaient très différentes de celles que connaissent les enquêteurs de l'INSEE : les salariés étaient prêts à nous consacrer un minimum d'une heure et demi de leur temps (certains entretiens ont dépassé trois heures) ; il leur avait été demandé de se munir des supports écrits de mémoire de leurs temps de travail (plannings, agendas, carnets, feuilles hebdomadaires, fiches de paye, etc.), ce qu'une petite moitié de l'échantillon a fait effectivement ; le guide d'entretien était conçu de telle manière que certains recoupements d'informations sur les emplois du temps puissent être opérés, à fins de contrôle de la "qualité" des réponses, de leur degré de confusion, etc. ; enfin, un climat de confiance était créé avec l'enquêteur par des questions très ouvertes concernant l'itinéraire scolaire et professionnel de l'individu, sa vie familiale et sa vie domestique, ses loisirs, ses passions, ses aspirations, etc. On peut tirer, à grands traits, les enseignements de cette expérience.

9.2.1.1. La mémoire précise des durées du travail dépasse peu souvent la semaine. La semaine reste, nous semble-t-il la période calendaire la plus signifiante de la durée du travail aux yeux des salariés ; bien que l'on ait pu noter quelques exceptions remarquables, les salariés sont capables de restituer avec précision et fiabilité leur durée du

travail sur cette période. La semaine reste scandée, au minimum, par un jour de repos qui, même si dans bien des cas il ne correspond plus forcément à un temps fort de la vie familiale, de la vie sociale ou du loisir (certains travaillent couramment le dimanche, par exemple), sert de repère temporel. Au delà, la mémoire se brouille d'autant plus que les horaires de travail sont irréguliers et chaotiques. Là, se verbalise beaucoup plus une "impression générale" de travailler beaucoup, que "ça change tout le temps", qu'"on sait quand on part, mais on ne sait pas quand on revient", etc. Nous pensions pouvoir aider le salarié à reconstituer des durées sur des périodes plus longues en l'amenant à s'appuyer sur des repères sociaux tels que les congés, les périodes de modulation collective (qui s'avèrent en fait, dans bien des cas, individuelles), les vacances scolaires, les temps familiaux, les temporalités des enfants, etc. Nous n'y sommes pas parvenus : clairement, la mémoire ne "fonctionne" pas au delà de la semaine, sans doute en partie parce que le mois, la période de modulation ou l'année ne font pas "sens", socialement et concrètement ; sans doute également parce que l'"on n'y comprend plus rien", du fait des déphasages déjà décrits entre différentes temporalités : temps du travail, temps de la paye, temps légal des 35 heures.

9.2.1.2. Des substituts écrits à la mémoire sont utilisés de façon quasi systématique par la population étudiée. Si la semaine possède un sens au niveau du vécu des salariés, le mois en possède un également dans la mesure où il est un (des) temps de la paye. L'insuffisance de la mémoire pour reconstituer des horaires mensuels irréguliers est palliée par l'inscription quasi systématique des temps travaillés sur un agenda, une feuille de temps, un planning, un petit carnet, des disques de "mouchard" ou autres. C'est, le plus souvent, un moyen de vérifier que l'employeur ne s'est pas trompé, n'a pas "volé" des heures. C'est aussi parfois destiné à une déclaration des revenus "aux frais réels" auprès des services fiscaux. Ces supports physiques de la mémoire ne sont pas toujours conservés sur l'année ; ils ne sont pas toujours d'usage constant ; mais surtout, ils n'enregistrent pas forcément des temps de travail "effectif", mais plutôt des temps "reconnus" par l'employeur : les "petits dépassements" quotidiens ou exceptionnels dont le salarié sait qu'ils ne seront pas pris en compte par l'entreprise n'y sont pas systématiquement consignés.

9.2.1.3. Mais une partie des salariés interrogés prétend pouvoir calculer la durée annuelle de son temps de travail. Il s'agit, à titre principal (hormis ceux dont les horaires sont vraiment réguliers), de salariés qui ne font jamais d'heures supplémentaires ou ceux dont les heures de dépassement sont systématiquement compensées ou récupérées, soit par des semaines à "zéro heures", soit par des systèmes de repos et de compensations formels ou informels. Peu parmi eux ont toutefois effectué ce calcul jusqu'au bout. Pour ce

faire, il faut encore, si l'on veut obtenir une durée annuelle du temps de travail effectif, intégrer l'ensemble des éléments récurrents et non récurrents de la durée annuelle du travail effectif.

9.2.1.4. La mémoire (et aussi la connaissance) des éléments exceptionnels et non récurrents de la durée du temps de travail est imprécise. Un des axes qui a guidé nos investigations partait de l'idée suivante : les salariés sont, pour la plupart, "à 35 heures" (à l'exception des ambulanciers, des routiers, et du secteur public dans notre échantillon) ; la durée annuelle légale de leur temps de travail est connue (accord collectif) ; il peut alors être suffisant, si l'on est prêt à se contenter d'une mesure "approximative", de demander aux salariés de restituer avec précision l'ensemble des éléments de variabilité de la durée du temps de travail effectif autour de la norme. Ce travail de mémoire a été demandé aux intéressés ; il a porté, notamment, sur des éléments tels que :

- les congés pris et non pris sur l'année, éventuellement mis sur un compte épargne temps ;

- le nombre de jours d'absence (maladie, congés exceptionnels, etc.) et la façon dont ils sont pris en compte par l'entreprise (c'est à dire de manière inégale d'une entreprise à l'autre : pour 7 heures dans certains cas ; pour la durée journalière en période de modulation pour d'autres, etc.)

- le nombre de journées de grève ;

- le nombre d'heures de dépassement rémunérées (celle payées mensuellement, en dépassement des 41 ou des 44 heures, mais aussi celles qui seront prises en compte en fin de période d'annualisation) ;

Ce dernier renseignement, qui était aussi pour nous le plus important, semble bien le plus difficile à mémoriser : d'une part, les heures supplémentaires payées mensuellement ne se totalisent pas automatiquement dans la mémoire du salarié, et il faut obligatoirement avoir recours au bulletin de paye ou à d'autres supports physiques de la mémoire temporelle pour les connaître ; d'autre part les heures de dépassement effectuées entre 35 et 41 (ou 44) heures hebdomadaires n'acquiescent le statut définitif de temps de travail annuel qu'en fin de période d'annualisation.

9.2.2. Le second problème à résoudre pour la mesure d'une durée annuelle est de la déterminer les bornes d'une période de douze mois pertinente. Il ressort clairement de notre enquête une variabilité sérieuse, d'une entreprise à l'autre, de la période prise en référence pour solder les "compteurs" annuels des salariés, quels que

soient d'ailleurs les contenus de ces compteurs (jours de RTT, ou heures de travail en dépassement)⁴⁹. Les deux périodes les plus couramment utilisées semblent bien être l'année civile (janvier-décembre) et l'année de prise en compte des congés (mai-avril) ; mais d'autres modes de calcul des comptes d'annualisation sont parfois utilisés en fonction des saisonnalités propres à l'activité (saisonnalités agricoles, par exemple). Il va de soi que les salariés ne seront en mesure –au delà de toutes les réserves déjà indiquées- de connaître réellement la durée annuelle de leur temps de travail effectif que lorsque ces “ compteurs ” auront été remis à zéro.

9.3. – Les problèmes généraux soulevés par la notion de “ temps de travail effectif ”.

Les régulations contemporaines du temps de travail conduisent à bon nombre de différenciations au sein du salariat dont il faudrait, au moyen de l'outil statistique, pouvoir réellement rendre compte et non pas contribuer à “ gommer ” par construction même des indicateurs. De ce point de vue, les conflits actuels dans les entreprises autour des temps de pause, des temps d'habillage et de déshabillage, des temps contraints (coupures, par exemple), des temps de déplacement, des temps d'astreinte, de garde ou de permanence, des temps d'attente, mais encore l'observation que nous avons pu faire aussi des nombreux temps de “ petits ou grands dépassements ” au quotidien, ne nous semblent pas forcément pris en compte, comptabilisés, et leur spécificité n'apparaît pas toujours clairement (lorsqu'ils ne sont pas “ écrasés ” ou “ homogénéisés ”) par le questionnaire dans la construction de l'indicateur de durée.

Après tout, le “ temps de travail effectif ” du statisticien ou celui de l'employeur paraissent compter moins aux yeux des salariés interrogés, mais aussi du point de vue des temporalités sociales et des coûts sociaux des rythme de travail, que le temps qu'ils vivent comme “ à disposition ” de leur entreprise. Leur “ sensibilité ” temporelle est plus souvent concernée par l'amplitude des journées de travail, par les temps de “ respiration ” et de repos, par la rythmicité des horaires journaliers ou sur plus longue période, par la synchronisation entre les temporalités du travail et d'autres temporalités sociales, par la durée de temps captifs du travail et dépourvus de sens pour leur vie personnelle (temps de coupures, temps d'attente, temps d'astreinte, de garde, de permanence, etc.), que par les temps proprement dédiés à l'activité ou à l'accomplissement de l'acte de travail. Deux exemples concrets objectivent le type de problèmes qu'une réflexion sur la mesure de la

⁴⁹ Les dates de “ solde ” des comptes de durée représentées au sein de notre échantillon sont les 31/03,

durée du travail ne peut éluder. Les femmes de ménage de l'entreprise de nettoyage de notre échantillon peuvent "travailler effectivement" 4 heures dans la journée mais avoir 3 heures ou plus de temps de déplacement entre les chantiers qui, au bout du compte, les tiennent "à disponibilité" 7 ou 8 heures par jour, pour 4 heures rémunérées. Les ambulanciers, de permanence pendant 24 heures, qui enchaînent ensuite 12 heures de travail, le tout pour une rémunération correspondant à 14 heures et demi de travail. Temps de "travail effectif" des premières : 8 heures ou 4 heures ? Temps de "travail effectif" des seconds : 8 heures (et indemnité d'astreinte) ou 36 heures ? Où est donc le temps de travail "effectif" ?

Tous les problèmes méthodologiques posés par une mesure de la durée du temps de travail effectif que nous avons pu rencontrer dans l'étude n'ont pas été abordés dans ce rapport. Ils sont nombreux et d'ordres divers, compte tenu, sans doute, d'une constitution particulièrement orientée –mais de manière volontariste par option méthodologique– de l'échantillon des branches et des individus interrogés. Tous les problèmes rencontrés ne sont pas généralisables en ce sens qu'ils ne se rencontreront pas dans toutes les situations, dans tous les régimes temporels du travail. Pourtant, la demande qui nous a été adressée renfermait bien l'idée de construction d'indicateurs de durée du travail à vocation universelle, sur la base d'un questionnaire suffisamment homogène pour ramener toutes les situations temporelles à une échelle de mesure, à une commensurabilité. Et, de ce point de vue, toute observation méthodologique, peut alors prendre elle-même une portée universelle.

Par exemple, une des difficultés sérieuses que nous avons rencontrée nous-mêmes est la quasi impossibilité de soumettre à entretien approfondi des catégories de salariés particulièrement démunies sur le plan économique, linguistique et culturel, ceux-là même dont les temps de travail semblent bien être, justement, les plus dérégulés, ceux-là même pour qui la "disponibilité temporelle" et la soumission individuelle souvent passive (faute d'options alternatives sur le marché du travail, par exemple, et par nécessité de conserver son revenu salarial) à des décisions unilatérales de leur employeur ou de leur maîtrise. Cette observation particulière, faite dans des entreprises où, même négociée, la régulation temporelle reste apparemment assez "sauvage", prend néanmoins une portée universelle. La question se pose alors de savoir comment sont abordées ces situations là dans les enquêtes quantitatives, comment des questions souvent complexes sur le temps de travail "effectif" sont interprétées et traduites ensuite dans les chiffres qui concourent à la construction de l'indicateur synthétique. Notre enquête elle-même est largement "biaisée" de ce point de vue : les salariés qui ont accepté de répondre à nos questions se sentaient en général

relativement “ armés ” pour le faire et, en effet, la plupart possédaient un certain “ recul ” par rapport à leurs pratiques et une certaine aptitude à les décrire et à les discuter.

Au delà de ce simple écueil, il nous semble finalement qu’une enquête sur la durée du travail aujourd’hui doit trancher sur plusieurs points de méthode :

La définition du “ temps de travail effectif. Compte tenu à la fois de la diversité des règles et des pratiques locales en matière de rémunération et de contractualisation individuelle ou collective du “ temps de travail effectif ”, il ne nous semble pas envisageable d’en fournir une définition “ statistique ” a priori sans courir le risque de “ comparer l’incomparable ” ou de présumer commensurables des temps qui ne le sont pas. L’option ici est à prendre entre l’enquête quantitative, obligatoirement normative de ce point de vue, et l’enquête plus qualitative qui permettrait, au moins en préalable, d’évoluer vers une construction plus raisonnée et plus signifiante de l’indicateur en inventoriant et en fournissant un premier ordre de grandeur aux différentes temporalités propres au travail, et à celles qui sont liées, induites ou enfermées (captives) dans le travail.

Le choix des bornes de la durée. Notre étude montre à l’envi la pertinence méthodologique d’un choix de l’année comme cadre de mesure –et, corrélativement, la perte de pertinence de toute période infra annuelle-. Nous l’avons vu également, la seule manière qui nous paraîtrait véritablement pertinente, sur un plan méthodologique, pour conserver la semaine comme cadre de référence pour la mesure serait de concevoir une sorte d’enquête “ en continu ” permettant de représenter, sur un échantillon représentatif (donc de grande taille) 52 semaines de référence. La tentative d’appréhension directe, en face à face avec le salarié (et avec lui seul, en ce cas là), de sa durée annuelle du temps de travail en faisant appel à sa seule mémoire, nous paraît vouée à l’échec sur la base de l’expérience que nous avons menée. Reste à envisager la possibilité d’enquêter auprès de salariés munis des supports physiques de mémoire écrite adéquats. Mais avec le risque de ne rien retrouver de plus dans leurs carnets que les durées d’un temps de travail reconnu et non d’un temps de travail effectif.

**REFERENCES
BIBLIOGRAPHIQUES.**

REFERENCES

- ACTEURS, (2001), " La ville doit repenser ses temps ", *Lettre du Groupe Bernard Brunhes Consultants*, N°45, octobre
- ALLALUF Allaluf M. (2000), " Le travail du temps ", in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.
- BARISI G. (2000), " L'appréhension de la mesure de l'intensité du travail en entreprise ", *Revue de l'Ires*, N°34, pp 137-163.
- BARRAT O., DANIEL C. (2001), " Dynamique de la négociation d'entreprise en 1999 et 2000 : l'effet des lois de réduction du temps de travail ", *Premières Synthèses*, N° 18-2, mai.
- BARRAT D., BEDUWE C., GENSBITTEL M.-H., GULLIET B., HILLAU B., (1993) " Familles professionnelles. Un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité. ", CEREQ, *Documents de travail*, N° 83, janvier
- BECKER G.S.(1965), " A Theory of the Allocation of Time ", *Economic Journal*, septembre
- BERTHET M.(1998), " La valeur sociale du temps ", *Travail et Changement*, Anact, Mars.
- BESSIN M.(1998), " Le Kairos dans l'analyse temporelle ", *Temps et contretemps. Approches sociologiques*, Cahiers Lillois d'Economie et de Sociologie, N°32, 2^{ème} semestre
- BESSON J.-L., COMTE M.(1986), coord., *Des mesures*, Presses Universitaires de Lyon.
- BESSON J.-L., JOURNET O (1986), " Le nombre et son ombre ", in *Des mesures*, J.L Besson et M.Comte coord., Presses Universitaires de Lyon.
- BEYER M. (2001), " Ou commence, où s'arrête le temps de travail ? ", in *Temps de travail et temps libre*, C.Durand et A. Pinchon, coord., De Boeck Université.
- BIHR A., PFEFFERKORN R (1998), " La société française en dix nombres, ou brève réflexion sur l'usage des chiffres dans le débat public ", *Drôle d'époque*, automne.
- BILLARD I. (1998), " Temps humains, temps productifs. Les enjeux des années 1980-1990 ", *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, juillet-septembre.
- BLOCH L. (1998), " Travailler au-delà de la durée habituelle ", *Insee première*, N° 591
- BLOCH-LONDON C., BOISARD P., (1999), " L'aménagement et la réduction du temps de travail ", Insee, *Données sociales*, pp.207-214.
- BLOCH-LONDON C. (2000), " Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail " ", *Travail et Emploi*, N°83, juillet.
- BOISARD P., FERMANIAN J.D., (1999), " Les rythmes de travail hors norme ", *Economie et Statistique*, N°321-322,
- BOSCH G (1999), " Le temps de travail : tendances et nouvelles problématiques " O.I.T.

- BOISARD P., CARTRON D., GOLLAC M., VALEYRE A., (2001), “ Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe ”, *Quatre pages*, Centre d’Etudes de l’Emploi, septembre.
- BOUFFARTIGUE P., De CONINCK F. , PENDARIES J.R. (1992), “ Le nouvel âge de l’emploi à temps partiel ”, *Sociologie du travail*.
- BOUFFARTIGUE P., BOCCHINO M. (1998) , “ Travailler sans compter son temps ?. Les cadres et le temps de travail ”, *Travail et Emploi*, n° 74.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J. (1999), *Les modalités de réduction du temps de travail dans des entreprises pionnières. Etude qualitative*, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, juillet.
- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J. (2000b), “ Les métamorphoses du temps de la subordination ”, in De Tersac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares-PUQ,).
- BOUFFARTIGUE P., BOUTELLER J. (2000a), “ Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures ”, *Travail et Emploi*, n°82, avril-juin, 37-52 .
- BOUFFARTIGUE P. , TCHOBANIAN R. (1998), "Evolution des temps travaillés, modes de régulation de la relation salariale, et différenciation du salariat. A propos du cas français", *Sociologia del Lavoro*, n°66-67, 1998, p. 215-242.
- BOUFFARTIGUE P., TCHOBANIAN R. (1997), “ A propos de l’évolution des temps travaillés. Le poids des arrangements locaux. ”, *Document séminaire LEST*, juin.
- BOUTELLER J.(1976), *Théories, méthodes et matériaux pour la comparaison internationale des salaires réels.*, LEST, Rapport d’une recherche effectuée pour le compte de la Communauté Economique Européenne, ronéo 393 p.
- BUE J.(1989), “ les différentes formes de la flexibilité ”, *Travail et Emploi*, N° 41.
- BUE J., ROUGERIE C.,(1999), “ L’organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 ”, DARES, *Premières synthèses*, N°30-1
- CAHIER TRAVAIL EMPLOI (1995), *L’usage des méthodes statistiques dans l’étude du travail*, Journée débat du 19 janvier 1984, La Documentation Française.
- CAMUS A., CORCUFF P., LAFAYE C. (1993), “ Entre le local et le national : des cas d’innovation dans les services publics ”, *Revue Française des Affaires Sociales*, N°3, juillet-septembre
- CETTE G., COUPRIE H. (2000), “ La modulation des horaires de travail dans les accords 35 heures : quelques caractéristiques. ”, *Travail et Emploi*, N°83, juillet.
- CHARDON O.(2000), “ La mesure de la durée du travail en France ”, *contribution présentée par l’INSEE à la 4^{ème} réunion du Groupe de Paris, 21-22 septembre 2000*.
- CLOT Y .(2000 ?), “ Le problème du temps en psychologie du travail ”, CNAM
- CNIS (1999), (Conseil national de l’information statistique), Formation, emploi, revenus : “ Programme statistique à moyen terme. 1999-2003 ”.

- COURS-SALIES P. (1999), " Temps de travail et nouvelles segmentations sociales ", in *Temps, statut et conditions du travail, Sociologia del lavoro*, Numéro spécial VII^o journées de sociologie du travail (Bologne, juin 1999), N°74-75, Milan.
- COUTROT T.(1999), *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, *Collection Repères*.
- CUEVA S., HEYER E., TADDEI D. (1998), " Fondements micro-économiques de la durée du travail et politiques de réduction ", *Revue de l'OFCE*, N°64, janvier.
- CURIE J., HAJJAR V., MARQUIE H., ROQUES M., (1990), " Proposition méthodologique pour la description du système des activités ", *Le Travail Humain*, Tome 53, N° 2.
- DECOUFLE A.-C. (1984), " La face cachée de l'histoire des durées du travail : temps de labeur et contrôle social de l'emploi ", *Travail et emploi*, N°21, septembre.
- DECOUFLE A.-C., SVENDSEN N. (1984), " Contribution à une histoire des durées du travail dans l'industrie française du milieu du XIXe siècle à la seconde guerre mondiale ", *Travail et Emploi*, N°20, juin.
- DESROSIERES A. (1986), " La portée sociologique des diverses phases du travail statistique ", in *Des mesures*, Besson J.L., Comte M, coord., Presses Universitaires de Lyon.
- DEVILLECHABROLLE V. (2000), " L'annualisation stresse les ouvriers et tracasse leurs patrons ", *Liaisons Sociales / Magazine*, novembre.
- DOYELLE A.(1982), " Durée du travail. Un essai de comparaison internationale ", *Travail et Emploi*, N°12, avril-juin.
- DRTEFP-PACA (2001), *Les accords sur la réduction du temps de travail en Provence Alpes Côte-d'Azur au 31 décembre 2000*, Mars.
- DURAND C. PICHON A., (2001), *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université, *Collection Ouvertures sociologiques*, Bruxelles.
- ESTRADE M.-A., MEDA D., ORAIN R., (2001), " Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie ", *Premières Synthèses*, N° 21-1, mai.
- FERMAMIAN J.-D., (1999), "Le temps de travail des cadres", *INSEE- Premières*, n° 671, août.
- FERMANIAN J.D., BAESA M.P., (1997), " La durée du travail à temps complet ", *Insee Première*, N°545
- FOURASTIE J.(1965), *Les 40 000 heures*, Laffont-Gonthier, *Collection Inventaire de l'avenir*.
- GAUVIN A., JACOT H.(1999), coord., *Temps de travail temps sociaux. Pour une approche globale*. Editions Liaisons
- GODARD P.(1999),: *Plan départemental d'élimination des déchets ménagers et assimilés. Politique locale des déchets. Impacts sur l'organisation du travail et de l'emploi*. Rapport au Conseil Départemental de Concertation. Conseil Général des Bouches du Rhône, février

- GOLLAC M.(1997), “ Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques ”, *Revue Française de Sociologie*, Vol. XXXVIII.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (1996), “ Citius, altius, fortius, l’intensification du travail ”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 114.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2000), *Les conditions de travail*, La Découverte, *Collection Repères*.
- GUEINNEC Y., BARTHE B., VERDIER F.(2000), “ Réduction du temps de travail et organisation de l’activité au travail : des rapports ambigus et complexes ”, in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.
- GROSSIN W. (1996) *Pour une science des temps. Introduction à l’écologie temporelle*, Octares, Toulouse.
- HAICAULT M.(2000), “ Du temps de travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail ? ” in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.
- HALBWACHS M. (1994), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Albin Michel, *Bibliothèque de l’évolution de l’humanité*.
- HERAN F. (1984), “ L’assise statistique de la sociologie ”, *Economie et Statistique*, N°168.
- LAMANTHE A. (2001), “ Modes de recours à la main d’œuvre juvénile et filières de stabilisation des débutants dans les IAA ”, *Marseille Cereq, Notes de travail Génération 92*, N°15, juillet.
- LALLEMENT M.(2000), “ Les comparaisons internationales des temps de travail : apports, portées, limites ”, communication au colloque *L’action publique négociée. Approche à partir des “ 35 heures ” (France-Europe)*, Paris, 19-20 octobre 2000.
- LASFARGUE Y.(2000), “ Comment mesurer le travail dans la Société de l’Information ”, in *Emploi et travail : regards croisés*, J.Gadrey dir., L’Harmattan.
- LE CORRE V., (1998), “ Les heures supplémentaires, le chômage partiel et la modulation du temps de travail ”, DARES, *Premières Synthèses*, N° 30.2.
- LEFEBVRE B. (1996), “ Espaces professionnels et flux tendus ”, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, septembre.
- LIAISONS SOCIALES / MAGAZINE (2000), *Le Bug des 35 heures*, mars.
- LIVIAN Y. (2001), “ Une relation d’emploi ordinaire ? ”, in *Cadres . La grande rupture ?*, P. Bouffartigue dir., La découverte.
- LORIOLO M., (2000), *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Anthropos
- LETERRIER J.-M. (1999), *Y a-t-il une vie après les 35 heures ?*, Les Editions de l’Atelier, Paris

- MARCHAND O., MINNI C., THELOT C., (1998), " La durée d'une vie de travail, une question de génération ? ", DARES, *Premières Synthèses*, N°50-2.
- MAURIN M.-L., SUBLET S.(1997), " La loi quinquennale, une étape pour le régime juridique du temps de travail. ", *Travail et Emploi*, N°73.
- MERCURE D.(1995), *Les temporalités sociales*, L'Harmattan, *Collection Logiques sociales*.
- MERCURE D. (1997), " Les formes de la flexibilité ", *Sciences Humaines*, N° 78, décembre.
- MERLIN L (1999), " La durée annuelle du travail : une figure en hausse ", *Droit social*, N°11, novembre.
- MEYER F., TRIBY E., (2000), (sous la direction de), *Temps de travail, temps de vie*, Presse Universitaires de Strasbourg.
- MOZERE L., (1999), *Travail au noir, informalité : liberté ou sujétion ?* L'Harmattan.
- NAVILLE P., (1972), " Temps et techniques. Les structures de la vie de travail ", Genève, Librairie Droz.
- OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CULTUREL (2001), *L'emploi dans les professions culturelles en 1999 d'après l'enquête Emploi de l'INSEE*, N°26, Série " Données de cadrage ", février.
- OIT (1997), " Le travail à temps partiel : liberté ou piège ? ", *Revue internationale du travail*, volume 136, N°4.
- ORBAN E (1998), " Travail, emploi, intégration ", in *Reconnaitances du travail, pour une approche ergologique*, Schwartz O. dir., PUF, *Collection Le travail humain*
- PILLEMONT J.,REVEST C., VAYSSIERE J.-L. (2001), *Les 35 heures à l'épreuve du temps en Provence Alpes Côte d'Azur*, DRTEFP-PACA, 30 janvier.
- PRONOVOST G.(1996), *Sociologie du temps*, De Boeck Université, *Collection Ouvertures sociologiques*, Bruxelles.
- ROCHEFORT T., (1999), " Les valeurs subjectives du temps ", ANACT, *Travail et Changement*, Juin / Juillet.
- ROUX S., (1999), " La multiactivité chez les salariés du secteur privé ", *INSEE PREMIERE ?* N°674, septembre.
- ROLLE P. (1993), " Le travail et sa mesure ", *Travail*, N° 29, été-automne.
- SELLIER F. (1999), *Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français*, Communication à la Conférence IREC 1999, Aix-en-Provence, 20-22 mai.
- SENNETT R. (2000), *Le travail sans qualités*. Albin Michel.
- SIVADON P., FERNANDEZ-ZOILA A., (1983), *Temps de travail, temps de vivre. Analyses pour une psychopathologie du temps*. Pierre Mardaga éditeur, Bruxelles.
- SOCIOLOGIA DEL LAVORO (1999), *Temps, statut et conditions du travail*, Numéro spécial VII° journées de sociologie du travail (Bologne, juin 1999), N°74-75, Milan.

- SUE R.(1994), *Temps et ordre social*, PUF, *Collection Le Sociologue*.
- SUPIOT A.(1995), “ Temps de travail : pour une concordance des temps ”,*Droit Social*, N°12, décembre.
- SUPIOT A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999.
- TERSSAC de G., TREMBLAY D.-G.(2000) dir., *Où va le temps de travail*, Octarès-PUQ, Toulouse.
- THOEMMES J.(1997), *Vers la fin du temps de travail ?*Thèse pour le Doctorat de sociologie, Université Toulouse-le-Mirail ,16 décembre
- THOEMMES J., de TERSSAC G. (1997), "La crise du temps de travail", *Communication aux 6 èmes journées de sociologie du travail*, Blankenberge, 5 - 7 novembre.
- THOEMMES J., de TERSSAC G. (1997), “ La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel ”, *Loisirs et Société*, volume 20, n° 1.
- THOEMMES J. (2000), “ Vers la fin du temps de travail ? ”, PUF
- ULRICH V. (2000), “ La durée du travail en 1998 ”, *Premières synthèses*, N°10-2
- VALEYRE A. (2001), “ Le travail industriel sous la pression du temps ”, *Travail et Emploi*, N° 86 , avril.
- VELTZ P. (1999), “ Les organisations cellulaires en réseau ” in *L'autonomie dans les organisations. quoi de neuf ?*, L'Harmattan.
- VELTZ P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Le débat.
- VOLKOFF S., MOLINIE A.-F. (1982), “ Quantifier les conditions de travail. L'exemple de l'enquête nationale d'octobre 1978 ”, *Travail et Emploi*, Janvier-mars.
- ZARIFIAN P. (1995), *Le travail et l'événement*, L'Harmattan.
- ZARIFIAN P. (2001), *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne*, L'Harmattan.

ANNEXE

**CONTEXTES
ET EXTRAITS
D'ENTRETIENS**

INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES

Sept des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête appartiennent au secteur « agro-alimentaire », si on l'entend dans son acception la plus large ¹ ; les cinq entreprises qui les emploient déterminent des contextes de régulation des temps travaillés assez différenciés même si, dans trois cas au moins, les contraintes productives et marchandes qui les caractérisent peuvent paraître assez semblables. Sur ces sept salariés, cinq sont représentatifs de ces industries où dominent les emplois ouvriers, et en particulier une main d'œuvre peu qualifiée ; un agent de maîtrise chargé de la maintenance des chaînes de production et un cadre commercial ont également été retenus dans l'échantillon.

« POISSON », industrie de la conserve.

PME familiale, flux tendu, mise en place unilatérale de la Rtt. Gérard, technicien de maintenance désabusé, « joue la montre » au quotidien, tout en ménageant l'avenir : une retraite anticipée préparée par un compte épargne temps.

L'industrie de la conserve emploie environ 44 500 salariés. Un accord de branche a été signé le 2 décembre 1998 par FO et la CFDT et étendu le 14/04/99. La durée annuelle du travail est fixée à 1677 heures (base 37 heures hebdomadaires) ou 1586 heures (base 35 heures) avec une modulation de type III permettant de faire varier les horaires de 14 à 48 heures (ou à 46 heures sur 12 semaines consécutives). Le contingent d'heures supplémentaires varie de 30 à 70 heures selon le plafond de modulation, avec un volant supplémentaire de 40 heures.

L'entreprise est une PME individuelle régionale de 40 personnes (41,5 ETP) gérée sur un mode paternaliste assez traditionnel (une « gestion opaque »). Elle produit, en flux tendus (« on produit presque à la commande, pas de stock ») une quarantaine de produits alimentaires périssables « de haut de gamme » qu'elle met ensuite en conserve : soupes de

¹ Sur certaines caractéristiques des formes d'emploi dans les industries agroalimentaires, voir Lamanthe [2001]. Au sens de la classification interne au secteur des IAA utilisée par l'auteur (et construite sur la base des caractéristiques économiques des branches et des caractéristiques de la main d'œuvre), une entreprise de notre échantillon appartient au « modèle industriel lourd » (recherche d'économies d'échelle, substitution du capital au travail, forte productivité du travail) ; il s'agit de « SUCRE ». Trois autres (« VIANDE », « POISSON », et « FRUIT ») relèvent du « modèle industriel de main d'œuvre » (faibles qualifications, encadrement réduit, forte saisonnalité liée à la demande ou à l'approvisionnement en matières premières, produits destinés à la consommation finale, etc.).

poisson, bisques de homard ou d'écrevisse, sauces froides type mayonnaise ou aïoli, etc. L'organigramme de l'entreprise est relativement simple : une direction familiale tricéphale dont un membre est aux manettes de la production, assisté d'un agent de maîtrise et entouré d'ouvriers peu qualifiés, très polyvalents « au coefficient 120, c'est à dire au bas de la grille des salaires » avec un « turn over » important : « Ca tourne beaucoup en production » ; le fonctionnement de la ligne de conditionnement est assuré par deux personnes : « un conducteur de ligne : donc lui, il est payé un peu plus que les autres, il doit être à l'indice 170, quelque chose comme ça, donc ouvrier qualifié, avec un adjoint qui, lui, est payé au ras des pâquerettes » ; puis on trouve deux autres chefs de ligne : un à la mise en boîte et à la stérilisation, l'autre qui s'occupe uniquement des préparations froides « c'est des machines assez indépendantes ». Les services administratifs sont constitués de 5 personnes (secrétaire facturière, secrétaire administrative, comptable gestionnaire, secrétaire de direction et assistant export) ; le service expéditions rassemble 4 personnes (dont un agent de maîtrise) ; 7 représentants complètent l'effectif.

Les **informations syndicales** sont fournies par un représentant de la CFDT, non signataire de l'accord. Selon notre informateur, la direction de l'entreprise aurait mis en place dans les années 80 une section syndicale FO « pour contrer la CFDT » qu'elle n'admet toujours pas, aujourd'hui, dans l'entreprise : « la déléguée syndicale CFDT est en arrêt depuis le mois de mai ; elle est en arrêt parce qu'elle a craqué, quoi ; donc, elle est en procès avec eux pour harcèlement moral ». Un véritable bras de fer s'est engagé : « Je dirai qu'ils sont imbus de leur personne. Parce que, bon, la déléguée syndicale CFDT, ils ont demandé son licenciement à l'inspection du travail ; il a été refusé par l'inspection du travail alors qu'il ne refusent pas souvent –dans 15% des cas- ; donc, ils vont au tribunal administratif, donc il y en a pour un bout de temps. Mais je dirais, à la limite, bon je peux me tromper, mais c'est que leur rêve c'est de pouvoir dire à l'extérieur : on s'est payés un délégué syndical, vous voyez ; nous, on n'a peur de rien ». Les problèmes d'organisation collective dans l'entreprise ne sont pas nouveaux : « Il y a eu des délégués du personnel dans le temps ; puis, pendant 14 ans, il n'y en a plus eu ; et maintenant, de nouveau, on revient aux délégués du personnel, parce que l'inspection du travail a dit : ça suffit. Mais il n'y a pas de tensions sociales, ça file doux : ça marche au chantage à l'emploi, au salaire et à la promotion ». Finalement, « . On referra des élections de délégués du personnel au mois de février. On n'a pas de CE. Alors, pendant cette période de 14 ans, on a fait une espèce de convention selon laquelle le personnel irait, chacun à son tour, porter les revendications ; ça n'a pas marché : on demandait en tant que délégué syndical les documents, d'avoir les bilans, etc. on ne les a jamais eus. Il fallait se bagarrer, il fallait écrire à l'inspection du travail, etc. ; et c'est pour ça que l'inspecteur du travail, là il a dit « ça suffit ». Nous la

CFDT à chaque fois on demandait le bilan, et on envoyait systématiquement copie de la demande à l'inspection du travail : donc, le dossier il est énorme. On n'a pas de local, mais on a un panneau d'affichage. ».

La régulation du temps de travail. C'est dans ce décor que s'est opéré le « passage aux 35 heures » dans l'entreprise, sans accord, sans consultations du personnel, par décision unilatérale. En fait, la direction a déjà l'habitude de prendre ses décisions en dehors de la négociation collective : lors de la construction d'une nouvelle usine, « surdimensionnée », en 1992 « on n'avait pas assez de boulot pour 5 jours ; donc, la direction a fait comme elle fait d'habitude, quoiqu'elle en dise, elle a fait du chantage et elle a dit : soit on travaille 36 heures sur 4 jours, soit on passe au chômage partiel. Les gens n'ont pas hésité. Donc, en janvier 1994, tout le service de production est passé à 36 heures payées 37 ». Depuis cette époque, la production s'arrête le jeudi soir ; le service expédition fonctionne jusqu'au vendredi midi, les services administratifs jusqu'au vendredi 16 heures. Ces premières mesures, déjà, n'avaient donné lieu à aucun accord : « ça a été fait de façon individuelle ; c'est à dire qu'ils ont pris les gens un par un et ils leur ont fait signer un avenant au contrat de travail ».

En l'an 2000 la gestion du « passage aux 35 heures » a été tout aussi brutale : « Alors, l'entreprise a dit la chose suivante, à l'époque : je ne demande pas d'aides de l'Etat, donc à partir du 1^{er} janvier vous aurez à faire 35 heures réparties de la façon suivante. Il y a eu un accord de branche qui, lui, préconisait l'annualisation. Alors eux, ils ont dit : non ; ils n'ont pas annualisé. Ils ont dit : on fait 35 heures, et puis point final, et c'est moi qui décide de l'organisation des horaires. Et ça a été mis en place au 1^{er} janvier 2000 ». La réduction du temps de travail (minime, il est vrai en ce qui concerne la production) s'est faite sans embauches mais avec un gel des rémunérations sur deux ans (qui succède à un blocage des salaires au cours des deux années précédentes, excepté pour les salariés payés au niveau du Smic).

L'entretien individuel approfondi a été réalisé avec Gérard, agent de maîtrise, **technicien de maintenance.** A 54 ans, divorcé, père de deux enfants (28 ans et 27 ans) complètement autonomes (vivant à 200 Kms de chez lui), il vit seul, assez désabusé par les conduites managériales dans son entreprise. L'ensemble de l'échange permet de rendre compte avec précision de la façon dont son engagement temporel dans le travail professionnel s'est peu à peu vidé de sons sens. Aujourd'hui, il « compte son temps » avec une précision d'horloge (ce qui contraste avec ce qu'il a vécu au long de son itinéraire professionnel) : se contentant désormais de faire consciencieusement son travail pour le

temps qui lui est payé, il a désormais entièrement organisé sa fin de vie professionnelle selon des temporalités qui lui sont propres à partir de ses contraintes salariales, qu'il s'est décidé de ne respecter qu' *a minima*. Travaillant désormais sur 4 jours hebdomadaires ², il vient de vendre sa coquette villa (située à 25 Kms de l'entreprise) : à partir du mois de juin, il vivra dans le nord de la France, désormais placé à 4 ou 5 heures de trajet de son travail par le TGV Méditerranée, descendant travailler le lundi matin et remontant dans sa région natale le jeudi soir ; il s'accommodera de trois nuits de repos par semaine dans un petit hôtel proche de l'entreprise. Dans la maison familiale du Nord Pas-de-Calais, il assurera un meilleur accompagnement d'une mère âgée, vivant seule et développera à sa guise d'autres activités ³ : *« Attendez, j'ai quand même tout le matériel qu'il faut pour travailler ; tout est là haut. Moi, tout est déjà prévu : faire mon petit atelier et tout, avec chauffage, j'ai prévu une cheminée dans l'atelier, pour brûler des bouts de bois, tout est prévu. Si il y a quelqu'un qui a, je ne sais pas, quelqu'un qui a une tuyauterie à monter, tout ça, je peux le faire, ou une ligne électrique à tirer... des petites bricoles, ou une machine à laver en panne »*.

Pour lui, sa carrière s'est arrêtée lorsqu'il a pris conscience que son engagement dans l'entreprise ne recevait aucune contrepartie (pas plus salariale que symbolique) : *« Non, pour moi, c'est fini ; non, moi j'attends mes quarante annuités avec impatience. Moi j'ai commencé à travailler à 18 ans, donc à 58 : il me reste théoriquement 4 ans, moins l'épargne temps ; donc, si je peux partir avec mes quarante annuités, ça fait 3 ans et demi en gros qui me restent. »*. C'est que, toute sa vie, Gérard, n'avait pas « compté son temps » : fils d'un « conducteur de route à la SNCF » à 18 ans, il part dans la marine, armé d'un brevet de technicien⁴, obtenu à Henin-Liétard ; après 3 ans dans la base aéronavale de Lorient, à Lann-Bihoué, il gagne Rochefort pour suivre des cours d'officier de marine, sort premier de l'école et y reste « comme instructeur en mécanique des fluides, c'est à dire en aérodynamique et en hydraulique ». Son mariage le décide à changer d'horizon professionnel : il devient éducateur technique à Arras, dans un établissement géré par la CRAM de Lille, auprès d'un public de déficients intellectuels légers « *ce que l'on appellerait maintenant des prédélinquants* » ; il passe en même temps un diplôme AFPA de moniteur

² En 1994, lorsque la production est passé de 39 heures à 36 heures payées 37, sur quatre jours, Gérard a refusé carrément : depuis cette date, il travaille sur 4 jours : 39 heures jusqu'à la fin 1999, 35 heures depuis le 1^{er} janvier 2000.

³ Sa « *passion du ferroviaire* », héritage familial et peut-être quelque part frustration professionnelle, ne le quitte pas mais continue à occuper ses loisirs : « *C'est la conduite qui m'intéressait, mais je n'ai pas pu : pour la vue* » (Gérard montre ses lunettes).

⁴ « *A l'époque j'avais un brevet de technicien, c'était bac technique à l'époque, parce que c'était pas spécialisé comme maintenant ; le bac était général, c'était soit le bac G, soit le bas technique à l'époque ; il n'y avait pas de spécialité : c'était aussi bien la mécanique que l'électricité ; c'est à dire que la formation, à l'époque, et je trouve que c'était pas mal : on avait une formation très générale, même sur le plan technique, mais on s'adaptait facilement à toutes les situations ; on avait quand même 44 heures de cours par semaine. »*

« qui me permet d'être payé comme un éducateur spécialisé ». Au bout de 9 ans, il prend un poste d'éducateur chef dans le midi de la France, où il s'installe.

En 1987, suite à un différend avec son chef d'établissement, Gérard rentre comme responsable de maintenance dans son entreprise actuelle. Pendant toute cette phase, comme au début dans la maintenance, il était plutôt habitué à de longs horaires : « *Quand j'étais dans la marine, oui, je faisais des grosses journées parce que j'étais en service dépannage, donc je n'avais pas d'heures. Quand j'ai été éducateur, pendant 9 ans, là oui, j'avais des horaires fixes. Après quand j'ai été éducateur chef, je n'avais plus d'horaires du tout.* ». D'ailleurs, son acceptation de rythmes de travail élevés a pu jouer des rôles divers dans sa vie : « *Oui, à l'époque, de ne pas avoir d'heures ça a joué, puisque ça m'a conduit au divorce ; j'ai divorcé en 1990. Chez (l'entreprise actuelle) ils m'ont embauché un peu pour ça ; je travaillais déjà avec eux avant, c'était un centre d'aide par le travail (CAT), donc ils me connaissaient, ils savaient que je ne comptais pas les heures* ». Mais des ruptures dans sa propre représentation du temps de travail n'ont pas tardé à s'effectuer, en particulier suite aux refus réitérés de sa direction de lui ouvrir un compte épargne temps ; désormais, il ne fera plus de « cadeaux » à l'entreprise : « *Ah non, non. J'en ai fait, j'en ai assez fait dans l'entreprise. Ce qu'il se passait, c'est que je ne comptais pas mon temps, ça s'est passé comme ça, et même en période de bourre, l'été, je faisais des heures supplémentaires, qui m'étaient payées ; c'est à dire en général au mois de juin, juillet, des gros mois, on payait les heures supplémentaires ; parce qu'on devait travailler en stérilisation par poste, parce qu'on est deux à savoir le faire. Et puis un beau jour est sorti l'épargne temps ; alors j'ai dit : écoutez, au lieu de me payer les heures supplémentaires, on ouvre un compte épargne temps, et vous me les payez dessus : ce jour là, ils m'ont dit : vous ne ferez plus d'heures supplémentaires, et je n'en fais plus.* ».

Mais il est clair que chez Gérard, ces ruptures concernent aussi d'autres dimensions de sa vie de travail. Parmi elles, sa rémunération n'est pas une contrepartie acceptable dans l'échange salarial : « *.. parce que dans l'entreprise, d'après la convention collective, il y a un salaire qui correspond à un indice ; bon, moi je dois être à 6% au dessus du minimum, donc c'est pas grand chose ; et il y a des gens quand même qui vont jusqu'à 40% au dessus, dans l'entreprise. Alors, les critères qui le permettent, si vous les connaissez vous me les dites, c'est à la tête du client, voilà* ». Et puis le travail a changé, pas toujours en bien du point de vue du technicien : « *il y a trois ou quatre ans, j'allais bosser avec plaisir ; maintenant, depuis la norme ISO, et puis chez nous il y a l'HACCP aussi, tout ce qui concerne l'hygiène, etc.... c'est vraiment emmerdant...(..)... Par exemple, je vais vous citer un exemple tout con : pour graisser une machine, il faut 3 secondes ; mais le temps de sortir le classeur de l'ISO,*

de trouver la fiche de la machine, de mettre que je l'ai graissée à telle date, ça prend 10 fois plus de temps.(....)....Donc, maintenant, il ne faut pas me faire prendre des vessies pour des lanternes : moi, je fais mon boulot, et puis c'est tout : si c'est pas fini le jour même, et bien on verra le lendemain, je ne vais pas me tuer pour ça. L'organisation même du travail en règle générale, c'est pas mon problème, c'est le leur. ».

Enfin, Gérard prend aujourd'hui son travail autrement ⁵ : *« Si bien que moi, ce qui se passe, c'est que je déborde quelquefois dans la journée, suivant ce que je suis en train de faire mais, par exemple, j'ai mes 35 heures le jeudi à 15 heures, et bien à 15 heures je m'en vais : je ne dépasse jamais 35 heures dans la semaine....(..)... Si je sais qu'on a une production de lancée et qu'il y a une machine en panne, bon je continuerai ; et le jeudi, comme je vous l'ai dit, le dernier jour de la semaine, on met les compteurs à zéro ce jour là. ».* Désormais, il est le seul agent de maîtrise à avoir demandé à pointer et à le faire. En conclusion, la mesure de sa durée annuelle du travail n'est pas très compliquée à ses yeux : *« Je sais exactement le nombre jours de travail que je fais. Oui, je les compte, pour la bonne raison que comme je marche aux frais réels pour les impôts, je fais un calendrier, parce que si il y a un rapprochement, si il y a maladie, etc.... par exemple, le vendredi il faut que je le raye ; donc je sais exactement le nombre de jours que j'ai travaillé dans l'année. Si je le multiplie, en moyenne, par 8 heures 45 par jour, et bien voilà. ».* En revanche, son cas soulève une question, nous semble-t-il intéressante : les « durées du temps de travail » de Gérard en 1990 et en 2001 sont-elles commensurables ?

« FRUIT », branche « import-export ».

Flux tendu, forte saisonnalité, délocalisation en vue. Une modulation « propre ».
A faibles niveaux de qualification, les salariés focalisent sur le temps de l'emploi et le salaire.

L'entreprise « Fruit » a été choisie au départ pour des raisons tenant à la constante, solide et historique réputation régionale qui, depuis près d'un siècle, conduit, dans

⁵ Même si le récit détaillé de ses journées de travail révèle une grande rigueur professionnelle et un « cadeau » de fait de 25 minutes à son entreprise tous les matins : il pointe à 7 h.25, mais tous les jours à 7 heures, il est le premier dans l'usine, *« je mets en route, j'ouvre les portes ..(..)...moi, faire le tour de l'usine, ça me permet de voir ce qui ne va pas. En plus, le matin, il n'y a personne, donc si il y a une fuite quelque part, je l'entend ; comme quand je m'en vais le soir, à 17 heures, et que l'usine tourne toujours, là je ne vois rien. ».* Sans parler des temps d'habillage : *« Pour l'instant ils font le mort pour le temps d'habillage. Mais les gars, ils pointent quand ils sont habillés. Si ils s'habillent après, ils se font engueuler. Alors, il y a une proposition de faite justement par la FIAC (organisme patronal de la branche), mais qui a été refusée par les syndicats : parce que à partir de janvier 2001,*

sa ville d'origine, l'homme de la rue à l'associer à l'image la plus négative que l'on puisse avoir du travail salarié. D'ailleurs, spécialisée dans le conditionnement de fruits secs venus – au départ- d'Afrique, elle reste associée à une expression langagière courante dans la cité, du type de celles qu'un parent utilise parfois pour menacer sa progéniture des pires difficultés d'insertion professionnelle en cas de manquement au minimum d'investissement scolaire : « si tu travailles mal à l'école tu vas « aller aux dates » ». Au delà du caractère plus ou moins révélateur de l'anecdote, le choix prenait en considération plusieurs caractéristiques intéressantes de la firme au regard de notre objet :

- une très forte saisonnalité de l'approvisionnement, de la production et des ventes ; avec un rythme propre à chaque activité : achats dictés par la temporalité des récoltes (hiver) pour livraison à l'automne (la moitié du chiffre des ventes est réalisé sur les trois derniers mois de l'année) ;

- une forte dépendance du marché de la consommation agro-alimentaire et de la grande distribution en particulier (qui représente 60% du total des ventes et près de 80% des ventes en France); l'entreprise est leader sur le marché français des fruits secs ;

- un contexte de gestion à flux tendus (mais qui n'exclut pas les stocks), imposée par les principaux clients (grandes surfaces alimentaires), exigeant de livrer dans des délais très courts (commandes jusqu'à midi, pour livraison le jour même)

- l'emploi d'une main d'œuvre très peu qualifiée, à bas salaires (50 à 75% de femmes, selon le site) sur un bassin d'emploi fortement dégradé : environ 230 permanents sur trois sites (30 cadres, 25 AM et 175 ouvriers et employés peu qualifiés) et, de septembre à décembre, environ 260 saisonniers, à 80% des femmes ⁶ ;

- l'existence d'un accord « défensif » de réduction du temps de travail signé par la CGT, CFDT et CFE-CGC) en mai 1999 et mis en application en juillet de la même année ; réalisé dans le contexte d'un plan social, l'accord se traduit par un passage aux 35 heures sans perte de salaire (y inclus pour les saisonniers, par revalorisation du SMIC horaire à 35 heures), le maintien des pauses et des temps d'habillage et de douche pendant le temps de travail et une annualisation du temps de travail qui ne permet pas cependant de travailler au delà du samedi midi.

► **Le DRH de l'entreprise** a accordé un entretien à notre équipe. Il a permis de contextualiser les entretiens individuels sur deux plans : le mode de « gouvernance » de l'entreprise et le cadre de régulation des temps travaillés :

normalement, le temps d'habillage et de déshabillage est compté dans le temps de travail : alors la FIAC a proposé 600 balles par an de compensation... c'est un peu l'aumône 600 f. par an. »

⁶ Les « temporalités » propres à l'étude ne nous ont malheureusement pas permis de réaliser les entretiens que nous souhaitions auprès des saisonniers, absents de l'entreprise au moment de l'enquête..

* **Gouvernance** . Le groupe « FRUIT » résulte de la fusion de deux entreprises familiales concurrentes implantées à proximité du port de Marseille, localisation adaptée à l'importation des fruits venant principalement du continent africain. Le groupe a été racheté récemment (1993) par une multinationale américaine (50 000 salariés), leader mondial sur le marché de la banane, dont l'actionnariat comprend des fonds de pension. Il a également filialisé une société implantée dans le sud-ouest de la France spécialisée dans la transformation du pruneau. Les transformations du groupe en termes de gestion ont été lentes mais se précisent : unification des méthodes de gestion des différents sites, retrait du PDG de l'ancien groupe, réorganisation de la direction (notre interlocuteur a d'ailleurs été remplacé depuis par une nouvelle responsable des RH qui s'est montrée opposée à la poursuite de notre enquête dans l'entreprise.)

* **Aménagement du temps de travail**. Bien qu'intervenant dans des processus de transformation agro-alimentaire, l'entreprise a opté de s'affilier à la convention collective « Import-export » (entreprises de commissions, courtage, commerce intercommunautaire et d'importation-exportation). En 1999, celle-ci n'était pas encore assortie d'un accord de branche de Rtt. L'accord signé au niveau de l'entreprise au mois de mai a donc été élaboré sur mesures ; il a permis d'éviter un plan social important que la direction considérait comme inéluctable : « *On avait été en sureffectifs pendant 4 ou 5 ans* ». Selon la direction de l'entreprise, le financement de la Rtt « *a été assuré par les aides de l'Etat –fortes eu égard aux bas salaires pratiqués-, l'entreprise et la modulation* ».

L'accord prévoit une **annualisation du temps de travail** prenant en compte trois périodes distinctes du point de vue du niveau de l'activité :

- une période de « moyenne activité » (janvier, février, mars) durant laquelle le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures, qui peuvent être organisées en cas de besoin en 2 x 7 / 2 équipes (sur la base du volontariat : une prime de 50 francs par jour est attribuée lorsque le travail en équipe n'était pas prévu) ;

- une période de « forte activité » (octobre, novembre, décembre) durant laquelle la durée hebdomadaire du travail peut varier de 40 à 44 heures (travail sur 5 jours et demi, incluant le samedi matin) ;

- une période de « basse activité » où la durée hebdomadaire est ramenée à 28 heures sur 4 jours (mars, avril, mai).

La programmation annuelle se fait en fonction du bilan de l'activité des années passées et est adaptée à partir des prévisions de ventes des principaux clients (grandes

surfaces). Autrement dit, pour l'année, les salariés *« ne connaissent pas à l'avance les horaires précis, mais les amplitudes ... les délais de prévenance d'une variation par rapport à l'horaire de référence prévu pour la période est le jeudi midi pour le lundi qui suit. »*

Tous les salariés pointent, y compris les cadres ; les plannings sont affichés le jeudi à midi ; chaque salarié peut consulter son « compteur ». la durée annuelle du travail est finalement fixée à **1 575 heures**, la semaine restant la référence, le salaire étant lissé au mois. Les congés d'été sont maintenus à 3 semaines, mais *« les deux autres semaines sont décidées en fonction de la charge d'activité »*.

Selon les services et les catégories l'application de l'aménagement du temps de travail est différenciée. Par exemple, les services informatiques ne modulent pas et effectuent 35 heures par semaine toute l'année (7 heures par jour sur 7 jours) ; les services administratifs ne fonctionnent pas en horaires variables mais ont des plages horaires fixes, différentes selon les personnes, qui permettent de fonctionner de 8 heures à 18 heures ; les ouvriers et agents de maintenance ont des horaires différenciés : certains suivent ceux de la fabrication, d'autres intervenant surtout lorsque les machines sont arrêtées.

Globalement, le DRH de l'entreprise considère qu'il s'agit d'un *« bon accord : comme on a tenu compte du passé, on l'a bien adapté à nos réalités »*. Il avoue néanmoins percevoir trois difficultés dans la gestion du temps de travail pour les salariés :

- L'entreprise peine à mobiliser les salariés le samedi matin *« Avant, le samedi matin était payé en heures sup' ; cela n'est plus le cas, donc c'est difficilement accepté »/*
- Les équipes en 2 x 7 sont peu appréciées des salariés *qui « demandent qu'on les justifie »*.
- Les salariés manifestent une inquiétude face à une comptabilité des heures de moins en moins bien maîtrisée plus particulièrement lorsqu'ils alternent horaires collectifs et travail en équipe alternante pour les besoins de l'activité: *« comme c'est l'entreprise qui maîtrise les variations d'horaires, est-ce que ça va bien être porté au compteur annuel »*.
- La charge de travail des cadres n'a pas été réduite.

► Un **délégué syndical (CFDT)** de l'entreprise décrit le contexte de manière un peu différente :

* **Conjoncture et climat social dans l'entreprise.**

Dans l'entreprise, où la CFDT occupe une représentation majoritaire depuis 6 ans dans les instances du personnel (8 représentants, pour 1 CGT, un CFE-CGC et un « sans

étiquette), les délégués sont actuellement sur trois fronts largement dominants par rapport aux questions d'aménagement du temps de travail :

- Une certaine reprise en main des commandes par la société mère américaine : arrivée d'un nouveau directeur général (*« véritable serial killer venant de la grande distribution »*) ; départ du directeur industriel et de quatre des six commerciaux, encadrement longuement « protégé » par un système de type paternaliste (certains cadres commencent à se tourner vers les syndicats) ; arrivée d'une jeune DRH *« ambitieuse, qui aurait déjà à son actif trois plans sociaux »*.

- Un procès engagé par la CFDT contre la direction pour entrave à l'exercice du droit syndical, sur tous les plans : CE, DP, droit d'expression. La direction refusant de transmettre les informations économiques et financières sur l'entreprise, les syndicats ont eu recours au droit d'alerte du Comité d'Entreprise.

- L'inquiétude grandissante par rapport aux difficultés économiques pressenties de leur entreprise, dans un contexte où se mêlent la question de la faible valeur ajoutée des produits fabriqués, un manque avéré d'innovation technique, des menaces sérieuses de délocalisation et de concurrence des pays du tiers monde *« qui commencent à fabriquer des fruits secs, comme les dates »*.

- Le front salarial, marqué par deux préoccupations principales. D'abord, un vieux *« contentieux corporatiste »* entre cadres et non cadres au sujet du mode d'augmentation des salaires dans l'entreprise (système dénommé *« 0, 2, 4 »*) : *« Dans un contexte d'inflation à 4%, pour pouvoir donner des augmentations individuelles de 4% à certains salariés, il faut bien que certains ne touchent rien : comme tous les cadres avaient des augmentations, la plupart des ouvriers n'en avaient pas. Deuxièmement, dans un contexte de très bas niveau des salaires ouvriers (Smic) il ne faut pas manquer la négociation alors que la clause de modération salariale de l'accord de Rtt arrive à échéance ; un mouvement de grève a d'ailleurs été déclenché au mois de mars 2001 pour exercer une pression sur la direction.*

*** Réduction du temps de travail.**

Le point de départ de la Rtt est qualifié par notre interlocuteur de *« vrai « faux » plan social »* annonçant 27 licenciements, alors qu'une dizaine seulement étaient justifiés. *« On s'est battu pour le maintien des salaires et contre une flexibilité excessive »*. L'accord a d'ailleurs été jugé suffisamment exemplaire pour *« se retrouver sur le bureau de Martine Aubry »* ; notamment en ce qu'il prévoit, en cas de maladie, de comptabiliser les heures correspondant à la période : ainsi, en période haute (44 heures), si le salarié est en maladie, il n'a pas d'heures à récupérer, c'est *« avantageux »* pour lui ; par contre s'il tombe malade en période basse (28 heures) il doit 7 heures par semaine de maladie à son entreprise.

L'entretien permet de dessiner assez précisément la physionomie d'ensemble de la position de défense des salariés ; elle ressemble de très près à la norme sociale « fordiste » que nous avons évoquée dans la première partie du rapport : celle-ci sert de façon permanente de référent pour déterminer le moment « hors norme » à partir duquel la disponibilité temporelle ne peut être envisagée sans contrepartie ⁷ :

- le travail du samedi matin est désormais refusé, puisqu'il n'est plus rémunéré dans le cadre de l'accord d'annualisation ; le DRH reconnaît d'ailleurs avoir plus de difficultés à mobiliser les travailleurs sur ces temporalités là ;

- les heures d'embauche trop précoces sont assez fermement discutées : « la direction tient à faire commencer la production – la torréfaction- à 5 heures du matin, sous prétexte qu'il faut pouvoir livrer des commandes au jour le jour, mais c'est faux ». L'horaire idéal pour les salariés est vu par notre interlocuteur comme celui qui est pratiqué en période « moyenne » lorsque la direction n'impose pas les 2 x 7 : « 7 heures – 14 heures, tout le monde apprécie, surtout les femmes, et les femmes seules avec enfants ». En revanche, durant les périodes où l'entreprise impose l'alternance d'équipes, les ouvriers finissent leur journées à 21 heures, ce qui est très contesté par les femmes.

- notre interlocuteur s'enorgueillit d'une pratique encadrée par l'accord d'entreprise (et peu fréquente dans les usages des entreprises étudiées) qui constitue sans aucun doute le meilleur frein possible à l'extension de la « flexibilité » « tous azimuts » « on décompte les heures supplémentaires dès lors qu'il y a un dépassement d'une seule heure par rapport à l'horaire hebdomadaire prévu ». autrement dit, un salarié effectuant 30 heures de travail durant une semaine de la période de « basse activité » sera gratifié de deux heures « supplémentaires » rémunérées.

- l'accord interdit le travail en 2 x 9 car il « ferait rentrer les femmes le soir à 23 heures, tout simplement »

Deux entretiens approfondis ont été menés, dans deux établissements du groupe ; l'un auprès d'une conductrice de ligne automatique, Louise ; l'autre auprès d'un préparateur cariste, Christophe.

Louise, 46 ans, est célibataire, sans enfants. Rapatriée d'Algérie à l'âge de 7 ans, pensant « avoir les capacités pour faire des études », elle arrête néanmoins sa scolarité au niveau du certificat d'étude primaires « pour des raisons familiales...oui, j'aurais aimé

⁷ Quoique l'état des collectifs et la contrainte de survie monétaire font que le syndicaliste doit bien reconnaître la faiblesse relative de son pouvoir dans la négociation, puisque, de toutes façons, « il y a toujours des travailleurs disponibles », même « pour venir au dernier moment ».

continuer ». Sans diplômes, la vie professionnelle est compliquée, les « petits boulots » s'enchaînent plus ou moins bien, plus ou moins vite, rarement avec beaucoup de bonheur : d'abord typographe dans une imprimerie, puis elle s'engage dans une société d'ambulances : « *.je pensais que c'était plus intéressant mais en fait ça l'était pas du tout. Parce que les ambulances vous devez savoir comment ça se passe, beaucoup d'heures et pas beaucoup de paie. Le corps médical me plaisait, le contact avec les gens ça me plaisait énormément, je pensais quitter une usine, voir des gens différents, que ça allait me changer ; mais ça ne m'a rien apporté de plus. Les horaires n'avaient rien à voir : nuits de garde, puis travailler quand même le lendemain, un monde tout à fait différent.* »⁸ Les temporalités du travail ont fortement pesé dans sa décision d'abandonner ce métier au bout de 6 ans : « *Oui j'ai quitté les ambulances aussi à cause des horaires.* ». Mais le marché du travail « *n'attend pas après elle* » et durant quatre ans, Louise alterne des saisons chez « FRUIT » (qui l'embauchera finalement en CDI après quatre saisons), le chômage et des « *petits boulots* » dans la distribution (METRO) ou la restauration collective (SODHEXO).

Sa stabilisation professionnelle ne se fait donc, chez « FRUIT », qu'à l'âge de 34 ans. Aujourd'hui, elle est conductrice de ligne et a passé son permis de cariste : une femme dans un métier d'homme avec un rapport au genre quelque peu atypique qui se reflète dans ses attitudes. L'entretien fait émerger plusieurs préoccupations fortes lorsqu'on la fait parler de son temps de travail.

La première concerne le salaires et son rapport avec le travail qu'elle fournit à l'entreprise : « *6104 F. net... on avait 200 balles de participation, mais maintenant on n'a plus rien...(...). c'est vrai qu'on est mal payées : si on enlève les primes, on a le SMIC, avec la charge et la responsabilité qu'on a* ». Comment parvient alors à vivre, avec un seul salaire, dans ces conditions ? : « *On cintré. J'ai aucune aide, je suis imposable, pas d'APL, rien. Il y a des mois je bouffe des cacahuètes. Heureusement que ma famille m'aide. Quand j'enlève le loyer et le crédit de la voiture..... je l'ai achetée quand je faisais les déplacements sur Vitrolles, mais j'ai été mutée sur Marseille ; heureusement il ne me reste plus qu'un an de crédit. Mais le site est très mal desservi en transports en commun de chez moi.* ».

La seconde préoccupation, qu'elle partage avec la plupart des salariés de l'entreprise, concerne les perspectives de l'emploi et son devenir professionnel : « *A*

⁸ Le témoignage de Louise sur le métier d'ambulancier s'inscrit parfaitement dans le panorama que l'on a pu en dresser après les incursions faites dans ce secteur à l'occasion de l'enquête (voir la partie « ambulanciers »).

Marseille, beaucoup de salariés craignent la fermeture, beaucoup n'ont pas de bagages, ce sont des manutentionnaires. Non personne ne croit que l'on pourrait sauver le site. En fait le directeur de Marseille ne nous donne jamais de réponse, ce qui confirme nos craintes, parce que cela fait des années que tous les bruits qui ont couru se sont révélés réels. Moi personnellement j'y crois pas vraiment. Oui on le voit au niveau des effectifs, au niveau du nombre de saisonniers déjà, qui plonge de plus en plus depuis 2 ans. Il y a une partie déjà du travail qui se fait en Tunisie, par d'autres que « FRUIT », qui commercialise, c'est qu'une question de pognon à mon avis, ça leur revient moins cher. ». Dans ce contexte, Louise cherche, en vain, un autre emploi.

La régulation du temps de travail introduite par l'accord défensif de 1999 est globalement considérée comme acceptable (« on a une assez bonne modulation ») même si elle n'est pas complètement exempte de griefs : des temps d'habillage et de déshabillage sortis du temps de travail effectif⁹ ; une charge de travail inchangée malgré la réduction du temps de travail ; des « quarts » – assez mal admis, d'une façon générale- décidés un peu au dernier moment en cas de commande urgente ou de panne mécanique : «*Théoriquement il y a un délais de prévenance de 48 heures, mais c'est arrivé que du jour sur le lendemain on soit appelés à faire les quarts ; il y a une prime de 55 francs.* ». Finalement, dans cette entreprise où « *les syndicats ont su négocier les rythmes bien avant la durée* », sans doute du fait de leur expérience des contraintes de flexibilité liées à une activité traditionnellement saisonnière, le jugement de Louise sur la régulation temporelle prend un peu de distance « *ayant fait des stages syndicaux, on sait qu'il y a bien pire ailleurs* », et d'évoquer notamment les conditions temporelles du travail d'une entreprise de transports bien connue pour les conditions de travail dégradées qui sont faites aux salariés.

Christophe, 35 ans, est employé comme préparateur cariste dans un autre établissement du groupe. Comme Louise, il a commencé à travailler jeune (17 ans), sans même terminer un CAP de mécanique générale : « *à cause d'ennuis familiaux, il fallait travailler* ». Son premier travail de magasinier cariste dans une petite société de matériaux de construction l'intéressait bien ; malheureusement, dit-il « *je l'ai quittée parce qu'elle a fermé, sinon, j'y serais encore* ». Embauché chez « FRUIT » en contrat saisonnier (comme

⁹ Le grief va beaucoup plus loin et révèle une de ces nombreuses et courantes illégalités que les salariés dénoncent volontiers lors des entretiens : les ouvriers de « FRUIT », qui effectuent un travail souvent très salissant (comme l'est le sirop dans lequel baignent les dattes, par exemple), doivent non seulement s'habiller et se laver sur leur propre temps « libre », mais ne disposeraient, dans l'entreprise, que d'une douche « pour 300 personnes » (Louise). La remarque ainsi faite replace dans une perspective assez réaliste les nombreux débats sur les « temps d'habillage » et de « déshabillage » : à quoi sert de mettre ce temps à disposition du salarié lorsque l'entreprise n'a rien prévu pour en faire usage (vestiaires, douches) ?

Louise) il est retenu une première fois comme permanent ; mais au bout d'un an, le régime temporel du travail ne lui convenant pas, il démissionne : « à l'époque on faisait 39 heures et pas mal d'heures supplémentaires ; par contre on avait une saison qui commençait... on faisait les légumes secs, les fruits et les légumes secs, oui les légumes ça a disparu...on commençait les quarts en septembre, on les finissait en février-mars. On faisait les 2*8. J'ai démissionné à cause des quarts et des salaires ; je voyais rien venir.... » . Pendant deux ans Christophe enchaîne alors des missions d'intérim, sans véritablement y trouver son compte : « l'intérim, c'est de meilleurs salaires parce qu'ils paient tout, les congés payés, etc... mais en fait c'est un faux salaire ; apparemment, on touche plus, mais on n'a jamais de congés , on n'a jamais rien... et puis je n'étais plus célibataire.... On espère toujours trouver mieux, mais... ». En, 1987, il rentre à nouveau chez « FRUIT » comme cariste et, depuis 14 ans, n'en a plus bougé.

Pourtant, comme la plupart de ses collègues de travail, Christophe sait bien que l'entreprise se prépare –plus ou moins discrètement– à délocaliser la production vers des pays à main d'œuvre moins chère : le temps de l'emploi est compté ; et puis ici, le travail et les responsabilités prises en sont pas reconnus ; alors il continue à chercher une autre place, à surveiller les opportunités d'emploi : « Mais je fais de nouveau des demandes, pas au début parce que j'ai quand même espéré, on nous a fait croire qu'il y avait une évolution, tout ça, j'ai fais pas mal de services dans la société, j'ai fait le magasinier aussi, la réception, bon j'ai bougé quand même, mais c'est pareil, y'a jamais eu de qualification qui a suivi ou le salaire, alors on en a un peu marre... J'ai des contacts actuellement, mais c'est toujours pareil, au niveau horaires c'est pas ça, y'a le salaire toujours.. Oui c'est un peu lâcher la proie pour l'ombre. Le dernier entretien que j'ai eu il y a un mois, pas loin de chez moi en plus, bon ben c'est pas encore clair, une société qui commençait, qui était encore à 39 heures, mais aujourd'hui on commence à 8 heures et demain on commence à 11 heures par exemple. Comme cariste. C'est vrai que les horaires c'est important quand même, quand la femme elle travaille, il y a les enfants ; là sur une semaine je peux prévoir ; mais rentrer dans une société où on passe d'une semaine à l'autre en 2*8 ou en 3*8. Bon c'est vrai que le salaire est plus important mais il y a quand même les horaires. ». Le discours de Christophe place le temps de travail au cœur (comme clé) d'un système complexe de contraintes simples qu'il s'agit d'essayer de concilier: construire un devenir cohérent (« ne pas lâcher la proie pour l'ombre », ici le devenir souhaiterait plutôt s'inscrire dans la « sécurité »), en vivant aussi correctement que possible sa vie de couple et sa vie parentale.

Le couple, établi en concubinage, a deux enfants, un garçon de 15 ans, ; une fille de 12 ans. La conjointe de Christophe travaille à temps complet dans une blanchisserie

industrielle à succursales multiples ; son emploi du temps lui pose des problèmes analogues aux siens puisqu'elle est aussi dans un système de modulation du temps de travail avec variation des horaires hebdomadaires de 35 à 39 heures et jours de récupération, un rattrapage des jours fériés (*« le travail de 5 jours ils le font en 4, en faisant une heure et quart de plus par jour »*). L'harmonisation des rythmes temporels du travail est loin de leur convenir. Alors, on se « débrouille » avec les moyens du bord : *« comme ma belle-mère et ma belle-sœur sont à proximité, on fait jouer l'entraide pour l'accompagnement des enfants à l'école. D'ailleurs, ma belle-sœur travail aussi chez « FRUIT ». Ce qui fait qu'il y a toujours quelqu'un : même si il n'y a personne dans la maison, il y a quelqu'un dans le groupe de maisons »*. Dans son discours, sur l'organisation temporelle de son travail, Christophe mêle de façon que l'on pourra trouver très significative, des considérations sur sa disponibilité temporelle pour les enfants et sur la fatigue consécutive à ses différents régimes de travail.

Ainsi, lorsqu'en période haute, il travaille 44 heures par semaine, souvent sur 6 jours : *« on est plus fatigué, j'aurais aimé quand même qu'un de nous deux finisse tôt l'après-midi, par exemple qu'elle elle fasse 7 heures 14 heures, ça m'aurait plu. Parce que l'après-midi elle aurait été là, les petits ils rentraient, ils sont pas seuls. A ce moment là elle finit plus tard parce qu'elle fait les rattrapages, et moi aussi, j'arrive vers 5 h 30- 5 h 45 : de 4 h 45 à 5 h 30 il n'y a personne à la maison, les petits ils sont tout seuls. »*. Et lorsque arrive l'automne, Christophe fait les quarts : *« Oui mais quand je suis du matin je me lève à 4 heures du matin, l'après-midi j'arrive je mange et je dors une heure pas plus, c'est vite fait d'être à 4 h. 4 h. 30, je fais un peu de rangement, les petits arrivent, y'a pas de repos quoi. Quand je fais les après-midi par contre c'est encore plus crevant, parce que je me lève au moment où les petits partent à l'école, à 7 h. 30, et je me couche tard le soir. La journée et très longue. Je finis à 21 heures. Non en ce moment ça va. C'est vrai que l'idéal c'est la journée. Là le dernier emploi que j'ai vu, quand le gars m'a dit « les 2*8, les 3*8 », il a vu à ma tête que...Si il faut le faire, si il faut il faut, mais le faire toute l'année non. »*. Et puis, les temporalités du travail entrent en conflit avec bien d'autres dimensions de la vie de Christophe, en particulier avec les conditions de travail : en Provence, il peut faire très chaud dans les ateliers pendant les périodes où l'on travaille en journée¹⁰ : *« comme je ne commence qu'à 9 heures, je suis là quand les enfants partent à l'école, mais c'est vrai que quand il fait beau et chaud j'aimerais bien finir avant 17 heures, on crève*

¹⁰ Comme dans maints établissements étudiés (voir « VIANDE », par exemple) les horaires dans les services de préparation de commandes sont logiquement décalés (retardés) par rapport à ceux de la production

de chaud, pas d'aération, c'est un thème récurrent de revendication quand vient l'été, c'est grand ça serait coûteux, mais pas tant pour une société de cette taille ».

Lorsque, à propos de l'accord de régulation du temps de travail l'on demande à Christophe (et à Louise, qui a partagé une partie du temps de son entretien) : « *Dans cet accord, qu'auriez-vous souhaité de plus ?* », la réponse première et spontanée est bien une **revendication de la reconnaissance salariale de la disponibilité temporelle** : « *Des gains de salaires, car cette flexibilité elle n'est pas payée. C'est pas motivant. Qu'on fasse la journée normale ou les quarts c'est pareil ; on a demandé un panier, ne serait ce qu'un, ça a été refusé ; en plus les 44 heures on les fait en 6 jours, donc on se déplace avec la voiture 6 jours au lieu de 5, Le samedi on a toujours du retard à rattraper.* » La durée du travail se situe au second pan de la préoccupation ; plus qu'elle c'est la configuration temporelle du travail, la disponibilité à l'entreprise qu'elle représente, en maintenant que les contre temps familiaux qu'elle induit, qu'il s'agit de faire reconnaître. En chœur, Louise et Christophe scandent la même revendication ; elle repose sur des bases objectives : « *c'est pour ça que nous on avait demandé à faire les 35 heures en 4 jours, pour économiser un jour de voiture* » (Louise)¹¹. La discussion sur ce thème débouche de façon intéressante sur le constat d'inégalités flagrantes au sein de l'entreprise en termes de disponibilité temporelle, en particulier entre les ouvriers de production et ceux qui interviennent en aval de la fabrication : « *Mais nous on peut pas, il y a les commandes, ils commandent en flux tendu, la veille pour le lendemain, sinon on pourrait. En logistique nous on ne peut pas prendre les ponts, ou alors une ou deux personnes. On est dans la même société : à la production ils y arrivent, parce qu'ils ont des stocks, à se faire des ponts, et nous non. **On a les horaires les plus mauvais en fait et c'est pas payé.** Si on devait renégocier l'accord j'insisterai là-dessus, sur les secteurs, **il y en a qui ont plus de contraintes que d'autres.** Je trouve anormal qu'un cariste comme moi qui suis en préparation de commandes ait le même salaire qu'un cariste de production qui en a moins de contraintes, parce que lui il va faire des horaires comme les autres, déjà il va pas descendre de son chariot, nous oui, on bouge nos colis et on les met sur les chariots...* » (Christophe).

La période de gel des rémunérations suite à l'accord de Rttt prend fin ; les syndicats « demandent 6-7% », nos interlocuteurs se disent « *prêts à tout* ». Christophe l'est d'autant plus que, depuis 14 ans qu'il est dans l'entreprise, il n'a jamais vu satisfait de

¹¹ Cette revendication basique d'une juste contrepartie de ce que « coûte » (en termes monétaires et psychiques un trajet de travail de plus par semaine, est fréquente dans les populations à bas salaire effectuant des tâches peu valorisantes. Nous l'avons retrouvée dans un hôpital marseillais chez les infirmières de nuit et, dans le cadre de nos missions d'appui conseil, chez les personnels d'institutions sanitaires et sociales.

quelque manière que ce soit son besoin de reconnaissance : « le nouveau Directeur est favorable aux promotions. Oui à une époque, il y a 6 ou 7 ans, on avait plus la possibilité de progresser, mais sans avoir les moyens, sans avoir nécessairement un salaire en hausse. Moi j'étais passé magasinier pour le salaire d'un cariste, mais quand il y avait un problème je me faisais engueuler ; alors j'ai demandé à redevenir cariste. Ils savent donner des galons, mais ils ne veulent pas les payer. C'est un problème général chez « FRUIT » : on cherche des coupables, mais on ne reconnaît pas le travail. Jusqu'à il y a peu, ils recrutait préférentiellement à l'extérieur pour les postes d'agents de maîtrise, pour qu'ils soient moins proches des ouvriers, donc plus durs ».

« VIANDE », industrie et commerce en gros de viandes.

**Flexibilité à outrance et modulation « sauvage ». Pour les préparateurs de commande,
« la modulation, c'est : on te prends, on te jette, on te prends, on te jette » (Patrick).**

La branche représente environ 70 000 salariés. Un accord y a été signé le 29 octobre 1998 par FO, la CFTC et la CFDT et étendu le 20/01/99. Une modulation de type III d'accès direct permet de faire varier les horaires de 0 à 45 heures par semaine. Le contingent d'heures supplémentaires est maintenu à 100 heures .

L'établissement étudié emploie actuellement 230 salariés pour un chiffre d'affaires de 400 MF en 1999 (260 MF et 160 personnes en 1998). Il appartenait jusqu'au début des années 90 à une entreprise spécialisée dans la transformation et le conditionnement de la viande. Depuis, celle-ci a été rachetée par un groupe breton leader sur le marché de la viande (2 500 salariés) qui, lui-même, a pris une position de numéro 1 européen en s'alliant avec un autre groupe au sein d'une société de holding financière : l'ensemble emploie environ 4 500 salariés à l'abattage, le désossage, le conditionnement et le négoce de viandes. Le centre de profit local étudié élabore et conditionne des steaks hachés, brochettes, carpaccio, saucisses, chipolata, merguez, etc. Les différentes filières de production sont organisées en flux tendus (produits frais non stockables, matières premières périssables) pour livraison en « juste à temps » à la grande distribution. L'amplitude de variation de la demande sur l'année est très importante ; en outre, l'ensemble des problèmes sanitaires qui se posent dans chacune des filières animales ont des effets immédiats (de toutes façons conjoncturels, mais parfois plus structurels) sur le marché ; enfin, les entreprises se livrent dans ce secteur une guerre sans merci. Conformément à l'hypothèse qui nous avait guidée au départ vers cette entreprise, c'est bien une de celles où l'on rencontre la plus grande concentration de problèmes posés et de questions soulevées par la régulation des temps travaillés. On ne peut toutefois s'empêcher de mettre en parallèle – à contraintes de production et de marché égales- la situation de dérégulation temporelle qui y règne avec celles qui caractérisent les autres entreprises de production agroalimentaire étudiées dans le cadre de l'enquête »

Les informateurs syndicaux (CFDT) confirment à la fois l'irrégularité et l'imprévisibilité totales des horaires travaillés et les libertés prises par la direction par rapport à l'application de l'accord de Rtt d'entreprise. L'accord avait été signé le 23 décembre 1999 par deux syndicats : FO, représentée par un cadre de l'entreprise qui en est aussi le seul

adhérent ; et la CGT, traditionnellement puissante dans l'établissement (et qui avait déclenché un mouvement de grève deux ans auparavant pour faire renoncer une première fois la direction à un accord du même type.). La CFDT n'a pas signé cet accord puisqu'elle n'existait pas à cette époque dans l'entreprise : sa naissance et sa montée en puissance s'appuient sur la forte mobilisation des salariés, mécontents à la fois des conditions qui leur sont faites désormais et des leaders des autres centrales syndicales qui ont finalement apposé leur signature sur le texte de la direction : celui-ci introduit bon nombre de novations, notamment : exclusion des temps de pauses et des temps d'habillage (ces derniers étant « *soit disant* » compensés dans le salaire), modulation sévère et construite sur des bases assez floues (« *28 à 35 heures de travail effectif sur 5 jours* » en période de basse activité, et « *40 à 42 heures de travail effectif sur 5 jours* » en période de haute activité), qui peut se combiner « *avec un dispositif de jours de repos répartis sur l'année* ». Au delà de la qualité même de la règle formelle, nos interlocuteurs dénoncent les pratiques de la direction qui tendent même à s'en éloigner très gravement : non respect des plannings annuels de modulation (qui prévoyaient initialement des périodes à 30 heures, d'autres à 40, et une troisième à 42) et des engagements en matière de rémunération des heures supplémentaires.

Parmi les sujet de conflit, nos interlocuteurs privilégient ce dernier : la durée hebdomadaire du travail dans la période de modulation basse était prévue à 30 heures dans le planning annuel de modulation ; mais tous les salariés ont travaillé beaucoup plus que cela dans cette période ; de même, dans les périodes dites « hautes », ils ont largement dépassé les 45-50 heures de travail hebdomadaire, s'attendant finalement, avec leurs 180 heures supplémentaires « au compteur », à voir leurs efforts reconnus en termes salariaux en fin de période (31 mars) sous forme de rémunération des heures supplémentaires ; ou plutôt d'une partie de celles-ci puisque la direction avait annoncé que les heures supplémentaires ne seraient rémunérées qu'au niveau de 90 heures annuelles (correspondant au contingent HS annuel). Malheureusement pour eux, les choses se sont passées différemment puisque, au mois de septembre, la direction a fait signer aux syndicats (FO et CGT) un avenant à l'accord, qui modifiait à la fois le niveau des heures supplémentaires qui seraient rémunérées (le ramenant à 35 heures annuelles) et la durée hebdomadaire du travail en période basse (la ramenant, plus près des réalités, à 35 heures). Ce nouvel accord –contesté par la CFDT- a permis à l'entreprise de considérer désormais comme heures « normales », toutes celles qui avaient été effectuées en période basse entre 30 et 35 heures et de mettre en repos « forcé », en fonction de ses besoins, tous les salariés qui avaient accumulé sur l'année un nombre important (et supérieur à 35) d'heures supplémentaires. On retrouvera, chez les salariés interrogés, une même révolte face à cette suppression, « à la hussarde », des heures

supplémentaires et à l'accentuation de la mise des salariés à la libre disposition temporelle de l'employeur¹².

Deux préparateurs de commandes ont accepté de se livrer aux entretiens approfondis. Avec des profils extrêmement différents, ils verbalisent de manière tout aussi différenciée, la même insatisfaction de la nouvelle règle temporelle et de son utilisation par l'entreprise.

Daniel à 38 ans. Elevé par la DDASS, il travaille 5 ans dans une imprimerie comme conducteur typo avant de partir un an effectuer son service militaire dans la marine. De retour, il trouve un emploi de garçon de salle dans la restauration où, au travers d'un travail harassant mais qui l'intéresse, il fait l'expérience de journées longues, quasiment sans bornes : cependant, comme il le dit lui-même : « *Mais, quand on fait quelque chose qui plaît, on ne voit pas le temps passer ; la différence elle est là* ». Suite à son mariage, en septembre 1997, il décide en mai 1988 d'abandonner la restauration pour rentrer dans l'entreprise où son épouse vient d'être embauchée, ceci de façon à avoir une vie de couple : « *je voyais ma femme une fois par semaine..(..)... quand je finissais trop tard, je ne pouvais pas descendre comme ça pour faire l'aller-retour..(..).. on a tenu deux ans comme ça* ». Il y rentre comme « pousseur » (il s'agit de pousser la chair à saucisse dans des boyaux pour confectionner les saucisses) : « *moi qui sortais de la restauration, où j'étais bien fringué et tout, ça n'avait rien à voir ; et puis c'était l'usine ; moi, j'avais toujours travaillé dans des pensions familiales quand j'ai fait mon apprentissage. Là, je suis rentré à l'usine, et j'ai tout de suite compris ce que c'était l'usine.* ». Il est passé ensuite au nettoyage « *faire le larbin, quoi : les poubelles, tout ça, quoi ; comme il n'y a pas de sot métier, je l'ai fait* ». Là il faisait « *des 11 heures ou 12 heures par jour quand même* » ; mais « *la différence avec la restauration, c'est que les heures à l'usine, c'est payé. Mais c'est pas pareil, c'est pas le même travail : là on voit le temps passer, c'est pas du tout pareil* ». Travaillant beaucoup, n'hésitant pas à « faire des heures », Daniel est parvenu à obtenir un poste d'adjoint au chef de quai, mais la reconnaissance qu'il pensait obtenir de son travail ne vint jamais : « *il n'y a rien qui suit : ils vous donnent les titres, les grades, et plus de travail, ça c'est sûr, beaucoup plus de travail, mais le reste ça ne suit pas ...(..)...au total, au bout de trois ans, je me suis aperçu que je n'avais rien de plus, pas un franc de plus, et je me tapais des heures* ».

¹² L'entreprise utilise une panoplie complète d'outils de flexibilité : outre la variabilité des horaires (le plus souvent sans délais de prévenance), la polyvalence des personnels est généralisée (les ouvriers du quai ou du nettoyage peuvent être mobilisés en production, mais les chefs de quai peuvent, eux-mêmes être appelés à venir prêter main forte aux préparateurs de commandes), l'appel à des contrats saisonniers est courant autour de Pâques ou du 14 juillet, le réflexe de l'intérim est également très développé chez les responsables d'encadrement et, enfin, le recours au chômage partiel est envisagé pour le mois prochain.

« *Dégoûté de l'entreprise* », il renonce à ce poste et se fait affecter à un emploi de préparateur de commande : un « *déclassement* » à ses yeux.

L'entretien est long et riche. On parle de la reprise de l'ancienne société par le groupe leader, du renouvellement complet de l'ancien encadrement, du changement des méthodes de production. Les « 35 heures » ont été l'occasion d'accroître la pression sur les salariés et d'intensifier le travail. Par exemple, des normes de productivité règlent au quotidien, en fonction du programme de production, le nombre de salariés convoqués au quai d'expédition et de conditionnement. Avant les 35 heures, ce calcul était fait sur la base de 180 Kgs de produit par heure et par homme ; depuis la réduction du temps de travail, la programmation des effectifs (et la construction des plannings individuels) se fait sur la base de 250 Kgs par heure et par homme ; en réalité, les salariés disent faire environ 300 kgs par heure et par homme. Comme le dit Daniel, pour la direction, « *ça passe ou sa casse* ». La pression exercée par la crainte du chômage sur un marché du travail local peu actif, la menace permanente du chômage technique brandie par la direction, l'ambiance créée par la crise « de la vache folle » fait que « *ça passe* », sans casser : les salariés acceptent à peu près tout : même de rester chez eux sur ordre de la direction, sans en être prévenus dans les délais légaux, avec pourtant quelques 100 à 180 heures supplémentaires acquises « au compteur » au cours de (trop) longues journées de travail pendant d'autres périodes.

Finalement, la durée des journées de travail est à peu près imprévisible ; l'est aussi la semaine de travail puisque le salarié peut apprendre le vendredi que le lundi suivant « *il reste chez lui* ». Daniel et son épouse travaillent dans la même entreprise, mais pas dans le même service. « Heureusement » pour eux, ils ne pratiquent pas les mêmes horaires ; ce qui leur laisse plus de chances de pouvoir s'occuper, à tour de rôle, de leurs enfants de 6 ans et 12 ans : « *Non, on n'a pas les mêmes horaires ; en un sens, nous ça nous arrange, parce que pour les petits : elle commence le matin à 7 heures, moi je comment ce à 9 heures, donc c'est moi qui mène les petits à l'école ; en période d'hiver, elle finit, on va dire à 15 heures, et elle prend les petit à 4 heures et demi ; moi, je rentre à 18 heures, je finis à 5 heures, 4 heures et demi ou 5 heures, avec la crise de la vache folle, il n'y a pas beaucoup de travail* ». Opératrice de pesée en production, son épouse démarre plus tôt le travail car son activité est liée à la chaîne de fabrication ; Daniel, au service de préparation des commandes, ne peut intervenir que lorsque les produits ont été confectionnés : il commence donc plus tard, pour terminer aussi plus tard que son épouse. En outre, il effectuait sensiblement plus heures supplémentaires, qu'elle, sans doute pour partie délibérément afin de finir de payer leur

maison, mais également parce que son service appelle plus de disponibilité temporelle que la production, mieux protégée de l'aléa¹³ ..

Ce mode de vie est toujours acrobatique ; pas question de pouvoir prendre des congés en même temps : « *Alors des fois, on jongle ; des fois, ma femme prend une semaine et moi je prends la semaine d'après, pour pouvoir économiser une nourrice ; mais on n'a pas de vacances ensemble et on ne part pas. Bon, ça va un peu ; mais c'est pas une vie* ».

Daniel vit mal l'ambiance de l'entreprise, qu'il dépeint ainsi : « *les gens, ils arrivent chez « VIANDE », sur le parking on se fait un petit sourire, on se dit bonjour, mais dans l'entreprise, tout le monde se fait plus ou moins la gueule, et quand on s'en va tout le monde a le sourire ; je veux dire que quand on s'en va, on s'en va en courant, mais quand on arrive, on ne court pas.. à moins d'être en retard* ».

Patrick a 44 ans . Comme Daniel, il est préparateur de commande. Comme lui, il travaille en bout de chaînes (deux) de fabrication et palettise, - au rythme des cadences de production- en fonction des clients, les produits finis convoyés vers le quai. Mais son profil professionnel est bien différent de celui de son collègue. C'est un intellectuel, il le revendique et l'ensemble de l'analyse qu'il nous délivre de sa situation de travail en témoigne. Après ses études secondaires, il passe d'ailleurs un DEUG de philosophie et entreprend une licence, tout en faisant des « *petits boulots* » (employé de cafétéria, notamment). Il abandonne sa licence avant terme pour se rendre compte que son diplôme ne lui ouvre aucune porte vers l'emploi. Il se lance alors dans la vente à domicile de produits d'assurance vie. Là, il gagne bien sa vie mais en ayant conscience « *d'entuber les gens* » ; de plus, les contraintes temporelles sont fortes : « ***Il n'y avait pas de temps de travail là, c'est du matin au soir, voilà : un temps pour manger (j'étais rémunéré au contrat), le temps ne comptait absolument pas ; il y avait des réunions le samedi, et je n'avais que le dimanche pour me reposer.....(..)là, j'étais célibataire, mais je n'avais pas de vie : je partais le matin avec ma mallette, le costard, rasé, et je « tapais » ; je mangeais un sandwich et le soir à 8 ou 9 heures j'étais encore en train de taper.*** ». Ayant amassé un petit pécule dans le métier d'assureur, il fait une « break », avant de reprendre des petits boulots tels que standardiste chez « SOS médecins ».

¹³ Cf aussi « FRUITS ». Le besoin éventuel de flexibilité du travail sur la chaîne de fabrication (absentéisme, par exemple) est d'ailleurs partiellement satisfait par recours, pour « boucher les trous » à des salariés du quai d'expédition. Il y a donc concentration particulière de la subordination temporelle sur ce type de service qui, rappelons-le, est le dernier maillon de la chaîne du flux tendu vers le client.

Après la rencontre de sa future femme, Patrick décide de se stabiliser dans un emploi et d'« assurer » un revenu au ménage (son épouse peint, mais ses œuvres n'assurent qu'un revenu d'appoint à la famille ; heureusement, une rente lui venant de ses grands parents assure sa subsistance) : en 1989, il rentre comme intérimaire dans l'entreprise où il est toujours actuellement, comme l'indique son épouse, « *en pensant qu'il allait y rester 15 jours* ». « *Là, c'était l'enfer. A ce moment là, on faisait 10 heures par jour, en tant qu'intérimaire* ». Intégré à l'effectif de l'entreprise, il découvre la flexibilité du temps de travail : « *... comme il n'y avait pas de syndicat, on nous faisait travailler 10 ou 12 heures par jour en été, et en basse activité dès que la production était finie, on nous virait ; ça fait que l'on avait un solde débiteur, que l'on rattrapait en été, sans aucune compensation ; et on avait notre compte débiteur affiché dans l'atelier où l'on travaillait ; donc, on pouvait faire 10 heures par jour en été, si on faisait 5 heures ou 6 heures par jour en hiver, toutes ces heures faites étaient négligées, négligeables, elles étaient enlevées, quoi. Le syndicat est arrivé, l'usine à brûlé en 93 : ça a changé les choses* ». L'incendie dans l'usine, en 1993, a été, selon notre interlocuteur, organisé et prémédité : « *le plan d'usine de (site actuel) était déjà établi avant même que l'usine brûle ; l'assurance compte d'exploitation et compte chiffre d'affaires étaient prises, c'est à dire que si l'usine brûlait, la société A. (devenue B.) touchait l'argent qu'elle aurait dû toucher par jour si elle n'avait pas brûlé, c'est à dire qu'elle s'était assurée au plus fort ; c'est à dire qu'elle pouvait payer ses ouvriers, ses employés, chez eux, même si ils ne travaillaient pas ; ça, c'était très fort ; c'est ce qui s'est passé* ». C'est à cette époque que les salariés s'organisent, derrière la Cgt, et parviennent à imposer une autre régulation du temps de travail : « *elle a imposé les 39 heures, et plus de solde débiteur des heures, et ça c'est très important ; c'est à dire que les gens ne devaient plus d'heures : en hiver, ils faisaient leurs heures ; si on leur demandait de partir, ils ne partaient pas, ils faisaient leurs 8 heures ; donc on avait imposé à la direction de faire au minimum 8 heures par jour. Et l'été, les heures supplémentaires payées ; là, c'était juste, c'était très juste* ».

Malgré une tentative de la direction (repoussée par la Cgt en 1998), cette norme temporelle a pu survivre jusqu'à l'accord de Rtt de décembre 1999. Là, selon notre interlocuteur, le syndicat Cgt, qui avait été jusque là le plus puissant dans l'entreprise a cédé à la corruption : « *on l'a appris, il y en a une qui s'est faite acheter 400 000 F. pour partir. On lui a donné 400 000F., mais avant de donner 400 000F., elle a signé cet accord relatif aux 35 heures... non, plus malin encore : c'est pas elle qui a signé, c'est elle qui a donné l'aval, parce qu'elle était responsable, elle est partie et D.B. qui était son adjointe, elle lui a préparé le terrain, voilà* ». L'accord en question constitue bien, aux yeux de Patrick, une sorte de retour en arrière : disponibilité temporelle totale des ouvriers, pertes de

rémunérations énormes pour chaque salarié en raison du non paiement des heures supplémentaires, accélération des cadences, jeu sans vergogne de l'entreprise à la fois sur l'intérim, la maîtrise des « récupération » et –évolution entamée- le chômage partiel qui permet de reporter habilement sur l'Etat le coût de la flexibilité du travail. L'extrait intégral d'une partie de l'entretien reproduit ci-dessous est tout à fait significatif du regard porté par les salariés sur le mode de gestion des temps du travail développé par la direction(Daniel établit une description analogue, mais verbalisée différemment). Il témoigne :

*« Donc ils ont signé cet accord qui malheureusement nous fait vivre très mal, quoi : c'est à dire que depuis janvier 2000, on subit donc ces 35 heures modulables, merdiques, ça vaut rien quoi. Parce que au départ, on nous a dit « donnant-donnant : vous êtes payés 39 heure, vous allez travailler 35 heures, mais en même temps **vous allez nous donner un peu de votre temps** ; c'est à dire qu'est-ce que ça veut dire votre temps ? **votre disponibilité** ; on lui a dit d'accord, mais cette disponibilité on va la planifier ; mais ceci dit, aujourd'hui, elle n'est plus planifiée : elle est annualisée à 35 heures hebdomadaires par an. C'est à dire qu'il y avait des semaines à 35, des semaines à 40, des semaines à 30 heures, des semaines à 32 : tout cela a été uniformisé. Il y eu un avenant qui a dit que en hiver au lieu de faire 32 heures, on ferait 35 heures. Très malin. Pourquoi ? Parce que en faisant 35 heures en hiver, forcément, on allait toucher le chômage partiel, impliquer le chômage partiel. C'est à dire que la direction sachant (entre parenthèse, la direction ne paye aucun chômage partiel : c'est l'Etat qui paie le chômage partiel, c'est pas la direction, à 100% ; dont l'improductivité qui pourrait avoir lieu par rapport à) une baisse de production est payée par l'Etat, pas par « VIANDE » ; donc, en redressant la barre à 35 heures, et en sachant que la production allait baisser en hiver, « VIANDE » a réalisé des profits ; c'e st à dire, sur la réserve faite en été par les ouvriers pour l'hiver –c'est à dire un peu comme les abeilles qui ont bien travaillé pou l'hiver-, tout ce temps qui devait être payé en mars, toutes ces heures (entre 50 et 100 heures) qui devaient être payées au mois de mars, à concurrence de 90 par le directeur qui nous l'a dit lui même, et bien il y a eu un dernier avenant qui disait : à concurrence de 35, et aujourd'hui c'est à concurrence de zéro. Bon, je vous explique, c'est un peu tortueux, mais ça va aller vite : tout ce cumul d'heures qui ont été faites par les employés en été est soldé forcément par la baisse de production de septembre à février 2001, d'accord ? La direction sachant qu'il y avait une baisse de production –mais pas de productivité, c'est pas pareil- irait glaner toutes les heures faites en été pour ne pas les payer en mars. Pourquoi le dernier avenant où de 32 heures ou est passés à 35 ? Parce que si les gens avaient fait 32 heures, les heures en été qu'ils auraient accumulées, ils ne les auraient pas soldées en janvier et en février, d'accord ? Mais étant donné qu'on est passés à 35 heures, qu'est-ce qu'il se passe ? Il y a une baisse de production, donc il y a trop de gens sur le site, qu'est-ce qu'on leur dit ? « rentrez chez vous ». Les gens disent « non, on a signer*

*un accord, on a dit que c'était un accord »... « non, non, la crise de la vache folle », ça c'est la dernière balle qu'on sort pour dire : « écoutez, c'est le chômage partiel, c'est la crise de la vache folle, ou c'est la porte ; alors tous ceux qui ont des heures... **et puis vous allez être solidaires entre vous** », parce qu'on nous renvoie la balle dans notre camp : très malin ; c'est à dire, au lieu de dire que c'est la direction qui est la cause du système, **ce sont les ouvriers qui doivent être solidaires par rapport aux autres qui n'ont pas d'heures**. Alors le chef de service, il va venir vous voir et vous dire : « tu voudrais pas que Patrick soit au chômage partiel ? » ; le mec il me regarde et il me dit « mais non, je ne veux pas », c'est ton collègue de travail ; si toi tu n'avais pas fait d'heures, Patrick serait au chômage partiel, donc tu es solidaire de lui ; alors, qu'est-ce qu'il répond ? « oui ». Mais le problème n'est pas là : il n'a pas à être solidaire de mes heures à moi que je n'ai pas faites et que lui a faites ; il n'est pas solidaire de la crise de la vache folle. Et « **VIANDE** » n'est pas solidaire de la crise de la vache folle, pas du tout, puisque c'est l'Etat qui paye le chômage partiel à concurrence de 47 Frs par heure pendant 28 jours. Par conséquent, les heures majorées) 25% sont inexistantes, alors qu'elles ont été signées dans l'accord. Fin mars, on met les compteurs à zéro, donc on devait payer à concurrence (c'est le dernier avenant) de 35 heures les heures sup' majorées à 25%, voilà, c'était le dernier avenant, et toutes celles qui dépassaient 35 étaient récupérées. Une chose très importante : la direction savait pertinemment, et sait pertinemment que au mois de mars, personne n'aura aucune heure à récupérer.... Mais les organisations syndicales ont été d'accord : c'est pour ça que la Cgt, elle se noie, elle signe, ...le patron il est aux anges : même avec la crise de la vache folle, il gagne de l'argent ; il ne paie pas les heures sup', il va se retrouver en mars avec un solde à zéro ; et les embauches, il avait promis 26 embauches, c'est dans les accords, il en fait 7 ; il a été recordman : il a mis des gens au chômage partiel dans certains ateliers, déjà. Mais comme nous sommes dans un atelier où il y a beaucoup d'heures, il ne pouvait pas décemment nous mettre en chômage partiel. »*

Au bout du compte, Patrick comme Daniel éprouvent maintes frustrations induites par la nouvelle « régulation » (qui ressemble plus à une véritable « dérégulation ») du temps de travail¹⁴. Pour Daniel, qui multipliait les heures de travail pour élever son niveau de consommation (il « répondait toujours présent », même le dimanche) et financer la maison qu'il a fini par construire, la colère vient de la disparition complète du paiement des nombreuses heures de dépassement faites à la saison haute au prix de sa fatigue et de sa santé « on porte du poids, alors effectivement quand on prend un carton qui est à ce niveau là, on

¹⁴ Une des plaintes les plus fréquentes dans les deux discours concerne l'exclusion du temps de pause principale (une demi heure) de la durée du temps de travail effectif ; la durée a donc diminué du temps de travail effectif n'a pas été réduite de 4 heures hebdomadaires, mais de 1 heure 30

va dire : quand la palette est vide (gestes démonstratifs à l'appui), il faut qu'on se baisse, mais quand elle arrive à cette hauteur, on prend le carton et il faut le monter : quand on fait ça toute la journée, je vous dis pas le soir le mal de dos qu'on a : le chef, il est tranquille lui, dans le bureau. ». Sans pour autant se faire porter malade : « ...j'ai dû perdre trois centimètres depuis le début de l'année... Non, je ne me mets pas en maladie ; en maladie, on perd trop d'argent, on perd plus de 2000 balles ; non, si on se met en maladie, c'est quand vraiment on n'a pas le choix, il faut vraiment qu'on craque ; non, on est malades, demandez à ma femme, qu'on va quand même travailler : avec une angine blanche, avec quarante de fièvre, moi je suis allé travailler, alors... ».

Pour Patrick, un peu plus âgé et dont le mode de vie diffère radicalement, la frustration vient surtout de ce qu'il ne peut jamais disposer du repos que « les 35 heures » promettaient ; d'une part, il travaille au moins autant qu'avant, sans le souhaiter vraiment ; d'autre part, la fatigue du travail handicape de plus en plus son « temps libre » : « Pour moi, les frustrations sont très simples. C'est pas une histoire d'argent seulement ; là, je reviens à l'accord, là je suis un peu primaire, mais j'aime bien : on nous avait proposé un horaire d'hiver, qui n'est pas respecté, déjà. Parce que moi j'aurais aimé aussi faire 32 heures par semaine, j'aurais aimé que mes heures faites au mois de septembre soient récupérées quand j'en ai envie, moi. » (**Plutôt que d'être payé ?**) « Ouais, c'est pas 500 balles qui vont me faire plus riche : **moi je préfère avoir du temps que de l'argent** : bon, je préfère les deux, mais entre nous, je préfère avoir du temps pour moi que d'avoir un billet de 100 francs en plus ; parce que on va le dépenser n'importe comment ; je sais, parce que la vie est faite de telle façon qu'on les dépense n'importe comment..... en hiver, avoir du temps ; parce que c'est une période de basse activité, et c'est vrai, **c'est une basse activité en hiver ; mai pour moi aussi, c'est à dire que étant donné que c'est une basse activité au travail, moi j'ai une basse activité**, donc j'ai du temps pour moi. Alors, pour quoi faire ? J'aime bien les échecs. J'aimerais bien aller dans un club de yoga, mais c'est toujours des heures, ça va pas, les horaires, machin, c'est pas possible, bon... je voulais faire de la muscu, ça va pas parce que quand je rentre ça va pas, c'est trop tard, machin, c'est pas possible ; il y a toujours quelque chose qui ne va pas... ».

« SUCRE », industrie sucrière.

Le temps de travail au plus près des rythmes de production. L'insoutenable annualisation du temps du travail posté d'un opérateur de conditionnement.

La branche emploi environ 8 000 salariés. Un accord de branche y a été signé le 18 août 1998 par la CFDT, la CFTC et la CGC et étendu le 20/01/99. La durée annuelle est fixée à 1586 heures, avec une modulation de type III sur 12 mois permettant de faire varier les horaires de 0 à 48 heures par semaine (46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives). Le 28 juin 2000 les syndicats patronaux et les fédérations CFDT, CFE-CGC et CFTC ont signé un accord de RTT qui complète celui du 18/08/2000 : les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire (même celles comprises entre la 36^{ème} et 39^{ème} heure) ; si l'horaire est annualisé, les majorations peuvent être remplacées par un repos équivalent.

L'entreprise est une raffinerie de sucre appartenant à un des groupes sucriers les plus importants en Europe (4^{ème} groupe européen en capacité de production, deuxième groupe français). L'établissement local étudié développe une activité de conditionnement des sucres fournis par directement par la raffinerie (sucres de canne uniquement) : *« La raffinerie nous fournit la poudre, et nous on la moule »*. Les fortes évolutions techniques incorporées dans le processus productif (automatisation) ont conduit à une baisse très importante des effectifs de l'unité de production : en 20 ans *« on est passés de 1200 personnes à 450, et maintenant on n'est plus que 250 »*. Le groupe emploi, dans son ensemble, 21 000 salariés. Avec l'automatisation, la concentration du capital s'est renforcée ainsi que – stimulée par la politique européenne des quotas- une politique de fermeture des sites de raffinage, conduisant à voir en quelques années le nombre de raffineries se diviser par deux : *« Il y a eu des grands plans sociaux ; il faut voir, chez nous mais aussi chez les plus petits. Les deux principaux groupes rachètent les sucreries pour avoir le quota de betteraves ; rentables ou pas rentables, ils ferment ; parce que la CEE gère les quotas : en France on peut raffiner 2 à 3 million de tonnes, 2M de tonnes pour (« SUCRE ») ; et pour se positionner, ils rachètent des sucreries avec les quotas de betteraves, et après ils ferment la sucrerie. »* (Un délégué CFDT). Pour ce syndicaliste, dont la vie professionnelle s'identifie toute entière à celle de l'entreprise, ces évolutions provoquent une vive inquiétude par rapport à l'avenir de l'emploi (le « temps de l'emploi ») : *« ...je ne suis pas inquiet pour eux, je suis plus inquiet pour l'avenir des salarié..(...)....jusqu'aux années 80 c'étaient les industriels, après ils sont devenus des banquiers. L'industriel avait le souci premier de faire marcher son outil de production, et de le sauver, alors que les banquiers, c'est : « le*

canard boiteux on lui coupe la tête », terminé, il faut que l'argent rentre et c'est tout. »

Alain, 44 ans ; est opérateur de conditionnement des sucres à l'atelier de palettisation. Divorcé, il a un fils de 24 ans ; qui n'est plus à sa charge aujourd'hui. Alain partage sa vie avec une compagne, mère également de deux grands enfants, autonomes eux aussi. Elle, est employée dans un pressing. Il est entré jeune dans cet établissement, voici 25 ans, à une époque où les enfants d'ouvriers de la raffinerie accédaient « naturellement » à un emploi dans l'entreprise où leur père travaillait. Auparavant il était sorti du système éducatif avec tout bagage un BEPC et avait travaillé pendant un an chez un graphiste d'art. Plus tard, il tentera de passer son baccalauréat en « candidat libre », mais il échouera.

Dans son atelier, le travail en équipes successives est organisé en cycles selon un système en 3x8 semi-continu sur 5 jours : un système qu'après 25 ans de travail, il « *ne supporte plus* ». Il est vrai que les conditions de travail ont changé depuis l'introduction de la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Non pas que, comme cela s'est fait ailleurs, ait été introduit un système de modulation formelle : traitant uniquement du sucre de canne, l'entreprise reçoit des arrivages réguliers de matières premières tout au long de l'année (ce qui n'est certes pas le cas du sucre de betterave). Mais les plaintes d'Alain portent en fait sur certains aspects régressifs de la régulation que la mise en œuvre des 35 heures a introduite dans la vie des salariés. D'une part, les temps de pause et les temps d'habillage ont été exclus de la comptabilisation du temps de travail effectif. D'autre part, les heures supplémentaires qui pouvaient être faites (notamment le samedi matin) en période de « bourre » ne sont plus payées désormais : un manque à gagner dans le revenu qui conduit désormais Alain à refuser de les effectuer.

Alain commente les évolutions de son poste et du travail de production ¹⁵ « *C'est devenu de plus en plus automatisé, et on nous demande de faire de la maintenance 1er niveau, graissage. Des choses qu'on ne faisait pas avant, il y avait des graisseurs, les bourreliers. Cela a beaucoup évolué surtout depuis les années 80, le travail est plus*

¹⁵ Opérateur de palettisation, il intervient dans l'atelier de conditionnement, qui est en bout de 11 chaînes de production (lesquelles partent des 4 moulins) ; lui même est en bout de chaîne de conditionnement:« je reçois le produit fini en boîte, la boîte fermée : ou on le met en pack de 5 et on l'envoie sur palette automatique, ou on le met en boîte ; tout est automatique ; si on me dit il faut faire des packs de 5 kilo, je sélectionne sur la machine l'opération à faire, après cela les packs vont sur le palettiseur, et ensuite ça part à l'expédition, c'est la continuation de la chaîne, si j'arrête en cascade j'arrête la production. Je fais la surveillance des palettiseurs, cela se fait en automatisme, ce sont des automates, la distribution, l'enlèvement des palettes c'est en automatisme, moi je reçois la boîte qui arrive, et ma palette qui sort, je ne fais rien de manuel, c'est la machine qui fait, le reste c'est de la maintenance, du graissage, de la surveillance,

intéressant, moins fatiguant physiquement, mais c'est une catastrophe au niveau de l'emploi. On pourrait croire que les conditions de travail ont changé, physiquement on n'a plus la fatigue physique, mais c'est beaucoup plus fatigant de travailler en trois huit même avec des appareillages, **c'est vraiment très fatigant de travailler en trois 8**. On est stressé en permanence. C'est la course à la productivité et parfois ils perdent plus d'argent que ce qu'ils en gagnent parce **qu'on marche bien et d'un coup une panne**, on n'a pas le temps de l'éviter, il faut produire, **si on compte les pannes que cela occasionne la course à la productivité, il serait préférable d'arrêter**, de mettre les moyens qu'il faut pour dépanner, on rattraperait largement la production, tandis que là on bricole, on met un scotch, on met un fil de fer, on appelle l'électricien, l'électricien est tout seul pour le conditionnement, où il y a 7 étages, il y a presque une centaine de machines, il n'est donc jamais là, on va donc s'arrêter un quart d'heure, alors pour ne pas s'arrêter on branche des fils, on fait n'importe quoi, résultat des jeux au lieu de faire 20 tonnes on se retrouve avec 15, et après on vient nous dire : « mais le taux de rendement n'est pas bon », à mon avis c'est la rançon de la course à la productivité. Il n'y a plus de dépanneur, il y a un mécanicien pour toute la production, un aide mécanicien, et un seul électricien. Il y a en tout une centaine de machines réparties sur 7 étages, sans compter le silo au sud de l'usine où il faut bien à pied 3 à 4 minutes pur y aller, l'autre silo c'est pareil et l'électricien est tout seul pour tout ça. On lui refile un portable. »

L'accord de Rtt appliqué dans l'entreprise depuis le 1^{er} juin 1999 a considérablement changé, ici aussi, les temporalités du travail et les conditions de rémunération de la disponibilité temporelle. La durée du travail est annualisée sur une base de 1520 heures : « Je dois faire 1520H dans l'année, **mais cela ne me dit pas quand** ; ils peuvent me dire : « le jour de l'an tu viens travailler » ; si je les ai fait au mois de mars ils me diront : « tu rentres chez toi jusqu'au mois de juin », ou alors tu travaille en heures sup., c'est annualisé au sens propre du terme. Donc on travaille en semaine théorique de 5 jours, mais ils se sont laissés le garde fou de dire : « si on a des commandes on travaillera le samedi, le dimanche et les gens récupéreront après, il y aura des plages hautes et il y aura des semaines à zéro, s'ils ont travaillé deux samedis et deux dimanches ils récupéreront après 4 jours, ils feront quand même que 1560H ou 1580 » (Mais, les samedis et les dimanches ne sont pas rémunérés en heures supplémentaires ?) « Non, non, non, si je dépasse les 1520, je dois avoir fait moi 1520 h le 31 mai, ils me disent : « tu vas travailler tel samedi, tel samedi, tel samedi, tel samedi et deux dimanches » bon au lieu de les avoir fait le 31 mai, je les aurais fait le 14 mai, jusque là je ne suis pas en heures sup., après le 14 mai ils me disent : « bon tu as dépassé tes 1520 » et comme

là cela va de juin à juin, , : « tu travailles les 3 semaines qui restent et là celles là te seront payées en heures sup., ou alors tu restes chez toi et tu es payé», et c'est tout, et c'est 10% si je dépasse les 1520H, ça c'est la loi Aubry 2... ». Le principe de base dans le service d'Alain est le suivant : « ... vous faites des postes de 40 h. et on vous doit 5 heures par semaine ; ça vous dégage 22 jours de repos différés. En fait, on travaille 40 heures, il nous font donc travailler une heure de plus par rapport à avant, on faisait 39 heures... en tout, pour le planning de cette année, cela me fait 13 semaines et demi à récupérer ; cela semble énorme, c'est vrai ; c'est très bien, l'année dernière je me suis arrêté 7 semaines entre avril et mai, j'ai apprécié. **Mais la contrepartie est dure.** En travaillant 39 heures, on faisait, en gros une chaîne de production de 15 tonnes, 16 tonnes ; maintenant, on en fait 21 ; avant, quand on faisait 18 tonnes, on avait la médaille, maintenant quand on fait 18 tonnes, ils crient au scandale. 35 heures, d'accord, mais on fait en 35 heures ce qu'on faisait en 39, c'est clair ; même si ils ont recruté, on a plus de travail parce que le graissage était fait par un graisseur, mais maintenant, ce sont les opérateurs qui font le graissage, la maintenance premier niveau est faite par les opérateurs ».

Outre l'augmentation de la charge de travail consécutive à nouvelle régulation, l'annualisation a introduit une disponibilité temporelle accrue, non seulement sans contrepartie, mais avec blocage des salaires pendant 3 ans. les plannings n'étant plus respectés, il devient impossible désormais d'organiser sa vie : « Ne pas avoir d'augmentation pendant 3 ans, à l'origine cela ne me gênait pas ; si en contre partie cela fait travailler des gens, je n'étais pas contre le blocage, **mais l'annualisation là franchement !** Déjà les planning sont variables, hormis les congés payés qui sont fixes au mois d'Août ; les plannings sont **prévisionnels : c'est déjà dur d'organiser la vie sociale en trois huit**, en trois huit j'ai une vie sociale particulière : le vendredi soir, je ne peux pas sortir : « samedi vous venez manger à la maison » « non, mon mari travaille de nuit, alors il a dormi tout le samedi matin, » ; on va faire les courses ? alors on regarde le calendrier pour aller faire les courses : « pas cette semaine, je suis de matin »...c'est très très dur à organiser ; et là avec le planning prévisionnel le type il ne peut pas dire à sa femme : « telle semaine je suis en RTT », non il ne peut que dire : « telle semaine je suis **peut être** en RTT » ... Oui, s'ils ont une production à faire, alors ils disent : « la semaine où il ne devait pas travailler, on va la travailler»... ils font un prévisionnel en disant : « tel opérateur, tel opérateur, partiront telle semaine ; sur son planning prévisionnel, c'est comme ça ; mais bon, si il y a un absent, où alors si pour le type qui devait partir en repos tout d'un coup il

faut faire 30 tonnes de poudre, alors on va dire à l'opérateur « on t'avait provisionné, mais bon, tu devras travailler ». Depuis la rtt, même les arrêts et fermetures de l'usine, programmés de longue date, sont déprogrammés au dernier moment : « cette année, c'était soi-disant 3 semaines à Noël ; on n'a fermé que deux ; les autres semaines sont aussi planifiées, là il y a un arrêt la dernière semaine d'avril et la première semaine de mai, l'usine est à l'arrêt, à part s'ils ont besoin de poudre, ou d'export ; alors la partie export travaillera cette semaine.. ». D'ailleurs le « cœur n'y est plus » pour venir travailler plus, et Alain évite désormais au maximum les heures supplémentaires : « généralement, les gens étaient volontaires pour travailler ; maintenant, ils ne sont plus trop volontaires parce que c'est « tu viens travailler et ton salaire est annualisé, c'est tout » ; les heures supplémentaires se totalisent en fin d'année, au 1^{er} juin, si toutefois j'ai dépassé les heures ».

Les « 35 heures » conduisent à une nette dégradation de la vie sociale, vie qui était déjà difficile à gérer avant, en 3x8 : « En trois huit c'est déjà dur d'organiser la vie sociale, moi j'étais à 40H c'était difficile : pour le super marchéil faut calculer les horaires des gosses à l'école. Ma copine quand j'ai divorcé et que je me suis mis avec elle, elle travaillait dans une boulangerie : **honnêtement on se voyait dans l'ascenseur** ; alors j'arrivais le matin elle était déjà partie, c'est dur en trois huit ; on veut aller au super marché, donc je ne peux pas y aller cette semaine, elle aussi elle fait les 3/8 ; elle rentre à 22H, aussi je reste éveillé jusqu'à 22H ; les petits savent que la maman est debout, ils en profitent, ils regardent un peu la télé, après c'est : « tu viens manger à la maison ? » « non je ne peux pas mon mari est de nuit » ; alors on planifie, et **en 35H c'est pire parce qu'on ne sait pas si telle semaine on travaillera, travaillera pas**, c'est déjà pas gérable en temps normal , **j'ai remarqué qu'à la raffinerie le nombre de divorcé est énorme..** ». Avec sa femme, lorsque les enfants étaient plus jeunes, le travail posté gâchait déjà la vie : « quand je me réveillais à 4H, elle se réveillait, les gosses qui pleurent, ils ont entendu papa se lever la nuit ; moi quand je me lève à 14H je suis comme ça, elle me parle pour une bêtise, « tiens viens voir la machine à laver », c'est cela les 3/8 ; ce n'est même pas intentionnel, une femme c'est normal qu'elle dise à son mari : « tiens tu est levé, tu ne veux pas des fois faire cela ».... au bout d'un moment on en a marre, pour des bêtises, et les 35H c'est pire....c'est ingérable, parce que quand je suis en RTT je suis tout seul à la maison, je fais quoi avec la RTT ? un peu de vélo, c'est vrai j'en fais plus qu'avant, mais une fois que j'ai fait ça ; d'habitude je fais du vélo avec la copine : je ne peux pas elle travaille, et moi je suis en RTT, les gosses ne sont plus à la maison, **je fais quoi de la RTT**, tandis que si on avait une RTT concertée, que les opérateurs soient dans le coup, qu'ils ne fassent pas tout le planning, mais **que l'on fasse moitié, moitié**, à la limite cela ne serait peut être pas plus mal : demander qui veut être en RTT telle semaine et puis c'est planifié, ça ne bouge plus, les types ils savent,

c'est eux qui l'ont demandé... ». Et les jours de repos sont d'autant moins utilisables que les 35 heures ont sensiblement accru la pression physique et psychologique sur le salarié : « quand la semaine RTT est libre, déjà je me suis aperçu d'une chose, ce qui prouve bien que la charge de travail a augmenté, c'est que pendant ma semaine de RTT j'ai déjà 3 jours pour récupérer : le lundi quand je suis en RTT je me traîne toute la journée, ma femme me dit : « oui mais tu ne travailles pas », oui mais je suis fatigué, alors qu'en 40 H le samedi matin j'étais un peu fatigué, mais après cela allait ; là maintenant, j'ai sommeil ; il est 17H et j'ai sommeil ; avant cela ne se passait pas ; avant, le matin des fois je me mettais à la salle de repos, mais là c'est fini ; la nuit quand le chef de quart passait il gueulait, mais les gars se reposaient un quart d'heure, 20 minutes ; maintenant c'est fini, la charge de travail n'est plus la même : « ah bien tiens puisqu'il dort un quart d'heure tu vas me faire 10 étiquettes », ou « tu vas déplacer cela par-là ». Maintenant c'est fini, ils ont rentabilisé les 35H. ils avaient annoncé il y a quelques années des cibles économiques en 39H, mais si on regarde en 35H et que l'on fait, le rapport, la cible est la même, les 35H ont créé des emplois c'est vrai, en 39H c'était 235 personnes et en 35 c'est 250 mais on sera 225 d'une manière ou d'une autre, on rajeunit l'âge du personnel mais ils récupèrent. »¹⁶

« GRAINE », branche : Graines et semences.

Le « forfait en jours », compromis acceptable et situation à gérer pour un cadre commercial.

La branche. Les effectifs du secteur professionnel des graines et semence sont assez difficiles à évaluer du fait de leur distribution sur plusieurs branches du commerce et de l'agro-alimentaire. Ils relèvent, pour une partie d'entre eux, de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 1^{er} août 1993. La filière intègre en fait plusieurs types de structures : des établissements « obtenteurs » (ou sélectionneurs) qui créent de nouvelles variétés et en produisent des semences mères ; des établissements producteurs, qui passent des contrats avec les agriculteurs multiplicateurs pour produire les semences, puis les trient, les traitent, les conditionnent et les commercialisent ; des agriculteurs-multiplicateurs, qui produisent des semences sur leurs parcelles à partir des semences mères fournies par les établissements producteurs ; les établissements distributeurs (par exemple, les jardineries); les

¹⁶« ils ont rajeuni le personnel, le personnel âgés ils ont une charge de travail qui est moins lourde, mais pour les tâches où c'est le plus dur, c'est au 3^{ème} étage, ils ont mis des petits jeunes de 25 ans et cela court dans tous les sens, donc à ces étages là ils ont dit les opérateurs sont âgés on va leur mettre des jeunes, à 25 ans on peut faire des choses que l'on ne fait plus à 50 ans, c'est surtout pour eux qu'ils ont alourdi les charges de travail. De toute façon on nous a rajouté plein de charges de travail... ».

agriculteurs utilisateurs ; les utilisateurs industriels. Un accord de réduction du temps de travail a été signé par le syndicat FO le 2 juin 1999 (étendu par arrêté du 23 décembre 1999) dans le cadre de la CCN « jardineries et graineteries »¹⁷.

L'entreprise étudiée est une des filiales du 1^{er} semencier européen (et 3^{ème} semencier mondial) : 4 900 salariés, CA consolidé de 2 475 MF pour 1999. La filiale choisie emploie 326 salariés et réalise un chiffre d'affaires de 266 000 millions de francs en 1999. L'entreprise met au point (à partir de technologies et biotechnologies issues de la génomique –marquage moléculaire– et du génie génétique) 27 espèces potagères ou florales qu'elle produit et distribue en appliquant une politique de marque. La durée d'aboutissement d'un programme de recherche est d'environ 7 ans ; la mise en marché des semences est liée à l'obtention de l'inscription de la variété potagère au Catalogue Français et Européen (contrainte moindre pour les espèces florales). Elle est organisée sur la base de 4 départements : la recherche, qui participe à la création et à la sélection variétales ; le développement, lié au marketing ; la production est très délocalisée pour des raisons sanitaires (France, Chili, Australie, notamment) et afin d'avoir deux saisons de production, une par hémisphère ; et un service commercial, en développement. Mais l'entreprise se développe « essentiellement à l'export, le marché France est saturé avec de plus en plus de concurrents : un maraîcher était visité par 2 ou 3 semenciers sérieux il y a 15 ans : maintenant, c'est 10, qui viennent des USA, de Hollande, et maintenant du Japon ». Fin 1999, l'entreprise a négocié avec les représentants syndicaux (CGT, CFDT et CGC) un accord de réduction du temps de travail mis en application au 1^{er} janvier 2000. Pour ce qui concerne les cadres –qui nous intéressent ici– l'entreprise a utilisé les trois « catégories » définies par la loi Aubry II, et tenté de « remplir toutes les cases », en forçant parfois un peu les choses : « par exemple, les cadres soumis à des horaires collectifs : certains l'ont mal pris, on l'a fait dans certains cas « pour faire bien » alors que ce n'était pas du tout adapté à leur travail ».

Guy, 40 ans, est cadre commercial, directeur régional des ventes dans l'entreprise, où il est entré en 1988. Après une année de « prépa » à Agro, qu'il abandonne, il s'oriente vers une année préparatoire, puis 4 ans d'études, à l'Ecole d'Ingénieur des

¹⁷ On peut dire que l'article 6 de l'accord constitue une « curiosité » en matière de formalisation de la nouvelle norme temporelle : « Le travail effectif est défini selon les dispositions de l'article 212-4 du code du travail. Toutefois, et à la date d'application de la réduction du temps de travail, il est décidé de prendre en considération le fait que dans les entreprises du secteur, les aléas de la commercialisation font que le temps de présence ne constitue pas, pour sa totalité, du travail effectif, de sorte que, dans la limite de 37 h.30 par semaine, le temps de présence équivaut à 35 heures de travail effectif, il est cependant totalement rémunéré ». Curieuse et « évasive » dissociation entre

Techniques Horticoles (ENITA) d'Angers dont il ressort diplômé, bac+5. L'apprentissage des normes temporelles n'est pas, selon lui, étranger à ce type d'études : *« Oui, en prépa on prend des habitudes et on continue ensuite, mais c'est en partie vrai, ça dépend des individus et des écoles. Oui, avoir transité par des prépas amène à accepter de travailler plus, ouvre des capacités de travail plus importantes que si on n'y passe pas.. L'Ecole apprend autre chose : l'autonomie ; en prépa on est guidé, on subit, il n'y a pas beaucoup d'initiative. et quand on entre ensuite sur le marché du travail, **il ne faut pas donner l'image de quelqu'un qui compte son temps**»*. Les 16 mois qui suivent sa sortie d'école sont réservés à son service militaire, qu'il effectue à Mayotte (archipel des Comores). A son retour, et pendant 5 ans, il est formateur en centre de formation agricole, et son rapport à la disponibilité temporelle se noue peu à peu : *« . Dans ce centre j'étais parmi les deux ou trois qui restaient le soir s'il le fallait. Je pense que j'ai maintenu la pression pendant tout le temps où j'étais là bas. En plus, l'agriculture est un milieu particulier : les agriculteurs ont pour habitude de ne pas compter leur temps, il n'y a pas de dimanche. Pendant longtemps, partir en vacance était tabou. »*

Il rentre chez « GRAINE » en 1988 comme responsable technique pour la région Rhône Alpes, et découvre des rythmes de travail et une manière de gérer le temps de travail différents de ceux du centre de formation *« Il fallait intégrer les temps de trajet, on ne peut pas donner systématiquement rendez-vous aux clients à 10 h 30 ou 11 heures ; et puis pendant longtemps, on a eu le téléphone au domicile comme seul moyen de communication »*.

Guy a des objectifs (une dizaine), en termes de ventes (CA) et en termes de recouvrement (délais de paiement) dont la réalisation n'influence que partiellement sa rémunération: *« pour moi, dans le meilleur des cas, la partie variable représente deux mois de salaire »*, dont une partie est régionale, une autre nationale : *« plus on monte dans la hiérarchie, moins ça dépend de son travail, ce qui est normal »*. d'ailleurs, contrairement à beaucoup d'idées reçues, Guy considère que dans son domaine *« les objectifs ne sont pas toujours liés au temps de travail. la façon dont se fait le commerce a évolué : quelqu'un qui a bien fait le travail de promotion des variétés auprès des gens importants une année, il récoltera ça certainement l'année d'après assez facilement Il fût un temps où le « baratin » jouait plus, où le chiffre de ventes était effectivement proportionnel au nombre de clients visités et au temps passé chez eux. Ce qui a pris pas mal d'importance, c'est le système de référencement des variétés : un producteur de salades peut se voir proposer une trentaine de*

« temps de travail effectif », « temps de présence » et « temps rémunéré » au moyen d'un jeu d'équivalences..

nouvelles variétés par an, il est dans l'incapacité matérielle de les tester toutes... Avec notamment des stations du domaine public comme l'INRA, tous les ans on teste les nouvelles variétés, si les variétés se comportent bien et que le commercial a fait son travail de montrer ces variétés aux bons interlocuteurs, l'année d'après il peut faire tâche d'huile, et réaliser ses objectifs avec une somme de travail et de temps passé certainement inférieure à ce que c'était avant... On a une déléguée commerciale à 4/5^{ème} de temps, par rapport à sa vie de famille : dans l'ensemble ça se passe bien, sa rémunération, son intéressement et sa participation sont proportionnels à son temps de travail, le montant des primes ne l'est pas car ce n'est pas forcément lié au temps qu'elle passe en clientèle ; oui elle en a autant, elle a les mêmes résultats que d'autres. Les résultats d'un vendeur sont très fonction de ce que la recherche lui donne à vendre... Il est donc difficile de faire la relation entre un temps de travail, et des objectifs ou des résultats. Un représentant qui a une variété leader, à la limite, en laissant sonner le téléphone il fait son chiffre, parce que le producteur en a besoin. Un autre qui a une variété limite, il devra travailler dix fois plus pour le même résultat. »

Lors de la réduction du temps de travail, l'ensemble des salariés de son équipe commerciale, ont été considérés comme « cadres à très large autonomie, en clair : on n'a pas d'emploi du temps hebdomadaire ou journalier, ni même annuel, fixes. En fait on a mis une annualisation du temps de travail en termes de nombre de jours travaillés. Non, il n'y a pas de référence horaire. La limite légale des 11 heures de repos ? Ca... (Rires)..... on va dire qu'on le prend pas en compte ; dire qu'on s'en fout, non, à la limite c'est à la discrétion de chacun. 210 contre 225. Mais avec une évolution du statut des « ponts », maintenant si on veut en prendre un c'est systématiquement un jour de RTT. Ca été une négociation (on constate que ça fait pas moins 10%, mais plus que la loi, qui est 217), et on discute de la prise en compte des jours de congés ».

D'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre, ses emplois du temps varient, en fonction de ses rendez-vous commerciaux, de ses contraintes d'animation d'équipe (6 commerciaux) et de ses trajets de visite au siège social (à 800 kms, 45 jours par an environ) qu'il effectue en train ou en avion. Son « bureau est dans sa voiture », où il passe 30 à 40 heures par semaine : « une journée sur Lyon, c'est 6 heures de trajet, pas facilement 6 heures avec le représentant..... non, quand je suis en voiture, je ne suis pas automatiquement au boulot, c'est plus complexe : quand on a un coup de barre, on n'a plus honte de roupiller un quart d'heure, pour être sûr de rentrer entier ». L'autonomie dont dispose Guy dans la gestion de son temps de travail est telle que la délimitation des frontières du temps de travail n'est pas aisée : des temporalités diverses pourraient se mêler et se masquer mutuellement (temps de déplacement, travail au domicile, etc). En fait, l'usage du temps lui appartient, il en

a la maîtrise, ce qui lui suffit : les temps de trajet en écoutant de la musique en voiture, les voyages au siège en train ou en avion en lisant l'Equipe, sont pour lui des temps difficiles à affecter à un compte précis. Manger avec un client « *c'est forcément du travail, même si il y a une partie travail et une partie non travail, mais je pense que ça a évolué, on ne peut plus parler forcément de « repas d'affaires ». Oui il y a le fait que ce sont des clients que je connais bien et je pense qu'il y a aussi une question de mentalité...S'il fallait attendre des repas d'affaires pour faire des affaires...Par contre quand on mange avec les commerciaux, c'est plus repas de travail.* ». Occasionnellement, des « salons professionnels » le mobilisent des samedis (3 ou 4 fois par an) ; les voyages au siège – qui l'amènent toujours à rentrer chez lui dans la nuit- impliquent parfois un départ de son domicile le dimanche matin pour une réunion de lancement le dimanche soir : l'usage s'est développé dans la société de récupérer alors une demi-journée.

Guy évalue à quelques 4 ou 5 heures par semaine son temps de travail au domicile (principalement pour mettre à jour ses notes de frais, voire pour téléphoner) ; mais il s'efforce, le soir de « débrancher » téléphone portable et ordinateur (dont l'ouverture serait d'ailleurs un moyen pour lui de « contrôler » la mise en route et le fin d'activité de ses propres commerciaux, ce dont il se défend de faire usage inconsidéré). Pour lui, la rtt a été l'occasion de mettre un peu à plat les temps de travail et ses usages dans la société : des fiches d'activité ont été remplies par chacun pour « *voir, par mission, combien de jours par an on y consacrait et comment on pouvait réaménager le temps. Ca a été très utile, car le « nez dans le guidon », on ne prends pas le temps de voir ça ; et on a vu des différences d'une région à l'autre à poste équivalent* ».

Divorcé, vivant maritalement, sans enfant, Guy apprécie finalement son autonomie et la « maîtrise du temps » qui l'accompagne. Pour autant, la mise en application du forfait en jour est assez nouvelle et la question de l'usage réel qui va en être fait n'est pas entièrement jouée : « *C'est un peu tôt pour répondre, on est en train de regarder comment on va gérer les dates butoir pour les prises de congés. il faut attendre Le mois de juin, là je suis certainement en retard dans la prise des jours normaux de congés* ». A voir aussi, dans le temps, si la nouvelle régulation du temps de travail va lui permettre d'atteindre l'aménagement du temps de travail qu'il considère comme « idéal » pour lui : « *Pouvoir débrancher au moins une fois un bon mois dans l'année, parce que, dans la pratique, quand on arrive à se sauver trois semaines c'est pas si mal. Or mon idée c'est qu'il faut au moins trois semaines pour débrancher. C'est-à-dire ne pas savoir exactement ce qu'on va faire quand on va rentrer* ».

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

« ENROB », rénovation de routes et chaussées

Pression temporelle accrue, flexibilité des horaires et indétermination des heures supplémentaires pour un conducteur d'engins.

L'enquête éclaire les temporalités du travail dans le BTP à partir de trois entretiens : le représentant syndical d'une entreprise d'enrobage de sols, un salarié de cette même entreprise, et un responsable CFDT d'Union Départementale particulièrement informé sur les problèmes de la branche, dont nous reproduisons une synthèse intégrale de l'entretien qu'il nous a accordé

La branche emploie environ 1 400 000 salariés. Un accord de branche a été signé le 6 novembre 1998 par FO, CFTC et CGC et étendu le 23/02/99. La durée annuelle est fixée à 1645 heures, avec une modulation de type III d'accès direct sur 12 mois permettant de faire varier les horaires de 0 à 46 heures par semaine. Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 145 heures en cas d'annualisation et à 175 heures hors annualisation du temps de travail.

L'établissement appartient à une société filiale d'une filiale du Groupe numéro 1 mondial de la construction routière. L'activité du groupe est la construction et la rénovation de routes et de chaussées (85% de l'activité), les terrassements, les équipements de sécurité, la production de matériaux, l'assainissement, l'étanchéité, etc.. Le groupe emploie 53 000 salariés (4 240 cadres, 11 130 ETAM et 37 630 compagnons) dans 1 000 établissements répartis dans 50 pays. La moitié des effectifs travaillent en France Métropolitaine. 95,9% du capital est détenu par le groupe Bouygues. Le chiffre d'affaires et les résultats nets du groupe sont en progression forte : CA 1999 : 35,6 Milliards de Francs (MF) ; CA 2000 : 43,8 MF ; Résultat net 1999 : 863 mF ; 2000 : 1 024 mF. 56,8% du chiffre d'affaires est réalisé en France métropolitaine.

L'établissement local concerné emploie 55 salariés permanents. Il appartient à une des petites sociétés rattachées à la filiale régionale ; cette dernière a signé, avec le seul syndicat FO un accord de RTT à 35 heures le 20 avril 2000, mis en application depuis le 1^{er} mai de la même année. Il fait suite à deux accords antérieurs (1998 et 1999) dont l'objectif avaient été d'introduire l'annualisation du temps de travail en contrepartie d'une réduction de la durée (38 heures 30 dans un premier temps, puis 37 heures 30 en 1999).L'accord 2000

n'est pas conventionné ; il paraphrase largement l'accord national professionnel du BTP sans introduire de dispositions particulièrement plus favorables aux salariés. Aucune garantie de maintien de l'emploi n'y figure ; 4 embauches sont envisagées au cours de l'année 2000, sans engagement vraiment précis, et sous la réserve d'une « *situation économique comparable* ». Avant d'annualiser le temps de travail, l'entreprise recourait déjà à des formes multiples de flexibilité du travail : polyvalence extrême, intérim (12 à 13 intérimaires en permanence) et recours aux « locataires » (sous-traitance d'hommes et de matériel auprès d'artisans ou de petites entreprises).

Quelques dispositions particulières de l'accord :

- « la durée du temps de travail effectif du personnel ouvrier est fixée à 1600 heures sur une période annuelle de 12 mois débutant le 1^{er} mai 2000.... »

- « la modulation annuelle respectera les durées maximales fixées par l'accord et par la loi, sauf dérogations de l'Inspection du Travail :

. durée maximale journalière = 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures en fonction des nécessités pour les activités de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines ;

. durée maximale hebdomadaire = 46 heures

. durée moyenne hebdomadaire calculée sur 12 semaines consécutives = 44 heures ; »

- « La modulation de la durée hebdomadaire du travail peut entraîner des jours à l'horaire zéro de travail effectif »

- « n'entrent pas notamment dans le travail effectif, les heures d'absence indemnisée ou non telles que maladie, accident du travail, intempéries, ... mais sont intégrées dans l'horaire de référence annuel »

- « les heures effectivement travaillées ou assimilées par la législation du travail, au-delà de la durée annuelle de 1600 heures effectivement travaillées ou assimilées, ont la qualité d'heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires seront payées en fin de période annuelle au coefficient de 125%. Il en est de même des heures effectivement travaillées, à titre exceptionnel, au delà de la durée hebdomadaire de 46 h. Ces heures seront payées dans le mois d'exécution majorées au taux prévues par la législation. ... »

- « en cas de changement significatif des horaires de travail, les salariés seront prévenus au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'unité de travail. ces circonstances sont notamment : ordres de service différé ou avancé, travaux d'urgence et/ou de sécurité, journées isolées d'intempéries... Dans ces cas non programmables, ce délai de prévenance peut être réduit. Il sera alors versé une indemnité compensatrice de 60F/J. »

Selon notre informateur syndical (voir également ci-après, en annexe notre rencontre avec un secrétaire d'UD CFDT), non signataire de l'accord) la démultiplication des niveaux d'intégration juridique des différentes filiales du groupe et le maintien de multiples établissements de petite taille au sein de petites filiales juridiquement indépendantes font ressentir à notre informateur syndical le besoin de « *faire reconnaître une unité juridique et sociale* » à un autre niveau que celui de leur société d'appartenance. L'entreprise était, jusqu'en 1998 un « *désert syndical* ». L'accord a été signé par un syndicat dit « *maison* », qualifié de « FO Bouygues » : « *c'est même pas FO, parce que je suis en contact avec d'autres collègues de FO au niveau départemental, ils ne le connaissent même pas : c'est directement Bouygues : ils ont créé un autre syndicat qui puisse signer si la CFDT ne signait pas* ».

La caractéristique particulièrement contestée de l'accord 2000 est la nouvelle définition du temps de travail effectif qu'il contient; selon l'accord, en effet : « *N'entrent pas notamment dans le travail effectif, les heures d'absence, indemnisées ou non, telles que maladie, accident du travail, intempéries ; mais elles sont intégrées dans l'horaire de référence annuel (1600 H.)* ». En clair, la rémunération des heures supplémentaires n'est déclenchée qu'à partir de 1600 heures effectivement travaillées. Cette innovation est, bien entendu, vécue comme un changement négatif par les salariés.

A ceci s'ajoutent trois types de « pertes » salariales considérables :

1) On peut travailler 60 heures pendant une semaine et ne toucher que 14 heures supplémentaires à la fin du mois (perte évaluée globalement à l'intérieur d'une fourchette allant de 600 à 900 F. nets mensuels).

2) Les heures dépassant le seuil des 1600 heures annuelles au 30 avril (bornées par un contingent exubérant du droit commun de 145 heures) ne seront majorées que sur la base du nouveau taux horaire (à l'exclusion donc de l'indemnité compensatrice de Rtt, soit 11,4% en dessous de la rémunération antérieure).

3) Les limites aux augmentations de salaires consécutives au passage aux 35 heures s'inscrivent dans un trend déjà long de limitation de la masse salariale. Enfin, et surtout, les accords successifs ont introduit la possibilité de journées « *à zéro heures* » à la disposition unilatérale de la direction de l'entreprise : après certains abus de ce mode de modulation du temps de travail, les salariés de cette filiale sont parvenus à négocier que leur nombre soit strictement borné à 10 jours par an (contre 15 et même 20 dans d'autres filiales du groupe).

L'entretien individuel approfondi a été mené auprès d'un conducteur d'engin

de 33 ans, Jacques, marié, père de deux enfants ; son épouse a un travail saisonnier dans l'agriculture. Après un CAP d'ouvrier forestier, il rentre dans l'entreprise en 1987 comme manoeuvre polyvalent pour se voir confié, quelques années plus tard, un engin spécialisé dans l'enrobage des voies, routes, parkings : la « bouille » est un camion citerne moderne, à électronique embarquée, permettant à un seul salarié de réaliser – moyennant un travail de programmation- la distribution régulière de l'émulsion (goudron dosé selon des règles précises) sur le sol à traiter. Cette « spécialisation », peu reconnue sur le plan salarial, n'élimine pas toute polyvalence (mécanique, manutention, conduite de bennes ou de rouleaux compresseurs) même si les 35 heures ont quelque peu changé la donne : *« Avant, toute l'année, on faisait au minimum nos 8 heures par jour ; et l'hiver, on faisait de l'entretien, on faisait toujours d'autres petits boulots, on travaillait nos 8 heures. Les journées de 10 heures ou de 11 heures, c'était vraiment réduit, parce que, pour l'employeur, ça lui coûtait de l'argent. Donc, on faisait des heures, mais moins que maintenant, quoi. Maintenant, ils ont tendance, du printemps jusqu'à l'automne, de faire faire le maximum d'heures, quoi ; sachant qu'après, il y aura des intempéries, ou un peu de maladie, ou un peu de congés, et puis la RTT : 10 jours à zéro heures, ça fait 70 heures, donc ils ont une marge de 70 heures pour gérer chaque personne. Par contre, l'hiver, en janvier et février, on ne fait que 6 heures par jour, c'est l'horaire affiché : mais entre l'horaire de travail affiché et le chantier, c'est le jour et la nuit ».*

Aujourd'hui l'entreprise calcule autrement, et l'organisation du travail a bien changé ; il y a beaucoup plus de pression : *« maintenant, il y a la même pression de 8 heures, mais par exemple un chantier de deux jours, on nous demande de le faire en un jour puisqu'on peut travailler 10 heures, ou 12 heures sur le chantier ; donc, ça fait l'équivalent de deux petites journées de six heures ; alors, au lieu de mettre deux petites journées de six heures, ils vont tout faire pour qu'on le fasse en 10 ou 12 heures avec la même équipe à partir du moment où ils n'ont plus la notion d'heures supplémentaires...donc, maintenant, c'est une histoire d'organisation du chantier : avant, sur huit heures, si ils savaient que le chantier allait durer 10 ou 12 heures, ils se disaient que ça allait leur coûter trop cher, alors ils nous mettaient des bonhommes pour soulager le chantier ».*

L'ensemble de l'entretien révèle la rigueur du changement que le « passage aux 35 heures » a pu introduire dans l'ordre temporel et dans l'ordre salarial dans ce secteur. Il s'avère hautement symptomatique des multiples tensions créées par l'annualisation du temps de travail, des difficultés qu'éprouvent les salariés à négocier une régulation des temps travaillés qui n'entame pas les qualités de leurs temps (intensification du travail,

imprévisibilité des horaires, difficultés d'articulation des temporalités sociales). Il laisse entrevoir bon nombre d'écarts qui peuvent exister entre les « normes » conventionnelles (délais de prévenance conventionnels de 5 jours, limites dérogatoires de la journée de travail à 12 heures) et les pratiques temporelles (journées à zéro heures pour le lundi annoncées le vendredi, journées de travail de 15 heures, etc.).

Ici aussi, la comptabilité du temps vécu est purement instrumentale : « *Non, on n'a jamais compté sur l'année. Tous les mois, avec le bulletin de salaire, on reçoit une fiche de compte issue du pointage ; tous les mois, on sait combien on a travaillé et tout...(...).. il y a une totalisation du mois et le cumul depuis le début de l'année. Mais les gens, pour moi, ils ont du mal à l'assimiler* ». Et on comprend bien pourquoi lorsque l'on obtient la réponse à la question: « Vous, aujourd'hui, pouvez-vous me dire à la fin de l'année à combien d'heures de travail vous allez être ? » : « *Théoriquement oui, mais en réalité non ; parce que je ne sais pas si je vais avoir des intempéries, ils peuvent me mettre des intempéries, je ne sais pas combien de journées ils vont m'y mettre, je ne sais pas si je vais être malade, ça va me manger toute mon avance, et je ne sais pas si je n'aurai pas un accident de travail d'ici la fin du mois.(...)...Moi, aujourd'hui, je suis à peu près à 130 heures de dépassement, qui me seraient payées à 25 % du taux horaire. Mais si je suis malade une semaine, sur ces 130 heures, ils vont m'enlever 35 heures ; donc ils ne vont me payer que 95 heures majorées et 35 heures en heures normales. En accident du travail et en intempérie, c'est pareil.* ». Le décompte annuel s'avère d'autant plus difficile qu'en plus de cette indétermination (qui porte sur des heures de travail effectuées entre 36 et 45 heures par semaine), certaines heures supplémentaires (effectuées au delà de 46 heures) ont été rémunérées mensuellement.

L'annualisation et le nouveau mode de décompte et de rémunération du temps de travail ont totalement modifié le mode de gestion des temps par l'entreprise et, partant, les conditions de travail et de vie des salariés : « *Le travail effectif a été redéfini à l'occasion du passage aux 35 heures ; là, ils jouent sur le travail effectif. Comme nous on a un accord de branche, on peut faire un maximum de 145 heures supplémentaires. Mais le problème maintenant, c'est qu'avec la maladie, sachant que chaque ouvrier –ils l'ont calculé ça– tombe malade une ou deux semaine dans l'année, sachant que dans la région, nous, on a 30 à 60 heures d'intempéries dans l'année, bon, ils n'espèrent pas compter sur les accidents du travail parce que ça leur coûte de l'argent... mais, rien que ça, ça fait qu'une personne peut avoir son contingent d'heures supplémentaires maximum, plus la maladie, les intempéries et tout, ça fait qu'une personne, au lieu de faire 1600 heures, elle fera 1700 ou 1800 heures. on travaille plus qu'avant : il n'y a plus d'heures supplémentaires à la semaine et il n'y a plus d'heures supplémentaires au mois. Alors, ils gèrent sur l'année : donc, les gros chantiers, ils*

'existent pas : avant, ils calculaient, ils mettaient un ouvrier ou deux ouvriers de plus sur le chantier ; maintenant non, on met 5 ou 6 hommes au lieu de 7 ou 8, mis au lieu de faire 8 heures, ou 6 heures, ou 7 heures, ils feront 10 ou 11 heures, ou 12 heures »... une conséquence « des 35 heures » qui s'accorde bien mal avec la philosophie du « partage » qui la sous-tendait dans l'esprit de ses initiateurs.

L'entretien avec un responsable d'UD - CFTD

1 L'accord dans le BTP, l'esprit et l'application.

La RTT, dans sa conception, est intéressante ; mais une porte de sortie est laissée aux employeurs. Dans ce secteur l'utilisation légale du dispositif prévu dans l'accord de branche a des effets pervers à cause du télescopage de plusieurs dispositifs. L'accord de branche appelle à des dérives.

1.1. L'amplitude

L'amplitude hebdomadaire dans le cadre de la loi est bien de 45H par semaine, mais il est prévu dans la convention des possibilités de dérogation jusqu'à 60H par semaine, octroyées par la DDTEFP. Un bornage est fixé pour l'amplitude journalière à 10H mais, là aussi, des dérogations sont possibles jusqu'à 12h ; et, dans la réalité, ce cadre est même dépassé : certains salariés travaillent avec des amplitudes journalières de 13H ou 15H

1.2. Le contingent d'heures supplémentaires.

L'accord fixe la durée effective du travail, (1600H), ° mais permet un contingent d'heures supplémentaires ; aussi, avec les 35H, les salariés font même plus que les 169H mensuelles des 39H. Le contingent d'heures supplémentaires est des 130H sur l'année pour les accords sans annualisation et de 90H pour les accords avec annualisation.

1.3. L'annualisation : instauration de jours ou semaine à zéro heures.

Avant l'accord, les heures supplémentaires étaient payées au mois; maintenant, avec l'annualisation, elles sont comptabilisées en fin d'année et avec l'instauration de semaines à zéro heures où la personne ne travaille pas, les heures supplémentaires sont gommées. Dans l'accord, il est en effet prévu d'instaurer des jours à zéro heures sans limiter le nombre de jours, sans bornage. C'est ainsi que dans un accord d'entreprise (celle que nous avons étudiée) il est prévu de limiter les jours à zéro heures à 10 jours par an, ce qui correspond à deux semaines ; aussi, même si la personne fait des semaines à 46H, elle peut ne toucher aucune heure supplémentaire. Dans un autre accord, l'accord D., l'employeur voulait même aller jusqu'à 8 semaines à zéro heures, cela était possible, ce qui faisait que, sur la base de 145H mensuelles, 290H supplémentaires pouvaient être gommées.

Cette possibilité de semaines à zéro heure est tout bénéfice pour l'employeur, qui n'utilise plus les repos compensateurs, ni les jours pour intempéries ; mais le salarié qui a fait

des semaines de 60H n'encaisse rien, alors qu'il est épuisé physiquement. L'accord de branche ne pose aucune limitation au nombre de semaines (ou de jours)^o à zéro heures. Le contingent d'heures supplémentaires est donc gommé avec les semaines à zéro ; de plus, ces jours à zéro heures sont à disposition du patron : les dates sont imposées aux salariés qui n'ont donc pas la possibilité de choisir leurs périodes de récupération. De plus, ces jours se substituent aux heures d'intempéries.

1.4. Cet effet pervers est renforcé par le contexte du milieu professionnel : vulnérabilité et incidence sur la santé.

Avec l'annualisation, ce dispositif a des effets pervers dans ce secteur où la saisonnalité est forte et où la population est très vulnérable. En effet, les salariés sont majoritairement une population maghrébine, qui ne sait pas lire, et qui ignore la législation : ce sont des tacherons, ils n'ont pas le droit à la parole, ils se sentent menacés et n'osent pas revendiquer. La réalité de la RTT est « à des années lumières de la philosophie de la loi » ; la réalité définit la durée effective de travail, mais ouvre des portes qui entraînent une intensification de la vie des salariés au travail dans un secteur où la pénibilité est déjà forte. Aussi, les gens sont usés avant l'âge, ils ont 45 ans et en paraissent 60, ils ont des lombalgies, des douleurs dorsales, ils n'ont plus de dents. Cette annualisation fait des dégâts considérables dans ce secteur. Aussi il faudrait une intervention plus forte de la médecine du travail.

Il y a une explosion de l'intensification de la charge de travail et du temps de travail. En effet, dans la loi est bien inscrit le principe des jours de repos attribués aux heures supplémentaires, il y a des procédures à respecter. Mais avec l'annualisation il n'y a plus d'heures supplémentaires, donc plus de récupération de jours de repos. Certains salariés sont dans l'incapacité de travailler ; il faudrait faire un rapport sur la pénibilité, l'absentéisme. L'absentéisme pourrait démontrer l'intensification du travail avec le passage aux 35H. Mais de toute façon l'absentéisme est faible car les gens s'aident sur les chantiers : si les gens étaient vraiment absents, comme ils en auraient le droit, l'entreprise ne pourrait plus fonctionner.

1.5. Une « zone de non droit » de 40H.

La loi prévoit 151H66 mensuelles mais cela n'est jamais respecté, c'est uniquement un cadre théorique ; en effet les gens viennent travailler le samedi en plus, et le dimanche, et font donc beaucoup d'heures ; mais dans l'accord sur l'annualisation il est prévu que le contingent d'heures supplémentaires ne se déclenche qu'après 1640H, le contingent d'heures supplémentaires s'ajoute à ces 40H qui sont une zone de non droit.

2. La mise en œuvre : une impossible gestion prévisionnelle, un « château de cartes » et une difficulté de mémorisation.

2.1. Une difficile programmation.

Avec l'annualisation, l'employeur fait une gestion prévisionnelle à l'année, avec des semaines basses (20H) des semaines médianes (35H) et des semaines fortes (45H), et au-delà avec des dérogations. Il est difficile de légiférer sur le nombre de jours travaillés dans les semaines basses ; il faudrait pouvoir imposer, dans le cas des semaines à 20H, des semaines sur 3 jours travaillés avec deux jours de repos. Mais en réalité, dans ces semaines basses, et même médianes, le nombre de jours travaillés n'est jamais précisé, la référence horaire ne devrait pas suffire, il faudrait pouvoir décliner l'utilisation des heures hebdomadaires, pour éviter la porte ouverte à la flexibilité totale. Car l'employeur peut dire au salarié : « *aujourd'hui il n'y a plus de travail, tu pars cette après midi, tu ne viens pas travailler, mais demain tu feras 10H.* ».

Dans le BTP, c'est difficile de planifier un planning annuel sur la base de 1600H. Avec l'annualisation, la programmation à l'année, qui fait une simulation sur 52 semaines, n'est dans la réalité qu'un « *château de cartes* ». Il suffit qu'une semaine change pour que tout s'écroule, toute la programmation change, toute la prévision. Dans ces conditions, il est très difficile aux salariés de s'y retrouver et de mémoriser tous les changements horaires. Il faudrait que les salariés aient la maîtrise des textes, du planning, qu'ils soient capables de tout noter. Aussi, dans la réalité, l'annualisation « fout en l'air » les heures supplémentaires qui ont été déclenchées ; avant, elles étaient payées au mois, il y avait une référence qui était actée : à la fin du mois les gens pouvaient voir leurs heures supplémentaires qui étaient payées ; avec l'annualisation cela gomme cette approche, le calcul des heures supplémentaires est comptabilisé au terme des 12 mois et ce n'est qu'à la fin des 12 mois qu'on solde leur contingent d'heures supplémentaires.

2.2. Le délais de prévenance pour modifier les horaires.

En principe, dans l'accord un délais de 5 jours est prévu, mais il y a la possibilité, en cas de « situation exceptionnelle », de prévenir la veille pour le lendemain. Une clause dans l'accord spécifie que selon la nécessité du service le délai peut être ramené à la veille.

2.3. La définition du temps effectif, une redéfinition des frontières.

Dans le BTP il n'y a pas d'astreinte. La notion du travail effectif est difficilement perçue par les salariés : au départ, les gens n'ont pas eu conscience de cette notion ; aussi ils ont été étonnés quand ils ont vu les tolérances s'amoindrir ou disparaître, comme la pause café informelle qui avait une utilité de convivialité dans l'entreprise ; cela a été remis en cause, cette convivialité a été gommée. Ils ont au départ perçu la RTT comme une

récupération de jours RTT ; mais quand ils sont malades ou en congé cela a une incidence sur leur salaire, ils sont payés 35H et non 39H ; ou s'ils récupèrent leurs jours RTT tous les 15 jours et qu'ils sont malades ce jour là ils le perdent. Enfin, les pauses de 20 minutes ne sont plus comptées dans le temps de travail effectif : or, ce temps de pause est un espace de respiration nécessaire ; de plus les gens restent sur leur lieu de travail.

Il y a donc une intensification dans beaucoup de secteurs du temps passé au travail ; l'introduction de la notion de travail effectif a favorisé cette intensification ; cela a été une opportunité pour l'employeur d'imposer le travail effectif sur le lieu de travail et a été l'occasion de remettre en cause les pauses ; et lorsqu'elles sont obligatoires cela allonge le temps de travail du salarié sur le lieu de travail.

Pour le BTP, c'est difficile de savoir où commence le travail effectif pour les chantiers. Dans 9 cas sur 10 le temps de travail effectif est compté à partir de l'arrivée sur le lieu de travail, mais pas à partir de l'arrivée sur le lieu de l'entreprise ou à partir du lieu de prise du véhicule de chantier. Le temps de ramassage n'est pas compté, ce qui fait pour certains chantiers des 13 à 15H de travail. Les déplacements devraient être comptés dans le temps de travail, normalement cela est prévu dans la loi, mais il faut sur le terrain pouvoir le faire valider. Il y a un cas d'une entreprise à C. où la personne mettait 45 minutes de trajet de la prise de véhicule à l'arrivée sur le chantier : ce temps n'était pas compté. Dans la convention, il est prévu des indemnités pour les petits déplacements pour se rendre sur le lieu des chantiers, mais ces déplacements ne sont pas comptés comme temps de travail effectif.

3. Incidence sur le niveau de rémunération et l'absence de création d'emploi.

Le niveau de rémunération a fortement baissé : avant, les heures supplémentaires étaient payées 25%, 50%, mais maintenant rien n'est plus payé. Avant, avec les heures supplémentaires, les gens arrivaient presque à doubler leur salaire ; maintenant, ils ont un revenu moins important alors qu'ils travaillent autant. Cela est un préjudice pour les salariés qui, déjà dans ce secteur, sont payés « au ras des pâquerettes ». En plus il y a eu blocage des salaires. Avec ce système d'annualisation, l'employeur peut se dispenser de créer des emplois, et même peut se dispenser de faire appel aux intérimaires, alors que la vie au travail du salarié s'intensifie. Avec les exonérations de charges pour les employeurs la RTT est un cadeau royal qui leur est fait. et ils travaillent autant.

4. Absence de représentation syndicale, organisation du travail et négociation : une évolution dans les luttes.

4.1. Faiblesse de la représentation syndicale.

Dans le BTP, il y a une coupure entre le chef d'équipe et les ouvriers ; le chef d'équipe a une autorité totale sur les ouvriers, qui sont donc très isolés : ils ne connaissent

quasiment que lui dans l'entreprise ; ils n'ont en fait aucune relation avec leur entreprise, sinon au travers du chef d'équipe. Les effets de cette annualisation sont le plus criant dans le secteur du BTP, où il n'y a pas de représentation syndicale, les gens sont isolés. Dans d'autres secteurs cette dérive de l'annualisation existe mais pas aussi forte. Et les inspecteurs sont complices en partie. Ils donnent des dérogations automatiques. Une fois un militant syndical a dénoncé auprès de l'inspection le cas d'une personne qui avait fait 15H de travail dans la journée : il n'y a pas eu de réactions de la part du service de l'inspection ; le service est inerte, lent ; ce n'est que trois mois après qu'une lettre a été envoyée : aussi, cela discrédite le délégué syndical ; si les services de l'état n'interviennent pas, cela met le délégué dans une position fragile, ce dernier est déjà très vulnérable. Cette lenteur est due aussi au fait que les services de l'état n'ont pas les moyens pour intervenir avec vigueur pour faire respecter la législation. Dans un secteur où la présence syndicale n'est pas reconnue cela nuit aux délégués s'ils ne trouvent pas un appui auprès des services de l'état : on va vers des secteurs complets de non droit, Le « *fait syndical est interdit* ».

4.2. D' autres secteurs de non droit son cités par notre interlocuteur:

Le secteur ambulancier est aussi un secteur complet de non droit. Dans ce secteur domine la jungle, une concurrence à mort entre les patrons, ce sont des « tueurs » entre eux. L'état est en partie responsable, par l'intermédiaire de la DASS qui donne les agréments et fixe les tarifications.

Le secteur de la grande distribution, du discount. Dans la grande distribution les gens refusent d'être délégué par peur de licenciement. (X¹⁸) forme une secte : pour devenir directeur, PDG, il faut être parrainé par quelqu'un qui est déjà dans la boîte. Dans cette enseigne les salariés ayant une certaine ancienneté sont virés : tous les ans, un planning de licenciement est fait avec le conseiller juridique et financier qui calcule et prévoit le coût financier de la procédure dans son budget. De plus, des motifs de licenciement sont toujours trouvés, comme par exemple trouver des produits périmés placés (parfois volontairement, par la hiérarchie) dans les gondoles. Actuellement, on a un contentieux avec (Y) qui utilise des contrats de qualification pour l'image sociale : une trentaine de jeunes ont été embauchés, à qui on laisse miroiter une embauche, et à la fin seuls deux sont retenus. (Z) : c'est impossible de discuter avec les caissières, il y a une forte pression du travail sur elles : elles sont contrôlées sur le nombre d'articles qu'elles passent à la minute ; il faut un minimum de 25 articles : pour aller plus vite, on exige d'elles de se tenir debout aux caisses. Le contrat de RTT qu'ils voulaient nous faire signer chez (Z) est l'exemple type du contrat a ne pas signer.

Dans les garages de moins de 50 salariés, il existe une structure patronale nationale qui valide l'accord (accord de branche étendu, à application directe), et court-

circuite ainsi la négociation. Les 35 heures posent énormément de problèmes aux salariés dans cette branche.

4.3. Nouvelles luttes syndicales, nouveaux terrains ; les prud'hommes.

Le développement des luttes syndicales va s'orienter vers le contentieux, les prud'hommes. En effet, les patrons changent de stratégie envers les délégués syndicaux, ils utilisent la formule « licenciement pour faute grave », ce qui permet à l'employeur de faire partir le délégué immédiatement ; les prud'hommes sont saisis sous le motif de licenciement abusif, et vont (parfois) obliger le patron à re-qualifier le licenciement, en demandant des causes réelles et sérieuses, en licenciement pour d'autres motifs ; ce qui donne à la personne licenciée un droit à des indemnités de licenciement, mais ne lui fait pas retrouver le boulot ; de plus, il faut attendre deux ans pour toucher des indemnités. Les employeurs utilisent ce processus pour interdire la représentation syndicale dans l'entreprise. Les employeurs « vont au taquet », sachant que la justice ne statuera jamais avant 9 mois et ne les obligera pas à reprendre le salarié (ou le délégué syndical). Mais il est difficile aux salariés de faire des recours : sur 3 ans, 2000 personnes sont passées à l'UD ; mais les personnes attendent le dernier moment, le licenciement, pour venir nous voir et se plaindre. Actuellement le syndicat se bat au côté de l'Anact pour imposer une présence syndicale dans les entreprises, notamment les TPE, nombreuses sur la région.

4.4. Les négociations salariales.

Les négociations salariales dans le secteur BTP sont triennales, et consistent en une revalorisation des minima sociaux. Le régime salarial est basé beaucoup sur un régime d'indemnités « au black » : les employeurs, avec les variations de la charge de travail, ne pourraient pas suivre les contraintes législatives, ils seraient obligés s'ils suivaient les règles de mettre les salariés en repos compensateur d'office ; aussi, ils donnent beaucoup « au black », surtout sous forme de primes aux chefs d'équipe et contremaîtres, se dispensant ainsi de leur payer des heures : sorte de forfait + récompenses.

¹⁸ X et Y et Z sont des enseignes nationales de la grande distribution.

NETTOYAGE et ACTIVITES DU DECHET

L'enquête a intégré des salariés de deux secteurs bien différenciés : le nettoyage et le ramassage des déchets. Ils sont regroupés, plus ou moins artificiellement, dans cette présentation du fait qu'ils concourent, par des voies différentes, à la même fonction sociale : la propreté¹⁹.

La branche propreté emploie environ 286 000 salariés. Un accord de branche a été signé le 10 novembre 1998 par FO, la CFTC, la CFDT et la CGC et étendu le 20/01/99. La durée annuelle n'est pas précisée ; est introduite une modulation de type III d'accès direct sur 6 mois permettant de faire varier les horaires de 0 à 44 heures. Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 190 heures.

« PROPRES » entreprise de nettoyage aux 35 heures.

La double pression temporelle des clients et de la hiérarchie : « *Le nettoyage, c'est hyper flexible, c'est l'élastique généralisé* » (Rémi, chef d'équipe)

Entreprise : Groupe employant 29 000 salariés, diversifié en filiales spécialisées : propreté, assistance aéroportuaire, manutention dans les transports ; assainissement nucléaire, radioprotection, décontamination chimique, déflocage amiante ; surveillance, télésurveillance, sécurité électronique ; intérim, formation. CA consolidé pour 1999 : 3,75 MF. Les différentes filiales sont organisées par directions régionales regroupant plusieurs agences locales. Le salarié interrogé travaille dans une des 10 agences de la région PACA (1100 salariés), qui emploie 240 salariés (mais 149 ETP, bon nombre de femmes de ménage ou agents de nettoyage travaillant à temps partiel contraint). Selon notre interlocuteur syndical « *Chez nous, on embauche en CDD. Les CDD doivent représenter presque 50%* ». Une filiale du groupe approvisionne l'entreprise en personnels intérimaires en cas de besoins, assurant ainsi une partie de la flexibilité externe du personnel. L'accord de Rtt, signé en 1999

Informatrice syndicale : la secrétaire de la branche propreté à la UD CFDT ; elle travaille dans cette entreprise. L'agence assure la flexibilité de la main d'œuvre par le

¹⁹ Une réflexion sur cette fonction sociale ne peut faire l'économie de référer aux judicieuses remarques, observations et anecdotes livrées par T.COUTROT à propos de la division sociale du travail de ménage (pourquoi l'ingénieur ne nettoie-t-il pas son bureau lui-même?) et de ramassage des ordures ménagères (cf. les éboueurs de San Francisco) dans nos sociétés. [COUTROT, 1999].

recours systématique à l'intérim en faisant appel à une filiale spécialisée du groupe. Les conditions de travail des ouvrier(e)s²⁰ sont difficiles : salaire net de 5 300 F. mensuel, une proportion importante de temps partiels ; des pauses difficiles, voire impossible à prendre quand plusieurs chantiers se succèdent ; des temps de déplacement entre les chantiers considérés comme du temps « libre » et à la charge des salariés : certains salariés peuvent avoir par exemple 4 chantiers d'une heure dans la journée et trois heures de déplacement pour un temps de travail quotidien comptabilisé et rémunéré 4 heures ; une triple pression temporelle : de la hiérarchie, du client et d'une prescription du travail « au forfait » (un temps forfaitaire pour accomplir le travail, déterminé par le devis remis au client, est attribué par chantier, aucune heure supplémentaire n'étant rémunérée par l'entreprise). Les ouvriers, souvent issus de milieux déshérités, ne sachant souvent pas lire et peinant à communiquer dans une langue qu'ils ne maîtrisent pas toujours, sont « captifs »²¹ et relativement stables dans l'entreprise : cette captivité, induite par la nécessité de survivre pour les populations employées, se traduit bien dans leur acceptation du « travail à tout prix », par exemple, s'agissant des frais de transport entre deux chantiers, notre interlocutrice confie « *qu'actuellement c'est totalement à leur charge ; mais vous avez des gens qui ont tellement besoin de travailler qu'ils font 4 ou 5 chantiers et ont tous les déplacements à leur charge* ».

L'accord de Rtt (l'entreprise s'est dispensée des aides de l'Etat de façon à ne pas avoir la contrainte d'embauche) est un peu plus favorable que l'accord de branche ; mais le gel de rémunérations déjà basses, le rognage et la suppression de primes, la baisse de revenu due à la suppression du paiement des heures supplémentaires (certains, par nécessité d'assurer le revenu familial, travaillaient jusqu'à 230 heures par mois) et une augmentation de la charge de travail (Rtt sous la forme de 6 minutes par heure, mais « *le nombre de*

²⁰ Les femmes représentent environ 70% de la population ouvrière.

²¹ « ...par exemple, quand vous faites un chantier et qu'il n'y a qu'une heure entre les deux chantiers, cette heure devrait être payée ; c'est dans la convention collective ; par exemple si vous quittez à 16 heures et que vous reprenez à 17 heures, cette heure devrait vous être payée : les gens ne le savent pas ; il y en a quelques-uns qui le savent, mais pour faire savoir ça à tous le monde ; c'est tellement éparpillé les chantiers, c'est là qu'ils en profitent ; les nouveaux entrants vous ne le savez pas tout de suite, vous ne pouvez pas tout expliquer à tout le monde. Mais tous ceux qui sont avec moi le savent, ils connaissent tout, ils n'ont même plus besoin de moi, on leur apprend tout ce qui se fait sur le chantier ; dès qu'ils ont un problème, ils ont un petit doute, ils viennent me voir et c'est normal, ils me montrent le contrat, ils signent pas le contrat. Parce que dans le nettoyage, pour signer un contrat sur un dessus de poubelle, c'est vite fait : « signe moi ça », le mec il signe n'importe quoi, il ne sait pas lire en général, surtout c'est un maghrébin, ou un illettré, un immigré... et puis c'est fini, il est marron le mec ; bon, nous on peut le dénoncer, si le mec il est analphabète ou s'il ne sait pas lire le français ou quoi, mais il faut encore arriver à savoir qui c'est qui a signé le contrat. sur les CDD il y a des abus ; vous avez des gens qui ont un contrat à 43 h 50 et puis qui font 120 heures, 130 heures, histoire d'éviter d'embaucher quelqu'un d'autre. Mais tout en cachette, ça ; alors, quand on tombe dessus, ça fait du foin, quand même ; c'est dur à détecter, parce que les gens ne s'en vantent pas, mais on les voit les gens qui tourment sur les chantiers : « alors, qu'est ce que tu as comme contrat, », alors si le mec il ne nous le dit pas, on comprend qu'il y a un malaise ; c'est rare, mais on arrive à tomber dessus des fois. »

bureaux à faire dans le même temps n'a pas diminué ») sont de nature à faire porter aux salariés un jugement négatif sur l'évolution de la norme temporelle : « *On travaille moins, en heures, mais on travaille plus physiquement ; la charge de travail n'a pas été réduite : je vous garantis qu'on fait le même travail en 35 heures au lieu de le faire en 39.* » Quelques embauches ont été réalisées, en CDD, suite à la Rtt mais, selon nos informateurs, « au plus juste ».

Rémi, 40 ans, chef d'équipe de nettoyage

Marié, 2 enfants (15 et 17 ans) ; son épouse travaille également dans le nettoyage. Il travaille dans l'entreprise depuis 8 ans. Son parcours professionnel antérieur, en dents de scie, l'avait finalement amené, avec un BEP de tourneur fraiseur, à se voir attribuer la responsabilité d'une centrale à béton ; là, il travaille 10, parfois 12 heures par jour, pour être à la hauteur de sa responsabilité. Suite à une entente illicite avec un leader du BTP, son entreprise s'est vue condamnée à 70 millions de F. d'amende : « dernier entré, premier sorti », Rémi est licencié. Il rentre alors dans une première société de nettoyage avant de gagner l'entreprise qui l'emploie actuellement. Il y devient peu à peu chef d'équipe et encadre actuellement une dizaine de personnes sur trois chantiers dont il assure le bon fonctionnement, mais dans le cadre étroit des délais, et des ressources en personnel et en produits consommables qui ont été fixés par le négociateur du marché (contremaître ou commercial) et sur lesquels il n'a aucune maîtrise. Jusqu'à une époque récente, il n'avait jamais « compté son temps » (et « pouvait travailler des 12 ou 14 heures par jour »). L'intransigeance de l'entreprise et la rigueur qu'elle instaure, notamment depuis le « passage aux 35 heures », l'amène désormais à appliquer la même règle de rigueur sur son temps de travail : refus des heures supplémentaires (qui, de toutes façons ne sont plus payées) et, lorsqu'il le peut, du travail du dimanche. « *dans le nettoyage c'est vraiment flexible : 11 heures de repos, ou 10 heures de repos, c'est rare que ça existe, ça n'existe pas...le nettoyage c'est hyper flexible, c'est l'élastique généralisé* »

L'entretien révèle le caractère particulièrement contraignant du temps du travail dans son entreprise et la quasi impossibilité pour lui de synchroniser ses temps sociaux : vie « à l'envers » (travail très tôt le matin, lever à 4 heures, puis interruption longue l'après-midi, et reprise du travail jusqu'au soir 21 ou 22 heures, chantiers les samedis et dimanches), difficultés pour rencontrer ses enfants sinon furtivement, etc.. A cela s'ajoutent la fatigue liée à un travail pénible, un déficit avéré de sommeil (malgré des tentatives, plutôt infructueuses, de sieste en journée), une pression constante de la hiérarchie, du résultat et du client.

L'aptitude à mémoriser le temps de travail est très limitée ; d'autant que Rémi a changé plusieurs fois de chantiers au cours des 12 derniers mois et que chacun connaît ses propres temporalités (heures, durées et rythmes). Il est fréquent de changer plusieurs fois de chantiers et, partant, d'horaires au cours de l'année. Ajouter à cela qu'au moment de l'entretien, Rémi connaissait un déficit passager de travail du fait de son attente d'une affectation sur de nouveaux chantiers : des « impondérables » dont on peut se demander comment ils sont pris en compte lors d'enquêtes extensives, puisque Rémi est actuellement payé 35 heures par semaine mais n'est occupé qu'une vingtaine d'heures hebdomadaires. Une durée annuelle du travail théorique est sans doute plus aisée à reconstituer que pour d'autres salariés en l'absence d'application de l'accord de modulation dans l'entreprise (« ils ne s'en servent pas ») et compte tenu de son refus de travailler en heures supplémentaires. Malgré tout, on peut relever, en quantité non négligeable, des temps au statut incertain qu'il serait pourtant nécessaire d'intégrer à la mesure : petits temps de dépassement journalier; passages à l'agence pour chercher des produits, en dehors du temps rémunéré ; et des temps de « préoccupation professionnelle » qui envahisse souvent les soirées, voire les nuits : « *Ah oui, c'est continuellement, continuellement, c'est systématique : le soir c'est, « qu'est-ce qui va se passer ?... j'ai oublié ça... » ; vous êtes obligé de tout organiser, de tout gérer, de penser à tout ; s'ils m'ont pas livré les produits, il faut que je passe un peu rouspéter à l'agence. Hier, un de chez nous s'est fait voler la voiture : comment il va faire pour venir travailler ?, même à ça vous pensez... bon, il me contacte, ou je le contacte, on a de bonnes relations.. »*

Il faut dire que Rémi a connu depuis 8 ans les évolutions au niveau des pressions économiques et temporelles exercées par les directions de l'entreprise comme par le marché : « *On a vu le changement, dans le travail : avant on ne regardait pas le nombre d'employés, on ne regardait pas à la dépense dans les produits, on regardait la qualité ; maintenant on regarde la gestion : les produits, si il faut 10 employés on n'en mettra que 7 ; si il faut 2 bidons de produit, on n'en mettra qu'un. Ca a complètement changé, c'est devenu une entreprise pure et dure : la pression, sur les chefs d'agence, sur les contremaîtres ; les contremaîtres, là, ils se font dérouiller en ce moment, que je n'ai jamais vu ça, j'ai jamais vu ça.... Avant, ils avaient une pression moyenne ; et puis, c'était plus convivial avec les clients ; bon, c'était souvent le restaurant avec les clients : je voyais le chef d'agence avec les clients, l'OM, patati patata, le marché souvent se faisait là ; maintenant c'est des discussions pures et dures. Il y a des objectifs, il n'y a plus d'humanité là dedans ; et puis ça se ressent sur le travail et sur tout ; et puis les clients aussi ont changé : ils ont beaucoup changé les clients ; ils regardaient pas à la dépense avant ; maintenant je vous garantis qu'l franc c'est un franc : la qualité, mais au moins cher pour le client... »*

Une chose est certaine : Rémi n'a aucunement l'intention de postuler à la maîtrise dans cette entreprise : « c'est des gens, qui, j'estime, tournent à 14 ou 15 heures par jour ; le samedi, ils en font 7 ou 8 ; ils sont toujours là, et s'ils sont pas là, ils perdent la place. C'est pour ça que si on me la proposait cette place, je la refuserais toujours. Ah oui, je suis perdant. Ils ont 150 à 200 chantiers à s'occuper des problèmes ; et en plus, la recherche de nouveaux chantiers, avec l'aide du commercial, mais enfin à mettre les choses en place et tout ça : ils n'arrêtent pas, ils n'arrêtent pas. Et puis alors, il y a deux contremaîtres sur une agence, en général ils se répartissent les chantiers, s'il en manque un, l'autre il est « mort », il se retrouve avec tous les chantiers, alors là c'est fini, le matin il arrive à 3 heures, et le soir il rentre à 11 heures. Il est cuit le type, c'est invivable, une vie de contremaître. Moi j'estime qu'un contremaître devrait passer minimum une fois par semaine sur ses chantiers pour voir s'il n'y a pas un problème et pour faire une relation avec les clients ; bon, il ne peut même pas faire ça, tout juste si il passe une fois par mois, tellement ils ont du travail. Parce qu'il y a les remises en état à côté : c'est à dire un chantier où il y a du laisser-aller, le client n'est pas content, systématiquement, c'est la remise en état du chantier ; alors là, il est obligé de rester avec une équipe et de refaire la remise en état pour contenter le client ; souvent la remise en état est offerte pour récupérer et pour ne pas perdre le chantier. C'est du travail de fou, ils ont un travail de fou ces gens. Aussi, quand il leur arrive d'avoir un bon chef d'équipe, qu'ils savent qu'ils n'auront pas trop à se déplacer, ils sont contents, ça les soulage. Ça les soulage, mais moi je ne suis pas d'accord. Parce que j'estime qu'un contremaître doit passer sur son chantier, pas pour nous, pas spécialement pour nous parce que si j'ai un problème je lui signale, mais il doit faire une relation avec le client : le client, quand il a quelque chose à demander, ou si ça va ou si ça va pas, il doit passer par le contremaître : s'il n'y a pas de suivi de chantier, le client se dit : « qu'est-ce que c'est cette boîte, il n'y a que des fantômes » et puis il s'en prend à nous autres. »

« ORDUR », Entreprise de déchets et ordures ménagères.

Pour deux éboueurs, le nouveau décompte du temps de travail « ... c'est un truc ambigu ce machin, vous n'y comprenez rien, vous ne pouvez pas suivre, vous ne pouvez pas, franchement, vous ne pouvez pas ; enfin, moi, je ne peux pas » (René).

Le chiffre de 90 000 salariés est le résultat d'une évaluation du BIPE de 1996 pour cette branche. La branche dépend actuellement de la branche nationale des transports routiers mais avec une convention collective propre (Convention Collective Nationale des Activités du Déchet), en renégociation au moment de l'enquête. L'activité à laquelle nous nous sommes intéressé dans le cadre de l'étude (collecte d'ordures ménagères et transport des déchets) met en concurrence des services municipaux de voirie et des sociétés privées dont la part de marché s'est considérablement accrue ces dernières années ²². Dans la région étudiée quatre groupes privés se partagent le marché avec le secteur public : la plupart appartiennent à un groupe puissant (Lyonnaise des Eaux, Générale des Eaux, groupe Bouygues). Les partages des grandes villes se font généralement selon des arrondissements ou des circonscriptions géographiques ; les communes rurales choisissent leurs options (public / privé) et leur prestataire. Aucun accord de réduction du temps de travail n'a été négocié au niveau de la branche. Les entreprises négocient leurs règles individuellement.

L'entreprise choisie est une filiale d'un groupe du BTP. Elle emploie 230 salariés en équivalent temps plein et limite ses activités de nettoyage et de ramassage des déchets ménagers (et de gestion de 27 sites : déchetteries, décharges et incinérateurs) à des communes ou villes moyennes du département. Un accord de réduction du temps de travail y a été signé le 24 décembre 1999 par des délégués syndicaux FO et CGT.

L'accord de réduction du temps de travail est une véritable « usine à gaz » : il distingue 12 catégories d'« horaires » impliquant 12 durées annuelles du temps de travail différentes (qui varient, selon l'« horaire » entre 1484 et 1585 heures, avec 213 jours de travail par an pour les cadres) ; ces « horaires » se différencient en mêlant différents critères : la fonction ou le service (cadres, personnel administratif, garage, nettoyage, centre de tri, transport, transfert, maîtrise d'exploitation, usine d'incinération), le rythme de travail (39 heures ou 35 heures ; sur 5 ou 6 jours ; en cycle ou non ; avec réduction hebdomadaire ou jours de repos, etc.) et le nombre de jours de congés annuels. La méconnaissance - que nous

relèverons- de leur durée annuelle du travail par les salariés interrogés renvoie sans nul doute à cette complexité du texte. L'accord introduit en outre une annualisation du temps de travail « établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au delà et en deçà de celui-ci se compensent dans le cadre de la période annuelle adoptée.... est considérée comme heure supplémentaire toute heure qui dépasse sur la période retenue (à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre) 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'exercice. Il est précisé que toutes les heures éventuellement effectuées au delà de 40 heures hebdomadaires seront considérées comme des heures supplémentaires et se verront appliquer les majorations légales et donnent lieu au repos compensateurs prévu à l'article L215-5-1 du Code du Travail ». L'accord a désormais exclus les 20 minutes de pause obligatoire du décompte du temps de travail effectif ; elles ne sont plus rémunérées. Les salariés interrogés relèvent, en principe, de l'horaire 6 et « doivent » 1585 heures de travail par an. Leur temps de travail est organisé sur deux semaines inégales (5 jours et 6 jours) impliquant une durée moyenne de travail de 38 h. 30 par semaine (6 h. 42 par jour) et un jour de « rtt » positionné à chaque cycle de manière différente dans la semaine. Les samedis sont travaillés, ainsi qu'un dimanche sur 6 en moyenne. Outre l'annualisation, l'entreprise recourt assez systématiquement au travail intérimaire et aux Cdd pour assurer la flexibilité du travail .

Nos **informateurs syndicaux** (CFDT) sont au nombre de 4 : ils représentent les trois plus grosses sociétés privées du secteur et les services municipaux de la Ville de Marseille. Déréglementation et dérégulation président à la destinée de la branche : les grands groupes mondiaux y trouvent une « profitabilité » immédiate en déréglementant le travail et en rationalisant la production du service (avancées technologiques importantes sur le matériel) ; ils y voient des perspectives à moyen terme liées à la montée en puissance des thèmes touchant à l'environnement : en particulier, le tri sélectif des déchets urbains représente un marché potentiel important, à haute technicité, sur lequel peuvent se positionner des groupes armés d'un « savoir faire » déjà acquis en Europe du Nord (un des groupes leaders sur le marché local, dont l'implantation se développe fortement en France, est un des leaders mondiaux du service aux entreprises, d'origine danoise.).

Dans la concurrence que se livrent ces quelques grands groupes dans une activité où la technologie, la technicité et l'organisation ne jouent qu'un rôle secondaire, le levier de la performance est la productivité du travail (ou plus exactement, la productivité du salaire ou de l'emploi) et, partant, l'intensité du travail, ses rythmes et ses cadences. Les

²² Voir le remarquable rapport de Pierre GODARD au Conseil Départemental de Concertation : « Plan départemental d'élimination des déchets ménagers et assimilés. Politique locale des déchets. Impacts sur l'organisation du travail et de l'emploi ». Conseil Général des Bouches du Rhône, février 1999.

conséquences de cette « guerre » par les prix et par le coût du travail se font également sentir chez les employés municipaux. Typique de la pression temporelle exercée sur les ouvriers du secteur, la pratique du « fini parti », arme devenue, selon nos interlocuteurs, « à un seul tranchant » : comme l'indique Pierre Godard (1999) : « Cette organisation est certes « stimulante », mais elle est devenue perverse. Elle fait croire aux ouvriers qu'en « cavalant » ils gagnent du temps libre et elle les incite à des performances élevées, dont ils ont le sentiment d'être les principaux bénéficiaires ». De plus, ces gains de productivité « gagnés le plus souvent au mépris de leur santé (par exemple en vidant manuellement les conteneurs au lieu d'utiliser les élévateurs) deviennent vite la nouvelle norme, en particulier lors du renouvellement suivant du contrat. ». Si l'on ajoute au « fini parti » le « rognage » permanent sur la taille de l'équipage (un videur au lieu de deux, ou un chauffeur de véhicule léger, seul, qui assure lui même la collecte de 7 ou 8 tonnes journalières de déchets), l'exclusion des pauses et des temps d'habillage de la durée effective du travail et la récupération des heures supplémentaires, le décor de la régulation des temps travaillé dans cette entreprise est grossièrement campé.

Deux chauffeurs de bennes de ramassage des ordures ménagères ont accepté un entretien :

René, 49 ans, a arrêté l'école après le certificat d'études, pour commencer à travailler, à 14 ans, dans la menuiserie en attendant son service militaire. Libéré de ces obligations au bout de 12 mois, il se lance dans la boulangerie, à son compte, et, pendant 13 ans, il ne « compte pas ses heures » (« j'arrivais à faire 496 heures par mois »). Suite à une « maladie des nerfs » de son épouse, et à une certaine lassitude par rapport aux conditions de son travail artisanal, il intègre l'entreprise où il travaille toujours aujourd'hui, 16 ans plus tard. Son épouse, employée à la DDASS, est ravie du passage de l'organisme aux 35 heures, finissant désormais sa semaine le jeudi soir. Pour lui, en revanche, la journée débute toujours à 5 heures 30 le matin et finit « quand on a fini, c'est à dire midi, midi et demi, une heure, 14 heures, 15 heures ou 16 heures ..(...) ». Oui, c'est fini-parti parce qu'on s'en va quand on a fini ; mais le fini-parti, normalement, c'est quand des fois c'est le patron qui gagne et des fois c'est l'ouvrier ; alors que là, c'est toujours dans le même sens, c'est toujours le même qui gagne Avant, quand on était à 39 heures, les heures sup' étaient payées à 25% ; on n'arrivait pas aux 50% parce qu'on faisait du 43/45 heures. Depuis es 35 heures, moi, disons que de 35 à 39 heures je 'ai plus d'heures supplémentaires de payées, ça c'est plus payé, c'est payé en heures normales ; après, arrivé à 43 heures, normalement là on devrait être payés à 25% ; mes fiches de paye, depuis l'an 2000, jusqu'au 31 décembre 2000, je n'ai

jamais eu d'heures supplémentaires payées à 25%, je les ai toujours eues payées en heures normales, chose que je conteste. ».

En principe, René doit travailler (horaire théorique) 6 H.42 par jour, 6 jours une semaine, 5 jours la semaine suivante ; sachant que l'accord d'entreprise a sorti les temps de pause et d'habillage du temps de travail effectif et rémunéré, il doit prendre chaque jour 20 minutes de pause non rémunérée. 11 jours de travail à 6 H.22 de temps de travail effectif donnent 70 heures de travail sur deux semaines, au cours desquelles il dispose donc d'une journée supplémentaire complète de repos fixée par le planning : le décompte de son temps de travail se fait sur 2 semaines, si bien que les dépassements journaliers ou hebdomadaires peuvent être compensés à l'intérieur de chaque période de 14 jours.

Son temps de travail journalier est effectivement assez variable, mais René peine à comprendre la façon dont il est rémunéré : les heures supplémentaires, ne sont mises à son crédit qu'à partir de la 40^{ème} en moyenne sur deux semaines « ... c'est un truc ambigu ce machin, vous n'y comprenez rien, vous ne pouvez pas suivre, vous ne pouvez pas, franchement, vous ne pouvez pas ; enfin, moi, je ne peux pas ». Règle floue, et application floue d'une règle ambiguë ; sans compter que les décomptes de heures sont faits sur la base de semaines complètes, si bien qu'à chaque fin de mois René a l'impression qu'on lui a volé des heures. Le carnet dans lequel il note ses temps travaillés pourrait lui permettre de calculer son nombre d'heures de travail sur l'année mais ne l'aide pas à comprendre comment l'entreprise « compte » et établit sa paye.

Si la nouvelle régulation des temps travaillés n'est pas satisfaisante pour René, l'homme a aussi beaucoup de griefs à adresser aux conditions de travail qui sont faites aux éboueurs privés. Au centre d'un débat contemporain, se trouve la position paradoxale des éboueurs entre la pression temporelle et les règles de sécurité : ne pratiquer le « bilatéral » (en gros, n'effectuer qu'un seul passage dans la rue et ramasser les sacs et containers sur les deux trottoirs au cours du même passage) et respecter au mieux les vitesses de circulation reviendrait à allonger les tournées « au minimum d'une heure et demi ». Mais les temps de tournée et la pénibilité du travail sont dépendantes de nombreux autres paramètres. L'organisation de l'entreprise qui amène les chauffeurs à descendre trop souvent du camion pour « donner un coup de main aux ripeurs » lorsqu'il faut relever « à la main »²³ dans des bennes dont la hauteur n'est pas adaptée à l'opération des objets lourds ou encombrants

²³ « Non, non, le moyen mécanique, c'est nous ; après, quand on se fait mal, on dit « j'ai mal au dos » ou quoi, et on te dit « t'es qu'un branleur » ... mais avant, j'avais un camion bas... il y a 15 ans, il n'y

(meubles, baignoires, matelas, appareils ménagers) alors que l'utilisation de véhicules équipés de grappins ou à bennes plus basses ou l'organisation de tournées spécifiques pourraient rationaliser la gestion du temps et des conditions du travail : « *Je descends souvent aider le ripeur... (...)...Rien que des fois, quand je lui dis « je descend du camion », 4 ou 5 marches, c'est mortel.... Parce que, moi, je fais du sport, je cours, je fais du footing, mais je préférerais courir 10 kilomètres en 40 minutes que de descendre 10 fois du camion : j'ai les jambes, je les sens plus, au niveau des articulations* »²⁴ La gestion de l'entreprise (et les décisions budgétaires des communes) est également incriminée : pour prendre les contrats communaux, pour « casser les prix », l'entreprise met peu en rapport les volumes réels de déchets à enlever et les moyens affectés au ramassage ; au fil du temps, des itinéraires de tournées inchangés (à moyens humains et matériels constants) impliquent une forte augmentation de la productivité du travail alors que le nombre d'habitations s'accroît et, avec, le volume d'ordures à charger ; des définitions d'objectifs en termes de « tonnages » qui –c'est une évidence pour les salariés- ne veulent rien dire si l'on compare ce que peut être le rendement d'un équipage dans une zone de cités ou de grands immeubles (containers regroupés de 240 ou 320 litres) et dans un secteur d'habitat résidentiel individuel (sacs de 50 litres, containers de 120 litres très dispersés).

André, 38 ans, est chauffeur dans cette même entreprise depuis 13 ans ; mais il y est entré, sans diplôme, voici 18 ans, comme vitrier, laveur de vitre, puis « ripeur » remplaçant, puis ripeur, avant de devenir chauffeur : il avait passé son permis poids lourd en dehors de ses heures de travail.

Il partage à peu près la même incompréhension que son collègue de la nouvelle régulation du temps de travail. Comme lui, il n'est pas certain que toutes ses heures de travail lui soient payées et s'insurge contre la suppression de la rémunération des pauses : « *On se demande parfois s'il n'y a pas des heures qui sautent. Les dépassements sont notés. Mais le système de récupération est si complexe qu'on s'y perd un peu, en effet toutes les heures faites ne sont pas payées, un contingent est à récupérer.* ». Comme lui, il note tout, dans un contexte de totale méfiance vis à vis de sa hiérarchie et de l'usage qu'elle fait de la nouvelle régulation : « *c'est comptabilisé, mais maintenant à savoir jusqu'à quel point c'est comptabilisé, s'il n'y en a pas un peu qui est mis de côté, ça c'est à nous à vérifier avec notre pointage. Je note tous les jours, il faut faire comme cela sinon ... je note sur un calendrier les heures d'arrivée, le temps passé* ».

a pas longtemps, il y a 15 ans que j'entends qu'on doit nous mettre un camion pour les encombrants... »

Assez satisfait de sa journée de repos supplémentaire tous les 15 jours, il préférerait néanmoins que son heure de fin de travail soit plus régulière, moins imprévisible et mieux synchronisée avec ses autres temps sociaux, notamment ceux dédiés aux repas. En outre, le nouveau régime de temps de travail lui fait perdre 1000 à 1500 F. par mois d'heures supplémentaires. La Rtt lui paraît cher payée en fin de compte. La durée annuelle du temps de travail n'a pas grand sens pour lui ; plus que la durée, c'est l'irrégularité des heures de fin de service qui comptent le plus de son point de vue. Il sait qu'il fait beaucoup de dépassements, mais il n'en connaît pas le volume.

²⁴ Cette réflexion renvoie au remarquable ouvrage de M.LORIOL sur la perception de la fatigue (de la « bonne » à la « mauvaise » fatigue) dans différents milieux socioprofessionnels. [LORIOL, 2000].

COMMERCE et RESTAURATION

« SUPERPROD » deux établissements de la grande distribution.

Hommes à temps complets, femmes à temps partiel et nouvel instrument de flexibilité : la « semaine à taux zéro »

La grande distribution alimentaire emploie 450 000 salariés. Un accord de réduction du temps de travail a été signé le 21 décembre 1998 par FO, la CFTC et la CGC et étendu le 18/05/99²⁵. La durée annuelle du travail est fixée à 1603 heures, avec une modulation de type III d'accès direct permettant une variation des horaires de 0 à 42 heures hebdomadaire pendant 20 semaines consécutives. Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures. Le nombre annuel de jours fériés chômés est limité à 7. Pour les salariés à temps partiel, l'acceptation d'une modulation de l'horaire régulier de + ou - 4 heures hebdomadaires entraîne une garantie d'emploi de 26 heures hebdomadaires (au lieu des 22 heures antérieures) ; mais « *ce principe n'interdit pas la réalisation d'heures complémentaires en modulation haute* ». Enfin, la coupure entre deux séquences de travail peut être portée à 4 heures dans les magasins qui ferment le midi. Dans les autres cas, elle est de trois heures, au plus.

Deux établissements d'une des plus anciennes enseignes françaises de la grande distribution ont été choisis ; il s'agit d'un supermarché, situé à Marseille, et d'un hypermarché localisé dans une petite ville de 50 000 habitants. Le premier emploie environ 170 personnes, le second un peu plus de 200. Un accord national d'entreprise régle le temps de travail, sans déclinaison locale ; FO, CGC et CFDT l'ont signé. L'entreprise emploie 35 000 salariés, dont 50% à temps partiel (dans 112 hypermarchés, 1209 supermarchés, 3228 commerces de proximité et 220 cafétérias en France).

Quatre informateurs syndicaux ont été rencontrés (CGT, CFDT, CGC et FO). Au niveau local, l'accord « 35 heures » appliqué semble assez unanimement insatisfaisant pour les salariés : il est qualifié d'accord « ombrelle », « fait à l'insu des syndicats », destiné en fait à « couvrir » l'entreprise face à l'obligation de changer la règle. L'ensemble des critiques qui lui sont adressées par les syndicalistes se retrouvent en général dans les entretiens individuels avec des salariés.

1) Parmi elles, l'exclusion des temps d'habillage et des pauses du temps de travail effectif (et, partant, leur non paiement) figurent au premier rang : les temps de pause sont différenciés selon l'emploi : par exemple, 3 minutes par heure pour les boulangers, 4 minutes par heure pour les caissières, 12 minutes par heure pour les salariés travaillant en chambre froide. Pour une caissière, par exemple, le temps de présence au magasin n'est pas de 35 heures, mais de 36 H 18 : le temps de travail, vu par les salariés, n'a donc été réduit que de 2 H 42, auxquelles il faudrait encore ajouter les temps d'habillage.

2) D'autre part, selon les représentants syndicaux *« les mouvements que l'on faisait en 39 heures, on les fait en 35 heures : donc on redouble de rentabilité, on redouble de fatigue, on commence à voir arriver des maladies professionnelles dans la grande distribution au niveau des caisses, au niveau de la manutention »* ; d'autant qu'il n'y a pas eu *« d'embauches véritables, puisque ce sont des embauches de temps partiels. Nous, on voulait des temps complets pour que les gens puissent vivre, mais on nous impose maintenant des temps partiels. Il y a eu quelques créations d'emplois, mais qui n'ont pas correspondu à la baisse du temps de travail »*. La priorité accordée par la direction aux embauches de temps partiel²⁶ est mise en relation avec la « souplesse » que permet le jeu sur les heures complémentaires que les caissières (quasiment toujours en temps partiel « contraint ») acceptent à la fois par nécessité matérielle mais aussi, le plus souvent, dans l'espoir de parvenir à faire « annexer » définitivement ces heures à leur contrat de travail.

3) La semaine à « zéro heures », quasiment *« vendue aux salariés comme une semaine de congés supplémentaire »* et nouvellement introduite dans le cadre de l'accord d'annualisation, sème la confusion dans les esprits, même dans ceux des plus avertis que sont les délégués syndicaux de l'entreprise : *« c'est comme si c'était une semaine gratuite »* pour l'un ; pour l'autre, cette semaine *« est un leurre »* : elle est *« faite pour compenser le nombre d'heures que vous faites en plus dans l'année. C'est à dire que vous avez 1600 heures, mais si vous faites 1635 heures, cette semaine on ne vous la paye pas. Cela est encore une subtilité de la société de faire rattraper ces 35 heures en tant que repos non payé... (...)... une semaine à taux zéro, comme on dit : à taux zéro, c'est à dire que l'on n'est pas payés ; ce n'est pas une semaine de congé, c'est un repos compensateur. »*. La semaine à « zéro heure » est indivisible : *« Mon responsable n'a pas le droit de me dire : tu prendras deux jours de la semaine à taux zéro, il faut qu'il me donne la semaine entière. On choisit, oui, mais on est limités ; c'est sur que l'on ne va prendre la semaine de Noël, on est dans le commerce, c'est un peu normal, on essaye d'avoir une entente. »*

²⁵ Cf. Liaisons sociales, Conventions collectives et accords, Cahier joint au N°12855, mardi 2 février 1999, « Grande distribution alimentaire. Accord « Aubry » sur les 35 heures ».

²⁶ Une enquête CFDT de 1996 révèle que 30% des caissières ont des horaires inférieurs à 22 heures ; 40% souhaiteraient travailler davantage. *La Tribune*, « Un salaire inférieur au RMI pour 20 heures par semaine », 06 août 1996.

4) Pour éviter de payer des heures supplémentaires, la direction « a compris que lorsqu'on fait faire des heures supplémentaires, c'est plus cher qu'un temps partiel. Avec les temps partiels, les heures supplémentaires sont des heures complémentaires, payées en heures normales ». Ce que recherche l'entreprise est une réserve de « disponibilité » : « au lieu de dire on va faire un temps complet, non ils vont jongler, je dis bien ils vont faire une jonglerie pour arriver à avoir des gens qui sont toujours disponibles dans la boutique...(..)... et là, ils ont embauché, à la place d'un 36 heures, un 10 heures. Qu'est-ce que je vais faire avec un 10 heures ? »

Quatre entretiens individuels approfondis ont été réalisés : trois au supermarché, un à l'hypermarché :

Nadine, 45 ans, caissière à temps partiel au supermarché avec un contrat à 30 heures, non choisi ; depuis 15 ans elle avait « demandé à faire plus d'heures ; mais ça, c'est à la demande : pour moi, on m'a toujours refusé ». Depuis 3 semaines, elle est affectée aux cartes de crédit de l'enseigne commerciale et travaille 39 heures hebdomadaires en remplacement de la titulaire du poste, absente pour maladie : elle espère ainsi parvenir à « forcer » un temps plein, ce qu'elle appelle « faire monter le contrat » : « c'est déjà arrivé ». De toutes façons, son temps de travail est rarement de 30 heures hebdomadaires, car elle « essaye toujours de faire des heures complémentaires dans le mois parce que, sinon, je ne m'en sors pas ; donc pour arriver toujours à 5 000 F. : il faut que je fasse des heures complémentaires avec 15 ans d'ancienneté pour arriver à 5 000 F., il faut que j'en fasse 15 à peu près ». Si on lui demande comment on peut faire quand on veut travailler à temps plein, sa réponse coule de source mais trahit la forte contrainte de la situation : « Et bien, on est obligées d'accepter quand on vous propose des heures ; même si on avait prévu autre chose, et bien on accepte...(..)...moi, je sais que par semaine je peux aller jusqu'à 39 heures ». Mais « c'est légal ? »²⁷ : « Enfin, apparemment, elle (la chef de caisse) ne nous dit rien. Bon, je sais que parfois, si on dépasse, elle nous dit : je vous les paierai le mois d'après. Donc, il faut tout marquer » : une pratique courante de glissement et de report d'heures de travail « hors la loi » destinée à donner une apparence de conformité des feuilles de paye à la règle. La complexité des horaires de travail, leur variabilité mais aussi cette

²⁷ Le code du travail instaure un plafonnement des heures complémentaires à 1/10 de la durée prévue au contrat de travail. Toutefois, un accord collectif de branche peut porter cette limite au tiers de la durée contractuelle ; mais dans ce cas, chaque heure complémentaire effectuée au delà du dixième de la durée prévue doit donner lieu à une majoration de salaire de 25%. Autre rappel : lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse au moins 2 heures par semaine, ou l'équivalent sur le mois, pendant 12 semaines consécutives ou dans une période de 15 semaines, l'horaire de travail inscrit dans le contrat de travail doit être modifié en conséquence. Voir Ministère de l'emploi et de la

dissociation entre le « temps du travail » et le « temps de la paye » rendent ce suivi et ce pointage d'autant plus indispensables que la mémorisation de la durée du travail ne possède aucun sens pour notre caissière ; elle n'en revêt un que par rapport au besoin de contrôle de la feuille de paie : « *parce que je ne travaille pas pour la gloire ; j'ai un petit carnet où je note* ». Car : « *mes heures ne sont pas les mêmes d'un jour à l'autre ni d'une semaine à l'autre ; mais je ne fais pas le calcul du nombre d'heures que je dois faire dans l'année* ».

Monique, 46 ans, caissière à temps partiel (30 heures) à l'hypermarché **jongle avec un second emploi** à temps partiel depuis le début de l'année. Dans cette petite ville de province, le propriétaire d'un petit magasin de tabac-cadeaux-souvenirs « *s'était fait agressé, il avait besoin de quelqu'un, il savait que j'étais caissière* » ; une aubaine lorsque son entreprise décline les demandes de passage à temps complet et quand on doit assumer seule (Monique est divorcée) quatre enfants avec 4 200 F. par mois ; une chance, en fait, de gagner 2 200 francs mensuels supplémentaires, mais cela en travaillant 45 heures par semaine à l'heure même où l'on « réduit le temps de travail », et même si ce cumul l'entraîne sur des sentiers mal balisés par la législation : « *.Oui, et la loi, c'est 42 heures je crois. Moi, je m'en fous ; je me suis dit : ça passe ou ça casse* ».

En revanche, forte de la réglementation sur le temps partiel, elle a réussi à imposer à son employeur principal (le magasin de grande distribution) un aménagement de ses horaires de travail (relativement) favorable à ce cumul d'emploi : jour de repos hebdomadaire fixe, refus de la modulation. Si bien que, malgré les difficultés qu'elle éprouve à synchroniser deux emplois et en dépit de ses responsabilités familiales, la question de la durée annuelle du travail ne lui paraît pas présenter de difficultés particulières : 130 heures de travail par mois dans la grande distribution et 15 heures par semaine dans le petit commerce. Pourtant, en détaillant, par exemple, sa dernière semaine travaillée, la régulation temporelle de son travail ne semble pas aussi limpide qu'elle l'affirme spontanément : en effet, une fois reconstituée en détail, la durée hebdomadaire de son travail s'est élevée à 51 H.30 (50 H. 26 de travail rémunéré et 1 H.04 de pauses non rémunérées) : parce que ses heures de congé à l'hypermarché sont parfois mises à profit dans le petit commerce. Un cas d'école, qui n'est sans doute pas une cas d'espèce.

Marc, 30 ans, boulanger à temps complet, est originaire du Nord de la France ; il a préféré descendre, choisissant plutôt de « *gagner le Smic au soleil que le Smic au froid. Après, il y a la qualité de la vie* ». Armé d'un CAP de boulanger, il fait, depuis 10 ans, « la

solidarité, « Durée, réduction et aménagement du temps de travail », La documentation française, 2000.

cuisson, l'emballage, le rayon et le pétrissage » du pain dans ce supermarché pour 7 521 F. brut mensuel ; déplorant que l'ancienneté, la prime de vacances, la prime de lavage de blouse aient été supprimées : « donc, vous prenez 7 521 F. brut par mois, avec un treizième mois et un intéressement national, qui correspond à 3 000 ou 3 500 F., cela dépend du salaire ». Marié, il a une fille de 3 ans : l'alternance de semaines du matin (où il débute son travail à 5 heures pour finir à 11 heures), d'après-midi (13h. – 19h.) et « du milieu » (11h – 17h) rend nécessaire une véritable organisation collective (à base familiale) si l'on veut assurer correctement ses charges parentales : « C'est moi qui la (sa fille) récupère à 11 heures, le temps de partir d'ici, quand je travaille le matin ; et l'après-midi, des fois c'est ma belle-mère qui la récupère ». Son épouse travaille aussi dans le commerce comme « technicienne coiffure » : elle effectue des journées de travail de 10 à 12 heures « mais elle a tous ses mercredis, pourtant, c'est une petite boîte ; mais son patron, comme il sait que l'on a un enfant, lui a donné tous ses mercredis ; alors qu'ici, il est impossible d'avoir le mercredi, ni d'avoir un samedi. ». « Qui s'occupe des enfants ? » : « C'est déjà plus moi que ma femme, elle rentre fatiguée. C'est pour ça que j'ai des horaires un petit peu plus faciles ». « Et les activités domestiques ? » : « Je participe aux tâches ménagères, c'est obligé ».

Lors du passage aux 35 heures, les salariés à temps complet pouvaient opter pour des semaines de 5 jours au lieu de 6 ; Marc aurait bien voulu en profiter pour consacrer une journée à sa fille (et, sans doute, économiser des frais de crèche), mais : « On voulait travailler sur 5 jours, mais actuellement on travaille sur 6 jours. Sur 5 jours, on nous faisait commencer à 5 heures du matin, finir à 10 heures, puis reprendre à midi jusqu'à 17 heures : cela faisait partir de la maison à 4 heures 30 du matin et rentrer le soir à 18 heures. Donc, des journées comme ça, on a refusé carrément, on a opté pour 6 jours sur 7. Moi, cela m'aurait intéressé, parce que j'ai une fille de 3 ans, d'avoir un jour de repos pour la garder, mais vu les horaires, ce n'est pas la peine : 4 heures 30 du matin, et rentrer le soir à 6 heures ; surtout boulanger, c'est physique : on a opté, les trois boulangers, pour travailler tous sur 6 jours. Il y avait aussi deux filles qui avaient opté pour 5 jours, mais quand elles ont vu leurs horaires, elles ont opté pour 6 jours ».

Pourtant, l'option 6 jours ne semble pas assurer pour autant une régularité des horaires propice à l'organisation familiale (et parentale, en l'occurrence), puisque : « Les horaires sont affichés 15 jours à l'avance, on a une semaine le matin, une semaine l'après-midi, et une semaine du milieu. Ça tourne, mais maintenant ça ne tourne plus parce qu'on a eu un boulanger qui s'est planté en moto ; donc ils ont mis un boulanger qui ne fait que le milieu ; donc, nous, un boulanger et moi, on fait le matin et l'après-midi » : d'où un départ du domicile plus fréquent à 4 heures 30 du matin, soit une semaine sur deux au lieu d'une

semaine sur trois. La modulation annuelle est de faible amplitude dans ce service : « on a donc des semaines à 36 h.18, mais on ajoute une heure de plus le vendredi et le samedi, donc deux en plus par semaine, et au moment de Noël on ajoute des heures...(..).. Nous, on est toujours à 36 h 18 ou plus, mais ces heures ne sont pas payées, elles sont comptabilisées dans la semaine à taux zéro ». Mais l'heure n'est pas toujours l'heure : il peut arriver que le pain ne soit pas fini, alors Marc reste pour terminer et s'« arrange » : « je ne vais pas laisser la farine et dire : je m'en vais... je récupère, après c'est un arrangement ». Bien sûr, l'exclusion des pauses (réduites à 3 minutes par heure dans ce service) et des temps d'habillage et de déshabillage (non négligeables pour un boulanger) du temps de travail effectif conduit à allonger le temps vécu consacré au travail. Finalement, l'homme n'est pas satisfait de la réduction du temps de travail « instituée pour qui ? Pour le patronat : il faut arrêter de nous jouer du violon... (..)....On aurait préféré un aménagement au niveau du salaire, parce que c'est vrai que la modulation ça ne plaît pas à tout le monde : faire deux heures de coupures et tout, c'est vrai que ce n'est pas marrant ; les gens, ce qu'ils veulent c'est cela : gagner plus. On aurait préféré déjà qu'ils ne nous baissent pas le salaire brut, ils nous le récupèrent en prime RTT, mais ils nous ont quand même baissé le salaire brut, on a perdu du fric ; nous, au point de vue horaire ça va, mais gagner une demi-heure en moins par jour, qu'est ce que c'est ? Vous êtes là, vous finissez à 11H, 11H et demi, c'est pareil : les 35H, on s'est fait avoir. ».

Aussi, l'absence totale d'heures supplémentaires rémunérées, ou récupérées, rend triviale la question de la durée effective annuelle : « Oui on fait 1600 h., pas plus » « C'est planifié, tout est planifié sur l'année, 6 mois à l'avance, on sait à quoi s'en tenir, mais **on a un carnet pour tout noter, on ne sait jamais.** ». « C'est noté sur la fiche de salaire, c'est marqué si on a des heures supplémentaires. Ils cumulent tous les mois. ». L'absence de possibilités d'effectuer des heures supplémentaires rend difficile l'amélioration de son ordinaire : « Donc, à la limite, si on veut gagner plus, il faut aller travailler au noir ». « Vous le faites ? » : « Non, parce que je récupère ma fille : ça me coûte 154 F. par jour net en gagnant 6 175 F. net : c'est tout calculé. ». Quel avenir alors ? : « Vous ne pouvez pas devenir chef de rayon ? » : « Si mais après vous être mutable, vous êtes muté à Carcassonne comme mon ami pâtissier : il avait sa femme ici, qu'est ce que vous faites ? Moi, si je suis muté, ma femme perd son boulot, et un chef ne gagne pas plus de 7200 en commençant ; ils arrivent à 8000, mais 8000 en salaire ce n'est pas la peine. Donc on est bloqués : vous passez chef et vous êtes muté ; moi, j'aime bien savoir où je vais, j'ai une maison, une famille. ». Alors, quel arbitrage faire entre salaire et durée du travail : « Travailler plus pour gagner plus ? » : « Je préférerais travailler plus pour gagner plus : moi je sais que si je m'en vais de (l'entreprise), je cherche, j'essaye de passer les concours pour évoluer, parce que,

bon, 7700F Brut, j'ai 8 ans de boîte ; quand on dit ça à tout le monde, on dit ce n'est pas vrai. », alors « je prends un peu des livres pour essayer d'évoluer...(..)... là, je prépare un concours pour la défense, l'armée. Je veux évoluer. »

Jean-Marie, 45 ans, fleuriste à temps complet, est divorcé, mais il s'occupe beaucoup de son fils de 10 ans, bien qu'il n'en ait pas la garde et grâce à une bonne entente avec son ex épouse : « Oui, je le prends...là, cette après-midi, il n'y a pas de problème ; il y a un partage, même qui n'est pas la régularité qui se fait d'habitude dans les séparations ; c'est harmonieux. ». Son itinéraire professionnel est assez atypique : bac, puis école des beaux-arts. Un peu pianiste, plutôt artiste, il monte « son atelier de peinture, et puis je me suis cassé la gueule », puis « fait du théâtre en tant que professionnel, pendant deux ans, toujours sur Montpellier, au Théâtre National de Montpellier, le TNM », puis fait de l'intérim, prend un « job » de magasinier, passe un an au chômage qu'il met à profit pour « faire du théâtre pour les enfants au centre culturel du RDE » avant d'accéder à un emploi stable dans une jardinerie, sans aucune formation l'y prédestinant : « Non, je n'avais aucune notion de noms de plantes, ni de quoi que ce soit, ni de produits, parce que bon, il y a les produits phytosanitaires aussi ; j'ai appris sur le tas, je crois que c'est la meilleur façon d'apprendre ».

Lorsque l'enseigne de grande distribution rachète la jardinerie, Jean-Marie intègre le magasin au rayon bricolage ; quand l'enseigne décide de supprimer ce rayon, notre interlocuteur prend un congé individuel de formation, obtient un diplôme de prothésiste dentaire, et effectue une spécialisation en céramique : ne trouvant que des débouchés très lointains dans cette branche (comme en Nouvelle Calédonie), il décide de réintégrer son emploi et se trouve réaffecté à la jardinerie du magasin où il travaille pendant 7 ans comme employé fleuriste (avec la dénomination d' « employé commercial »). Au moment de l'entretien, il vient d'apprendre qu'il passe « responsable commercial », c'est à dire responsable de la jardinerie du supermarché. C'est une satisfaction car Jean-Marie aspirait d'une certaine manière à s'exprimer un peu plus dans son travail : « Ah, j'attends la fin du mois là, parce que c'est vrai que le problème c'est que, même dans l'encadrement, c'est toujours des salaires qui sont quand même bas. Non mais moi, ce qu'il y a, bon, il y a le salaire c'est vrai, mais il y a cette responsabilité, et puis cette initiative que j'aime bien ; je n'arrive pas, peut-être parce que c'est mon caractère, ou peut-être parce que c'est les études qu'on a faites, mais moi j'ai envie d'avoir... comment dire : la hiérarchie pour moi, c'est un barrage ; donc, d'essayer de faire autre chose, là dans cette boutique, moi, c'est quoi, c'est un carburant ; donc c'est vrai que là, ça me permet justement, pour faire quoi que ce soit, d'avoir carte blanche ».

Si le rognage des temps de pause et d'habillage, la fameuse « semaine à taux zéro » et la modulation obligatoire des temps partiels 22 heures « montés » à 26 sont mal acceptés, sinon réfutés, il réussit néanmoins à organiser sa semaine de travail sur 5 jours et à s'en accommoder. Pour prendre son jour hebdomadaire de repos, il doit « jongler » : en respectant ses « impératifs au niveau des commandes ; donc je suis obligé d'être là pour faire les commandes : c'est en début de semaine » et en s'assurant qu'il puisse déléguer « pour une matinée, à la personne qui peut installer le magasin. Bon, moi, c'est le vendredi mon jour de repos ». Sa relative autonomie « temporelle » est néanmoins encadrée par plusieurs contraintes : les commandes, les samedis et une présence plus longue dans certaines conjonctures hautes : « Oui, je suis modulable, c'est à dire que j'ai ma semaine de rtt, ma semaine à taux zéro. La semaine que je viens de décrire ne se reproduit pas toute l'année. Là, peut-être, la fête des mères, on va faire un peu plus d'heures, et le 1^{er} mai, etc... Mais enfin, c'est vachement étalé, enfin, je veux dire : on ne les voit pas ces heures » ; même si, par ailleurs, lorsqu'on lui demande ses horaires de travail, il avoue : « Je ne peux pas vous dire, ce sont des horaires un petit peu à la carte : quand vous avez quelqu'un qui est malade cela fait des horaires qui sont différents de ceux que vous avez l'habitude. Vous pouvez faire 7H, 8H : en tout cela fait 35H » . La modulation « light » qu'il connaît est finalement d'autant mieux acceptée que, pour lui, la « semaine à taux zéro » ne semble pas imposée : « Non, je peux la choisir, normalement, c'est du temps choisi ». « Nous c'est maximum 39 heures la semaine haute : la semaine basse 30 heures, et la semaine haute 39 heures ; mais on ne fait que des semaines hautes ; des semaines basses à 30 heures, moi je ne pourrais pas ; bon, là c'est vrai qu'on a un impératif quoi. Non, l'équilibre, c'est 36H. et en fait, à certains moments, on ajoute 3 heures de plus ; ces 3 heures de plus cumulées, ça fait la semaine à taux zéro....(..)..moi, je suis plutôt 36 H.18, mais ça peut m'arriver de faire 39. Donc, c'est pas un gros changement, c'est pas une modulation énorme... (..)... pour deux heures, mettons, de plus, ça ne vous change pas la vie ».

Mais cette acceptation de la modulation pour lui-même contraste avec sa révolte contre le régime subi par les caissières : « Par contre, ce qu'il y a, moi je suis annualisé, mais la modulation c'est autre chose que l'annualisation : l'annualisation, bon, on a tant d'heures à faire dans l'année, donc on répartit à 39 heures pendant une semaine, tout ça ; par contre, après, vous avez la modulation, qui tous les 15 jours change, pour les caissières ; alors ça, c'est terrible, ça c'est le pire, ça c'est vraiment la plaie de la distribution, la modulation du temps de travail. C'est vrai que quand je vous parlais qu'on avait le matin ou l'après-midi, les personnes qui ont des trucs à faire, donc qui sont obligées d'attendre 15 jours pour avoir les nouveaux plannings... ».

Jean-Marie défend efficacement un « temps pour soi » (qu'il partage largement avec son fils), notamment en refusant systématiquement de travailler le dimanche et les jours fériés : *« je refuse toujours de travailler le dimanche : les jours fériés et le dimanche, c'est intolérable ; on a des acquis sociaux et on va nous les absorber tout doucement, tout doucement. »*. De même, il s'arrange pour être assez strict sur ses horaires, faisant respecter son contrat : *« Oui, à mon heure, je dégage, quoi qu'il arrive, je n'ai pas d'état d'âme... non, si il manque quelqu'un, je demande à une caissière, juste pour encaisser... Non, parce qu'il ne faut pas aussi se laisser faire et dire : non. Non, la conception du cadre, moi je la refuse. On accepte des responsabilités, on s'investit de notre personne, mais ce qu'il y a c'est qu'on vit, après (l'entreprise) : il y a une vie, on a une vie, et on a autre chose à faire. »*.

Finalement, Jean-Marie et sa collègue Josette (surveillante de caisse qui passait par là) marquent assez unanimement la distance qui sépare l'horizon temporel de leur travail de celui des « hiérarchiques » dans l'entreprise : Jean-Marie : *« Il y a beaucoup de gens qui sont agents de maîtrise mais qui ne veulent pas passer chefs de rayon, ou agents de maîtrise responsables, parce que c'est terrible quoi : on vit avec (l'entreprise), on mange (l'entreprise). »* Josette : *« Oui, mon mari (cadre dans un hypermarché de la même enseigne), il commence à 5 heures, il finit à 12H. 30, et il reprend à 3 heures, jusqu'à 7 heures, même à 8 heures, avec deux après-midi par semaine ; donc, si on calcule, ça ne fait pas mal d'heures quand même ; mais les deux après-midi qu'il prend, la journée, il la fait le matin : il commence à 5 heures pour finir à 1 heure »*. « Et quel est son salaire ? » Josette : *« Vous rigolez ? Du net, attendez, il a quand même 17 ans d'ancienneté, il doit faire en net 11 000, 12 000 ; donc j'estime que ce n'est pas.... Ça fait pasmoi comme je lui dis ; ; je préfère ma paye à moi ; moi, je fais mes 36 heures, je fais pas plus, pas moins (Josette gagne 6 900F. net) »*. « Mais n'y a-t-il pas une pression pour dépasser les horaires ? » Josette : *« Non, non ; mais attendez, ils n'ont pas la pression ; au contraire, en réunion, on leur dit bien : attention, 44 heures et pas plus ; non mais voilà, c'est ça qui est faux, parce qu'on leur dit ça, mais ils ne peuvent pas le faire, c'est faux, c'est faux : la pression, c'est celle du chiffre d'affaire, de son inventaire, de son travail quoi ; parce qu'après quand ça va pas, à qui est-ce qu'on va taper sur les doigts ? C'est sur lui ; c'est pour ça, en réunion, on va leur dire : non, messieurs, maintenant, la nouvelle loi c'est 44 heures, c'est pas plus. »* Il y a toutes les raisons de penser que ni l'un ni l'autre n'aspire à poursuivre sa carrière dans l'encadrement.

« SUPERESTO » chaîne de restaurant de centre commercial

« Je me déplace pour trois heures et demi de travail tout en étant à temps plein »

(Marie-France).

L'établissement choisi est une cafétéria de centre commercial. Il s'agit d'un des 150 points de restauration nationaux (et des 250 points en Europe) d'une marque leader de la restauration commerciale en libre service (8 000 salariés) rattachée à une des principales enseignes du secteur de la grande distribution en France et en Europe. Nous ne disposons ni d'accord de branche, ni de l'accord d'entreprise, largement commenté par notre interlocutrice, signé en avril 2000.

Marie-France, 35 ans, est employée à temps complet depuis 4 ans dans le restaurant. Son mari est magasinier dans une grande marque automobile, avec des horaires plus réguliers ; il contribue aux tâches domestiques : *« Il aide, il est obligé ; dans la restauration, c'est obligé ; mais ce n'est pas le grand ménage, mais il m'aide, ne serait ce que vider le lave vaisselle, s'occuper de sa fille, quand je n'y suis pas ; il me range la maison, débarrasse le lave vaisselle, de toute façon je ne lui en demande pas plus, cela ne serait pas fait correctement »*. Une fille de 13 ans, en cinquième, est un peu victime des rythmes de travail de ses parents : *« j'ai essayé de lui faire comprendre que le mieux qu'elle aurait à faire, vu que l'on travaille tous les deux et que l'on n'est pas trop disponibles, serait qu'elle soit pensionnaire. On cherche pour septembre. C'est important pour qu'elle ait une vie plus régulière, il y a des soirs où je travaille, mon mari rentre tard, donc le suivi au niveau des devoirs est mal fait, la petite se retrouve seule face à ses devoirs le soir..... Donc la petite se retrouve avec des lacunes, se retrouve toute seule ; des fois, elle m'appelle sur le portable et me dit : « maman, je n'arrive pas à comprendre cela ». J'ai essayé de lui donner des cours, mais cela n'a rien donné, il venait trois fois par semaine »*.

Le métier de Marie-France n'a pas vraiment été choisi ; il découle d'un enchaînement de situations classique : un échec au CAP de sténo-dactylo, la rencontre de son mari, la mise au travail vers 18-19 ans : 7 ans caissière chez Leclerc, l'achat d'une maison, le chômage, la revente de la maison et cet emploi peu motivant dans une chaîne de restauration : *« On fait tout : je fais la caisse, la salle, du « free flow », c'est à dire l'alimentation du buffet ; je peux être aux plats cuisinés, donc servir les plats cuisinés ; jusqu'à maintenant, je pouvais aller aussi à la plonge, mais depuis mon accident dans les oreilles, je ne peux plus supporter le bruit. »*

La polyvalence est le premier mode de flexibilisation du travail dans ce centre de profit où 48 personnes sont employées, au cœur d'un des plus importants centres commerciaux d'Europe, de construction récente. La structure est légère ²⁸ : un directeur, deux responsables de salles et 45 employé(e)s polyvalent(e)s, souvent à temps partiels (notamment des contrats de 10 ou 12 heures hebdomadaires), et des intérimaires: *"Au départ, on était 70 employés ; entre les démissions et les renvois, on se retrouve 45, sans compter ceux qui sont en maternité ou en congé parental; en fait, on est 28 salariés titulaires et après, il y a l'intérim, parce qu'il y avait tellement d'absences que le directeur n'arrivait plus à s'en sortir, les gens étaient tellement dégoûtés : les gens manquaient un service le soir quand il y avait un match de l'O.M. : pour en arriver là, il faut que la personne soit vraiment dégoûtée parce que, déjà, on perd son salaire quand on est en maladie, et on le perd quand on ne fait pas un service. »*

A 35 ans, Marie-France est *« un peu la mamie, elles ont toutes entre 20 et 30 ans »* et elle sert bien souvent de porte parole du personnel. Le restaurant est situé dans *« les quartiers nord »* de la ville, une zone *« à risques »*, *« une clientèle qui n'est pas facile »* : récemment, l'agression d'une caissière par des clients a mis le feu aux poudres et le personnel a cessé le travail et *« demandé à avoir deux agents de surveillance plus tôt, à partir de 16 H.30 jusqu'au soir, et un le matin. »* D'une manière générale, le climat social de l'établissement est dégradé et le personnel ne parvient pas à négocier de meilleures conditions de travail ou les salaires avec un directeur, taxé d'*« incapable »*, qui dispose en fait de marges de décision et de négociation extrêmement réduites : *« il nous a dit que ce n'était pas de son ressort, qu'il fallait qu'il demande à son directeur général : depuis un mois, on attend la réponse »*. Depuis le mois d'octobre, le directeur n'organise plus de réunion des délégués du personnel. L'organisation du temps de travail fonctionne en pratique au coup par coup, avec une prévisibilité réduite des horaires : *« Tous les jours, il y a une prise de poste, c'est à dire le soir pour le lendemain : telle personne est en salle, telle personne est en pâtisserie, ça change tous les soirs....(...)...mais cela peut changer sur le moment même, si il y a un absent.* La journée est organisée sur la base de principe de deux services : le service de midi (8h.30 – 15h.) et le service du soir (17h. – 22h.30). L'accord d'entreprise a introduit une modulation d'horaires sur 4 semaines pour les temps complets que les salariés ne comprennent pas, ou refusent d'admettre. En principe, un planning de 140 heures est établi sur quatre semaines (du lundi matin au dimanche soir) ; mais ces horaires sont susceptibles d'être modifiés moyennant un délai de prévenance de 5 jours. L'accord réduit également le nombre de coupures de la journée de travail et leur durée : l'amplitude de

la journée est de 12 heures, avec deux heures de coupure, ce qui ramène à 10 heures la durée journalière maximale. Enfin, les salariés ont droit à deux jours de repos consécutifs toutes les 4 semaines.

Marie-France, a vu sa durée du travail hebdomadaire réduite de 39 à 35 heures, mais pour elle, le régime temporel du travail dans l'entreprise est catastrophique. La modulation l'amène à alterner des semaines très inégales avec des horaires peu commodes²⁹ et tout à fait imprévisibles : ses horaires « *ils sont faits donc sur 4 semaines, mais les semaines sont variables ; donc, il y a des semaines où vous ne pouvez rien faire, j'ai fait là une semaine de 34H30, et d'un coup je vais tomber à 26H30, et un autre coup à 36H ; et il y a des semaines où je vais faire 25H : le tout est d'arriver à 151H69 par mois. Mais par contre il est arrivé des mois aussi où on ne faisait pas de monde et alors il nous faisait sortir plus tôt, il nous laisser partir et la demi-heure il nous l'enlevait, Madame D. je ne vais pas vous payer, vous rentrez chez vous. Aussi maintenant je dis : « je ne rentre plus chez moi, j'attendrai l'heure ; tant pis on fera du nettoyage »*. Les « 35 heures » ont donné beaucoup plus de souplesse en matière d'organisation du travail au directeur du restaurant mais, partant, provoquent bon nombre d'insatisfactions : perte des heures supplémentaires, mobilisation au pieds levé, appels au domicile pour venir travailler (le jour de la fête des mères), des déplacements (coûteux) certains jours pour 3 heures de travail en alternance avec des journées de 9 ou 10 heures (fermeture de l'établissement à 20 h.30), des temps de coupure « captifs » du travail (pour économiser l'aller-retour au domicile), etc...

Aussi, les « lois Aubry » ne font pas monter ici leur côte de popularité : « *Je ne vois pas trop changement, au contraire, je vois plus de stress, parce que je vois des trucs illégaux : l'inspecteur du travail il m'a dit que cela n'était pas que dans notre société, il m'a dit « madame X, la loi Aubry a mis la merde : dans toutes les sociétés, il y a des problèmes, peut être pas les mêmes, mais il y a des problèmes. Cette loi a été faite pour avantager les patrons, à plus nous marcher dessus, à plus nous exploiter mais n'a pas été faite pour les employés... On aurait préféré faire une semaine de quatre jours ; il ne nous paye pas, donc*

²⁸ La gestion et la paye son centralisées dans le Nord de la France.

²⁹ « *La loi dit que toute les 4 semaines, ils doivent nous donner un samedi-dimanche ou un dimanche-lundi, mon directeur est content par ce qu'il y a marqué « ou » et pas « et » et le fait qu'il y ait « ou », c'est toujours es dimanche-lundi qu'il nous donne. On lui a demandé gentiment de faire tourner un samedi-dimanche, comme il fait pour un dimanche-lundi, mais il refuse : « le samedi, c'est une grosse journée pour nous », mais on lui demande seulement toutes les 4 semaines. Moi, j'ai mon mari qui travaille du lundi au vendredi : cela me plairait d'avoir le samedi et le dimanche. Il (le directeur) nous dit qu'il y a beaucoup d'absences, mais les gens n'ont plus de vie de famille ; aussi, qu'est-ce qu'ils font ? Jusqu'à présent, ils perdaient trop s'ils s'arrêtaient, à cause des heures supplémentaires payées ; maintenant, ils ne regardent même plus ça, et ils disent : « moi, je n'ai pas vu ma femme de toute la semaine, donc je ne vais pas travailler », et ça manque pour un oui, pour un non. »*

qu'il ne nous fasse travailler que 4 jours par semaine, c'est ce qu'on a demandé, au lieu de nous faire venir pour un 11heures/15Heures : il faut prendre un ticket de bus, cela me coûte plus cher de m'habiller et de pendre le bus pour 3H de boulot. Il pourrait regrouper deux fois trois heures ou deux fois 4 heures de travail et nous faire une journée pleine et j'aurais un jour de repos par semaine. Alors que 11H/15H et enlever la demi-heure de repas cela fait une journée de 3H et demi de travail ; donc je me déplace pour trois heures et demi de travail tout en étant à temps plein. Aussi on aurait préféré qu'il nous donne un jour de repos et qu'il regroupe les heures. Actuellement, c'est fatigant, cela nous casse la journée : 15H c'est bien, vous êtes à 15H chez vous, mais à 15H vous faites quoi ? J'arrive, je me change je me mets en tenue de travail et je prépare le repas du soir : ma journée est gâchée ; donc, si on avait une journée de repos en plus cela me permettrait de faire les magasins, d'avoir une journée à moi : ça c'est ce qu'on a demandé. Mais il n'a pas voulu.....(..)... Je préférerais 39H parce que les heures étaient plus regroupées, je ne partais pas pour 3H, en compensation des heures j'avais des dimanches, un dimanche sur deux. En fait il pourrait mais ils ne veulent pas se faire chier à faire des horaires pour 30 personnes. ».

La distance est donc grande entre les temps vécus, les temps négociés par les partenaires sociaux et les objectifs sociaux des initiateurs de la dérégulation temporelle : « Ils ont trop vu de garder le même salaire et travailler moins, mais ils n'ont pas compris que le temps où je ne vais pas travailler, au lieu d'aller consommer, je vais avoir 4H en moins ; c'est vrai que j'ai 4H en moins par semaine, mais comme mon salaire ne va pas bouger, je suis encore mieux chez moi. Le citoyen, ce qu'il demande ce n'est pas de travailler moins, c'est d'être payé plus ; je ne vois pas où est le but de travailler moins et de ne gagner pas plus ; les gens, ce n'est pas cela qu'ils veulent : ils veulent gagner pour pouvoir consommer, partir en congé, pour pouvoir vivre ; là non, là on a du temps de repos pour survivre, on ne vit pas. Je n'ai pas compris ce qu'a voulu faire Aubry ; moi c'est vrai que j'aimerais travailler moins et être payée plus ; cela n'arrivera jamais à moins de gagner au loto. J'aimerais la voir pour lui dire : « le citoyen ne te demande pas de travailler moins, il te demande de travailler normalement mais d'être payé plus : cela me sert à quoi mes 4H en moins si je dois rester chez moi dans un fauteuil à regarder la TV ; après, ils disent qu'il n'y a pas de consommation, qu'il n'y a pas de mentalité, que les gens ne font plus d'enfants, mais tu peux faire quoi ? Le salaire ne bouge pas ; moi, à l'époque où je me suis mariée, je voulais au moins deux enfants : mais cela revient trop cher, je ne peux pas assumer deux enfants. ».

Et votre durée annuelle du temps de travail, la connaissez-vous ? « A ce qu'il paraît, avec les 35H on n'a pas le droit de faire plus de 1600H, tous les ans ; la loi Aubry a

demandé de faire un bilan ; le directeur doit faire un bilan en mars sur les heures que l'on a faites, pas plus de 1600H. Mais nous, on ne se pose pas la question : on calcule sur le mois ; c'est vrai que je ne me suis jamais posée la question. Nous c'est par mois, on a un salaire par mois ». La mémorisation de la durée annuelle du travail et sa reconstitution sont embrouillées par le fait que le changement de norme temporelle soit intervenu au 1^{er} janvier 2001, soit en cours d'année.

TRANSPORTS

L'enquête a porté sur plusieurs secteurs du transport routier ; selon Hamelin (1997) sur les 383 900 conducteurs salariés professionnels, 40% n'appartiennent pas en propre à ce secteur (environ 160 000) mais font du transport pour compte propre à l'entreprise.

Dans le secteur du transport routier de marchandises, trois salariés à activités de transport différenciées ont été choisis dans trois entreprises différentes : un conducteur « citernier » (« grand routier » spécialisé dans le transport de matière dangereuses ; un chauffeur « petit porteur » pour compte propre dans une entreprise de négoce de fruits et légumes ; un chauffeur « coursier messenger » en Cdd dans une entreprise spécialisée dans le transports de petits colis.

Dans la plus importante entreprise de transport de fonds et de valeur (branche qui relève pour partie de la convention collective des transports routiers), trois convoyeurs de fonds chauffeurs ont répondu à l'enquête.

Enfin, le transport sanitaire, rattaché lui aussi à la convention collective du transport routier (mais qui y occupe un titre spécifique) a été un terrain privilégié d'observation des modes extrêmes de dérégulation des temps travaillés avant que n'y soient appliquées les lois sur la réduction du temps de travail. Trois ambulanciers salariés ont répondu à nos questions, ainsi qu'une responsable d'UD CFDT ; en outre, certaines informations diffusées par les ambulanciers professionnels sur leur site internet constituent une ressource importante pour comprendre certains enjeux de la Rtt dans ce secteur ; nous en livrerons quelques unes.

Transport routier de marchandises

Dans la branche du transport routier, le temps de travail est réglementé depuis le 27 janvier 2000 par le « décret Gayssot » (complété par la circulaire d'application du 23 mars 2000), la plus récente actualisation d'une suite d'accords et de décrets qui sont intervenus, notamment, depuis 1994 dans un contexte marqué par d'importants conflits sociaux. La durée maximale du temps de travail hebdomadaire est limitée, en semaine isolée, à 56 heures pour les « grands routiers »³⁰ et à 48 heures pour les « autres roulants » ; sur un mois, elle ne peut dépasser respectivement 220 heures et 208 heures. La durée hebdomadaire du temps de travail qui intervient pour le décompte des heures supplémentaires et du repos compensateur de remplacement (RCR) est le « temps de service » : elle est fixée à 39 heures pour les « grands routiers » (ou 169 heures par mois) et à 37 heures (160 heures par mois) pour les autres. Les jours de repos récupérateurs peuvent aller jusqu'à deux, pour 220 heures effectuées dans le mois. Le calcul de la durée du travail reste en principe fixé à la semaine, sauf accord de branche ou d'entreprise qui peut le repousser jusqu'à l'année ou autorisation de l'inspection du travail pour un décompte sur une période pouvant aller de deux semaines à un mois.

La réglementation européenne des temps de conduite s'applique aux routiers français, même si elle s'articule mal aux dispositifs de limitation du temps de travail en France : 4 h 30 de conduite en continu impose une pause minimale de 45 minutes (ou de plusieurs interruptions minimales de 15 minutes) ; la durée de conduite entre deux repos ne doit pas dépasser 9 heures, mais peut être portée à 2 fois dix heures dans la semaine ; un repos de 24 heures est obligatoire après 6 périodes de conduite, etc ;

³⁰ Il s'agit des personnels amenés à prendre au moins 6 repos journaliers hors du domicile (« découchés ») par mois.

« TRANSPTOUT », entreprise générale de transport

« Vu que les amplitudes ont été réduites le travail qu'ils nous donnent est toujours à la limite » (Michel, grand routier)

L'entreprise est une des filiales d'un groupe de transport routier important au niveau national (environ 5 000 salariés) qui couvre un spectre large d'activités, du transport en fourgon et petits camions au transport international de gros tonnages, en passant par le transport en citerne de matières liquides ou gazeuses, dangereuses ou non. Elle a des agences dans toute l'Europe, y compris dans les pays de l'est. Les véhicules sont loués à une filiale du groupe et renouvelés tous les 250 000 kilomètres. L'établissement concerné par l'enquête a son siège à Lyon ; il emploie 126 salariés.

Michel, 38 ans, est classé grand routier dans cette entreprise, bien qu'il n'effectue pas les 6 découchés mensuels associés à sa classification (coefficient 150 de la C.C°). Ses études scolaires se sont arrêtées en seconde, après avoir obtenu son BEPC ; il tente ensuite d'obtenir un BEP d'assurances, mais « laisse tomber » en cours de route. La « route », il la prend dès 17 ans et ne la quitte plus : coursier en mobylette au début, puis manutentionnaire (« tantôt de jour, tantôt de nuit, pour me faire craquer ») dans la même entreprise, puis au volant d'un véhicule léger dans une entreprise de petite messagerie où il passe son permis poids lourd et « tourne en ville » pendant 4 ans au volant d'un de « ces petits camions que vous voyez en ville et qui courent comme des « barges ». Il rencontre son épouse actuelle (dont il a deux enfants, 12 et 9 ans) qui « avait un bon salaire, elle était « marchandiseur » et tente de se stabiliser, d'une part en finançant sur ses fonds propres le passage du « super lourd », d'autre part en intégrant un poste de chauffeur de semi-remorque dans une grande entreprise de BTP. Il y reste 5 ans mais reconnaît aujourd'hui que les temporalités du travail y étaient plus vivables que dans les autres postes qu'il a connus : « horaires et salaires normaux... (...)... la mieux ça a été les travaux publics : tous les jours des horaires réguliers ». Son expérience professionnelle suivante, chez un des concurrents de « Transptout » l'éloigne de cette relative « normalité » du régime de travail : « je faisais 19 à 20 heures par jour, avec une fiche de paye à 199 h 33, de 3 heures du matin à 23 heures le soir en région. Oui, là j'ai quitté pour des raisons d'heures... ». Il rentre chez « Transpout » en avril 1997, passe son habilitation au transport des matières dangereuses et, depuis 4 ans, conduit des camions citernes au gré des ordres des « pétroliers ».

Le temps de travail n'est cependant pas régulé à sa guise dans cette entreprise et sa disponibilité temporelle ne reçoit pas les contreparties qu'il attend: *« on n'a pas d'horaires ; oui, ça dépend du boulot... on voudrait que nos heures de nuit nous soient payées parce qu'on n'a pas d'horaires : un jour, je peux démarrer à 4 heures, le lendemain à 7 ou 8 heures.... 6 heures, c'est une moyenne. Quand je passe une nuit en « découché », elle est payée ; mais quand je pars à 4 heures, les 2 heures jusqu'à 6 heures devraient être payées.... Mais la convention dit « 5 heures de nuit en continu », alors ils jouent là dessus. C'est pas comme en usine, c'est ça le transport ». Dans le transport, lorsqu'on écoute Michel, « tous les coups sont permis » et il faut pas mal « montrer les dents » pour ne pas se faire avaler. Ainsi arrive-t-il à résister aux pressions du « dispatcheur » (équivalent du « chef de quai » dans la messagerie ou le TRM normal) d'outrepasser les temps de travail légaux, exercées « en fonction des « sensibilités », évidemment, le patron joue là-dessus ; il y a des gens qui font plus d'heures ; à moi, il ne me demandera pas un boulot de 13 ou 14 heures... oui, il y a encore beaucoup d'abus, il ne faut pas se faire d'illusions. ». Selon lui, le directeur d'établissement « ne respecte pas la loi, c'est un escroc : le repos compensateur de remplacement, normalement, on a deux mois pour les prendre, mais il ne les donne pas.... Il se croit encore au temps de sa boîte de transport, à qui il a fait faire faillite, il est connu... ». D'ailleurs, la nouvelle réglementation du temps de travail n'a été appliquée que le 25 septembre, suite à un mouvement de grève et un recours à l'inspection du travail engagés par les salariés : « ils ont fait comme si ils avaient oublié d'appliquer le décret Gayssot depuis février ».*

L'application du décret, et plus particulièrement les modalités propres à l'entreprise, ont contribué à accroître la pression temporelle sur un travail déjà soumis à maints aléas de la route (accidents, bouchons, incidents) et du client (temps d'attente, contretemps, ordres / contrordres). *« L'intensité du travail est plus forte. La durée des journées a un petit peu baissé, avant il nous donnait 12-13 heures, mais tout est réduit, vu que les amplitudes ont été réduites, le travail qu'il nous donne est toujours à la limite, on est toujours à courir. Avant on faisait une sieste de 3 heures l'après-midi, et on repartait. Aujourd'hui légalement c'est plus possible, on sortirait des amplitudes. ». « La fatigue est plus forte, parce que c'est plus dense ; c'est l'exemple de la suppression de la sieste dont je parlais ; et puis l'entreprise joue toujours sur l'intimidation.... (...)...Avec le « temps libre », cette notion qu'ils ont inventé, ça veut dire « tu restes à la maison et tu n'es pas payé », il a décidé ; et c'est là qu'il joue : si tu marches pas dans le sens du patron tu te retrouves avec plusieurs journées comme ça : il a un peu le droit de vie et de mort sur les gars. Oui, il m'en a déjà mis du « temps libre », une journée complète. On est le vendredi 26 janvier, si il voit qu'avant la fin du mois j'arrive à 190 heures, il me dit « Michel, j'ai pas de boulot pour toi,*

donc tu ne travailles pas jusqu'à mercredi, 31 janvier »...J'ai encore du RCR, mais si i me donne encore du boulot j'ai droit à des heures sup'... »

Alors pourquoi être routier malgré tout ? L'indépendance dans son camion ? « La liberté ? C'est vrai qu'on n'a pas de chef, moi j'irais pas dans une usine avec un chef qui me casse les couilles, même mieux payé, je l'avoue, même à 70 balles de l'heure, à la deuxième remarque je le balance par la fenêtre, c'est obligatoire, mais les salaires sont vraiment... ».

« TRANSPFRUITS », entreprise de négoce de fruits et légumes

« Le problème, c'est que si on commençait à l'heure légale, il y aurait de gros problèmes parce que tous les clients ne pourraient pas être livrés » (Pierre, chauffeur petit porteur)

L'entreprise conditionne et négocie une gamme variée de produits agricoles frais, principalement des fruits et de légumes provenant pour 70% de la région où elle est implantée (et pour 30% d'Afrique, Argentine USA, Espagne). Les livraisons se font principalement en direction des centrales d'achat, des plates-formes où d'autres transporteurs prennent le relais et livrent les magasins. « TRANSPFRUIT » possède sa propre flotte de camions et assure le transport de ses produits en compte propre. Entreprise familiale de 350 salariés, dirigée par trois frères, elle développe un CA de 700 millions de francs. Elle fonctionne « 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 » et jouit d'un label de qualité.

L'activité de transport est orchestrées par le chef de quai, qui répartit tous les soirs les tâches entre les chauffeurs « par ordinateur » à partir des prévisionnels de livraison.

Pierre, 35 ans, marié, un enfant de 5 ans, est chauffeur chez « TRANSPFRUITS ». Etudes arrêtées à la sixième, pour faire deux ans d'apprentissage, à partir de 14 ans, dans la boulangerie ; mais « *le jour du CAP, je n'y suis as allé. Pourquoi ? parce que je n'avais pas envie. J'ai continué, hein, j'ai continué la boulangerie jusqu'à 18 ans, le dimanche, la nuit.... (...). maintenant j'ai beaucoup de regrets. Parce que la boulangerie, enfin la pâtisserie je crois que c'est le plus beau métier.... J'ai été apprenti pendant 4 ans, c'était de 9 heures du soir à 8 heures et demi du matin, c'était pas l'époque où l'apprenti commence à 5 heures du matin.* ». Puis Pierre devance le service militaire et, libéré « *travaille à droite à gauche* », notamment dans une « *boîte qui lui a payé le permis* ». Deux ans dans la maçonnerie « *et après je suis parti, ça me plaisait pas non plus, c'était pas encore ça* », puis un peu le manutentionnaire, le vendeur en bricolage, puis en matériaux, pour partir enfin « *vendre de l'outillage dans les camions dans les petits villages pendant 4 an. Oui là ça commençait à me plaire, là ça a été vraiment la question d'heures qui a été, qui a cassé le... Oui, trop d'heures, 300 heures par mois, dimanche et tout...J'étais en ménage, en fait elle venait souvent avec moi, on n'avait pas d'enfants, ça m'aidait à tenir. Non on travaillait pas ensemble, elle m'accompagnait dans le camion.... Non c'était pas déplaisant, le problème c'est qu'on partait de la maison à 6 heures, pour être à huit heures, et à 18 heures il fallait rentrer et recharger le camion pour le lendemain, en plus jours fériés* »

et dimanche, parce qu'il fallait travailler pendant que les gens ils travaillaient pas. Net je devais faire entre 10 et 12 000, 12 000, mais si on compte les heures c'était pas ça, parce qu'il y avait 7 000 de fixe et le pourcentage sur les ventes, parce que la publicité était faite là, il y avait pas besoin de faire le marchand, ils venaient avec la liste prête, ils avaient choisi. De temps en temps je donnais un conseil, mais c'était tout simple. Oui sur cet emploi, la question des horaires a joué sur mon départ. Au départ j'avais un petit fourgon VL, de 1990 à 1992, puis il a vu qu'il était très content de moi, j'ai passé le poids lourd, les horaires ont été encore pire, après je me suis marié en 1993, à partir de là.... Avec le PL je faisais les départements du sud est, mais jamais de découchés, il y en avait qui en avaient, mais eux ils étaient mieux lotis, avec des frais des déplacements, à 6 heures ils avaient fini ...(...)...J'ai démissionné parce qu'il voulait me faire partir au découchage, comme j'étais marié ça m'intéressait plus. J'ai dû envoyer une quarantaine de lettre, 15 jours après j'étais embauché. « TRANSFRUITS » ça m'intéressait plus, la boîte avait déjà une grande capacité, solide, parce que j'avais été travaillé deux-trois fois dans une autre boîte, j'avais vu que c'était des trucs de jobard, j'ai même pas demandé ma paye, c'était un sous-traitant de la SERNAM. J'ai jamais touché le chômage. ».

« Depuis que je suis chez « TRANSFRUITS » je n'ai jamais vraiment cherché un autre emploi de chauffeur, même si je me suis posé la question à cause des horaires, c'est surtout un problème familial, parce que le problème chez nous c'est qu'on nous appelle le soir pour savoir à quelle heure on commence le lendemain, donc j'ai pas d'horaires fixes, parce que ce serait tous les jours 1 heure du matin ça ne poserait pas de problème, là je vais avoir un appel à 6 heures 1/2 du soir, c'est programmé, là ça va un peu mieux parce qu'on a établi à peu près les tournées, alors à 1 heure près on le sait, avant ça pouvait aller d'une heure du matin à 4 heures 1/2, ça faisait quand même 3 heures 1/2 de fourchette, là demain matin je sais que ça sera dans la fourchette de 1 heure 1/2 à 3 heures. Après je sais pas la fin...(...) Il fut un temps où routier c'était une branche de secours, pour moi ça a été une branche de secours. Le permis PL, ça m'a pris un mois et demi. J'ai passé trois fois le code, la première fois j'ai fait 30 fautes, maintenant c'est plus difficile. »

Comme Michel, Pierre énonce une bonne raison de s'attacher à son métier, malgré la rigueur de son régime temporel et des conditions salariales : « A l'heure actuelle, avoir quelqu'un derrière le dos, ça m'intéresse pas trop. Oui, c'est un côté positif du boulot, j'ai personne derrière, personne qui m'emmerde ». Pourtant, rythmes de travail et rythmes de vie ne s'accordent pas toujours. D'abord avec les temps familiaux : « et comme je me couche à 8 h 30 c'est contraignant pour la petite, il ne faut pas qu'elle fasse du bruit ». Mais aussi avec les temps de récupération physiologique : Pierre se plaint plusieurs fois de ne pas dormir

suffisamment, ce qui, pour un chauffeur routier, constitue un facteur de dangerosité pour sa propre santé, mais aussi pour celle des autres : « Je dors 10 ou 12 heures les jours de repos – Dimanche, et soit le samedi, soit le mercredi – et 5 h et demi – 6 heures les jours de travail. Quand je prends le volant j'ai sommeil, tous les chauffeurs c'est pareil, il faut une heure pour être bien réveillé » ; le dérèglement du sommeil est « surtout lié à l'irrégularité des horaires quotidiens. Je suis dérégulé, même les jours de repos je me réveille plusieurs fois dans la nuit. Travailler régulièrement la nuit me générerait moins. ». Enfin, le rythme de travail se concilie mal avec une vie sociale normale : « A cause de ces rythmes irréguliers, j'ai arrêté les pompiers, j'ai arrêté le sport, le ballon, le vélo. J'ai arrêté trois ans après être entré chez « TRANSFRUITS », parce qu'au début je commençais régulièrement à 4 h. 30. J'ai eu de la chance avec la petite, elle est bien. ».

Quant à la nouvelle régulation « Gayssot », Pierre en ressent peu d'effets positifs : « Oui, plus de travail de chargement depuis 2 ou 3 ans pour les chauffeurs et la loi Gayssot sur le plan de la rémunération des heures sup. à partir de la 37^{ème} heure, puis 42^{ème} sinon on est dans le flou du point de vue de la diminution des horaires réels : ça n'a rien changé ». Le contrat de travail a été modifié à la baisse du temps de travail, mais les journées sont plus longues et la paye plus courte ³¹ : « Contrat de 43 heures, sur 5 jours, avec des journées de 10 à 12 heures pour avoir un jour de repos. Je suis arrivé à avoir un samedi et un mercredi par semaine, en alternance, c'est un essai depuis un mois et demi. On souffre un peu plus parce que les journées sont longues. En fait on fait 46 heures, mais il nous en retiennent 3, c'est les déjeuners, ½ heure n'est pas payée chaque jour, on s'arrête ½ heure. Donc moi je suis passé d'un contrat de 48 heures à un contrat de 43 heures, avec un avenant au contrat...(...).... Mais attention, depuis un an il y a beaucoup de baisse, parce que nous les chauffeurs on faisait 300 heures. Là on dépasse pas le truc de Gayssot, 220 heures par mois. Les chauffeurs de semi-remorques ils sont pratiquement tous partis dans d'autres boîtes, parce qu'ils ont baissé de 3 à 4 000 francs par mois. Ils ont été remplacés par des nouveaux, à 35 heures... mais qui sont chez papa-maman. Il n'y a qu'eux qui peuvent se permettre ça....(...)... Le jour de libre c'est soit le mercredi, soit le samedi, si je travaille sur 5 jours je suis obligé de faire deux journées de 12 heures, puis de 8 ou 9 heures, tandis que si je travaille sur 6 jours ça peut être des journées de 8 heures...(...)... J'ai pas le sentiment d'avoir vraiment plus de temps libre : quand je rentre, je dors jusqu'à 5 heures, puis de nouveau à 20 h 30. J'ai pas d'activité personnelle. Je consacre peut-être un peu plus de temps à la famille (...) La seule différence c'est que je commence plus tard le matin, mais je finis à peine plus tôt. ».

³¹ Contrairement au cas de Michel, Pierre assure la famille par son seul salaire, son épouse ayant fait le « choix » de ne pas travailler ; ils envisagent d'avoir un deuxième enfant.

Conscientieux, appliqué, Pierre affiche un « sens du service » en rapport avec la disponibilité temporelle : *« Je prends le camion et je roule... Oui, ça il faut pas être en retard sur le client, ça c'est primordial, c'est là qu'est la force de l'entreprise, d'être toujours là avant l'ouverture du magasin, que quand il arrive le camion soit déjà là. Que le client n'attende pas le camion. Ça peut être des collectivités, j'ai des maisons de retraite, des écoles, de tout, des petits magasins de quartier, des magasins quoi qui se servent en direct, comme les Intermarché, ils ont une centrale mais ils se servent aussi chez nous en direct. Oui, à côté de la conduite il y a la livraison. Oui ça dépend de la tournée, il peut y avoir 20 clients, ou que 4. Ça change quoi ? Que vous avez plus ou moins de route, plus ou moins d'arrêts, plus ou moins de manutention.... »*. Et puis il y a dans ce métier des « contretemps » à gérer qui interagissent sur les temporalités du travail *« Les contre temps : les pannes, un client qui s'endort et qui n'est pas là à 6 heures, en cas de panne le chauffeur ne touche à rien. »*. presque systématiquement, Pierre démarre sa tournée bien avant l'heure prescrite ; et c'est tant mieux, apparemment, pour l'entreprise, qui a tout à gagner à cet engagement temporel peu coûteux : les horaires de travail sont communiqués *« Par le « chef de quai », chaque jour. Normalement ils doivent être affichés, mais comme il affichent 5 heures du matin, il m'appelle la veille au soir, on rend service en commençant pratiquement tout le temps avant. Depuis 1994 je commence avant. Le problème c'est que si on commençait à l'heure légale il aurait de gros problèmes parce que tous les clients ne pourraient pas être livrés. »*

« COURSES », entreprise de petite messagerie

Temporalité de l'emploi éphémère et réduction du temps de travail illusoire pour un chauffeur messager. Des temps courts qui s'inscrivent dans des temporalités longues.

L'entreprise « COURSES » a cessé d'exister « matériellement » au mois de juin 2000, moment de sa mise en liquidation judiciaire. Elle a néanmoins été choisie comme terrain d'expérimentation en raison du caractère doublement exemplaire de l'expérience négative qu'elle a fait vivre à ses salariés, et plus particulièrement à celui que nous avons interrogé : expérience d'échec de la Rtt (temps de travail), et expérience d'échec tout aussi involontaire de ses multiples tentatives d'intégration durable à l'emploi.

« COURSES » employait alors 70 salariés (67,5 ETP), répartis sur 6 établissements. Son activité était la messagerie petit colis et la course, c'est à dire la livraison rapide en véhicules légers (moins de 3 T 5) –en flux tendus- de colis de moins de 50 kilos (et, exceptionnellement, de colis plus importants) dans une zone géographique assez circonscrite autour de ses établissements (départements limitrophes).

Un accord de réduction du temps de travail avait été signé avec un salarié mandaté par FO fin décembre 1999 pour application au 1^{er} janvier 2000. La durée du travail était annualisée sur la base de 1580 heures ; trois périodes de modulation du temps de travail étaient fixées par le texte : période haute (46 heures hebdomadaires, pour les mois de juin, juillet et décembre), période moyenne (35 heures, pour les mois d'avril, mai, août, septembre, octobre et novembre) et période basse (20 heures pour janvier, février et mars). La période de décompte de l'horaire était calquée sur l'année civile.

Frédéric, 54 ans, coursier, narre son expérience personnelle dans l'entreprise. Après avoir obtenu un CAP d'ajusteur, Frédéric s'engage pour 3 ans dans la marine nationale. Libéré de ses obligations militaires, à une époque où « l'informatique se développait », il suit des cours par correspondance pour s'initier à cette technologie nouvelle et décroche un emploi « au CEA de Saclay, commissariat à l'énergie atomique, comme informaticien. Donc j'y ai évolué sur le tas.... Donc, formation, formation entreprise, etc. sur le tas ; j'y suis resté quand même 12 ans ; alors ce qu'il faut savoir, c'est que je travaillais en 2x12 à l'époque, ce qui n'est pas négligeable puisque ça laissait du temps de libre, mais bon, ça faisait quand même beaucoup de Week-end où je travaillais le samedi et le

dimanche ; bon, on ne travaillait pas beaucoup dans le mois, on travaillait 14 jours à peu près ; mais ce n'est pas une vie, dans la mesure où l'on se croise...(...)... Bon c'était dans l'informatique, j'étais opérateur informatique sur les gros systèmes informatiques scientifiques, donc on travaillait nuit et jour... C'est ce que j'appellerais ouvrier de l'informatique, l'OS, celui là qui coupe les listing... on chargeait des grands bacs de cartes, on perforait quand il fallait le faire ; donc, c'est le manœuvre de l'informatique de l'époque. Et puis, bon, un jour j'en ai eu marre, et je suis parti, j'ai fait autre chose.... non, j'en avais marre de faire les 2x12, je ne voyais plus ma femme, on se croisait, j'arrivais, elle partait, et puis les enfants en plus, deux enfants, donc... à un moment donné, j'ai quitté Saclay. Et puis, ma femme est d'origine bretonne, donc j'ai essayé de m'installer à mon compte là bas... comme « bistroquet » ; mais il faut être de la région, enfin bon, ça n'a pas été ça. Et puis ça a duré quand même quelques années ; ça, ça a duré quand même 4 ou 5 ans ; alors, des associations à droite ou à gauche, bon, je passerai sur les détails. Et puis, de déception en déception, j'ai repris un travail par l'intérim, par Manpower, très bonne boîte, toujours pareil, dans l'informatique. Pourquoi boîte d'intérim, parce que j'étais sûr de trouver du travail de suite à 33 ans, avec mon expérience informatique ; même si il fallait que je fasse huit jours par ci, huit jours par là, c'était pas le problème, mais c'était bien payé. Donc, j'ai recommencé à reprendre une vie active dans l'informatique par l'intermédiaire de Manpower, et ça m'a permis donc de venir dans la région, pour trois mois, et j'y suis resté 20 ans, et j'y suis encore.... Alors, revenu dans l'informatique, toujours pareil : travail de nuit, 3x8, aux autoroutes du sud de la France, pour 3 mois, en remplacement ; puis, de 3 mois en 3 mois, j'y suis resté 10 ans ; et puis j'ai évolué ; sur Avignon. Au bout d'un an de CDD, ils m'avaient embauché, avec un nouveau poste, un nouveau salaire, etc. et je ne faisais plus les nuits, donc, je travaillais mes huit heures, j'avais un statut de cadre ; et puis en plus, la santé étant là, donc travailler la nuit, etc. je ne pouvais plus à un moment donné ; et puis j'y suis resté, et j'y serais encore si je n'étais pas tombé sur un tordu de chef de service, qui a été embauché, qui a voulu tout casser, et qui a viré tout le monde à 40 ans, 45 ans, la charrette...(...).... Donc, j'ai été licencié à 45 ans. Et puis je resté au chômage quand même pendant 2 ans ; et puis j'ai repris un peu la restauration ; toujours pareil, du bouche à oreille, le machin, les trucs» (travail « au noir, le plus souvent).

.... Donc en décembre 99, je trouve un job de coursier, par une annonce de l'ANPE, un contrat CIE (contrat initiative emploi) , bien sûr. Bon l'application des 35 heures, le premier mois je ne dis trop rien parce que, c'est toujours pareil, on fait gaffe ; et puis je me renseigne, à droite, à gauche, 35 heures, très bien, etc. Et puis donc, application des 35 heures à partir de fin décembre 99 (ça, je l'ai su après)... pourquoi, je dis ça? Parce qu'il y avait l'accord de la loi Aubry I, et tous ceux qui signaient avant décembre 99

bénéficient de différentes primes, etc... et applicable à partir du 1^{er} janvier 2000, etc.. »

Vous êtes néanmoins parvenu à vous tenir la tête hors de l'eau ? Peut-être avec deux salaires ? « Dur, dur... oui, mon épouse travaille, mais bon, c'est pas ça, mais il faut savoir c'est que après le chômage, après le licenciement de X, problèmes crédits, problèmes de perte de la maison, perte de la voiture, enfin tout, tout, tout... parce que, deux salaires qui justifiaient à l'époque un niveau de vie bien, du jour au lendemain en tombant au chômage, ça chute, on est stressé, on laisse tomber les affaires, on répond pas, on envoie chier tout le monde, l'huissier qui vous emmerde, on ne répond pas, on part et on s'enfoncé, et jugements par défaut, défaut défaut, défaut.. et un jour on se retrouve avec des saisies sur salaire, voilà. Et puis, je dirais, jusqu'à la fin de sa vie, parce que dans la mesure où on sera morts, ça continuera encore... Donc ça, c'est une période difficile de 10 ans. Et après, au bout d'un certain temps, bien sûr, vu mon âge, on ne bénéficie plus du chômage ; donc il faut trouver des petits boulots à droite, à gauche... éviter de se faire saisir par l'huissier. Bon, ma femme est saisie sur son salaire, donc tranquille, donc il a fallu calmer les choses pour être oubliés... elle, elle a gardé son boulot, elle est fonctionnaire, il n'y a pas de problème, elle travaille aux impôts ; donc, fonctionnaire, on lui saisit, bon.... Donc, galère 10 ans, jusqu'à l'année dernière où j'ai été très content d'avoir trouvé un job de coursier ».

Frédéric rentre donc chez « COURSES », espérant avoir trouvé un lieu propice de réintégration au travail : « Alors, on partait le matin avec la fourgonnette, et puis on avait un secteur, moi j'avais le Gard, donc je faisais tout le Gard : je partais le matin à 8 heures 8 h 30, et puis je revenais à 12 h - 12 h 30 ; je recommençais à 13h30, et je revenais à 7h – 7h30, quand c'était fini ; et puis quand j'avais fini, on me rappelait sur la radio, etc. ». « on savait quand on partait mais on ne savait pas quand on rentrait, exactement...(…)... Le matin, bon, être à 8 heures le matin à l'entrepôt, ou 8 heures ¼, charger, donc ça fait partir quand même de bonne heure, mais bon, ça c'est tout le monde ; revenir à midi, midi et ½ vite, vite, pour manger : je déposais la camionnette, je rendais les bons de livraison que j'avais livrée, je prenais ma voiture, je venais ici, je mangeais, je reprenais ma voiture, je partais, je rechargeais – des fois je ne repartais pas avant 2 heures ou 2 heures ¼ parce qu'il y avait du retard, et puis jusqu'à ce qu'on ait tout livré. Une fois que l'on avait tout livré, et qu'on avait fait notre temps, c'est pas pour ça qu'ils nous laissaient partir ; parce qu'on était tombé sur des abrutis, des tordus, je les appelle comme ça, qui eux se seraient couchés à l'entrepôt, parce qu'il y a des gens comme ça malheureusement, et donc, des chefs d'exploitation, que j'appellerai des « responsables », par radio : « alors, tu en es où, tu en es où ? quand tu as fini, tu prends telle direction, tu reviens sur Avignon, tu vas chercher un colis là, tu vas chercher une lettre là, etc... », par radio, par la hiérarchie. Donc, refuser

c'est difficile ; on a beau refuser une fois ou deux fois, mais bon, quelque part c'est un peu.... Le soir ça pouvait m'amener à 19 h 303.

Informé de l'accord de réduction du temps de travail qu'a signé l'entreprise, Frédéric s'étonne dès le mois de janvier (où la durée du travail hebdomadaire prévue en « période basse » était de 20 heures dans l'accord, mais passée « oralement » à 27 heures) de voir s'enchaîner des horaires exorbitants : *« En période basse, 27 heures étaient prévues : semaine 1 de janvier, 41 heures ; semaine 2 : 44 heures ; semaine 3 : 43 heures ; semaine 4 : 44 heures, j'ai donc fait 173 heures dans le mois, alors que j'aurais du faire 27 heures de moyenne par semaine. Février : 42, 41, 41, 43. Et mars, n'en parlons pas : 44, 38, 44, 44 = 215 heures. D'accord ? Si bien qu'à la fin du premier trimestre, j'ai atteint mon quota, moi et mes collègues je veux dire, on avait atteint notre quota d'heures supplémentaires. », (quota d'heures supplémentaires annuel : 90 heures).*

« Mais on l'a senti quand, le premier mois, en plus plein d'erreurs sur les bulletin de paye ; du style, un exemple : en janvier, ils m'ont marqué 152 heures : 152 heures, ça correspond aux 35 heures, d'accord ? Et puis ils ont marqué 182 heures ; moi, j'ai trouvé 173 heures... mais je sais pourquoi ; c'est parce que eux, en plus, au lieu de faire le décompte des heures à la semaine et par 4 semaines, 5 semaines, 4 semaines, eux, ils faisaient sur des mois à cheval : du 1^{er} au 31 ; donc, c'est pour cela que l'on trouvait un décalage, et c'est pour cela que c'était faux, bon. Mais le problème, en faisant comme ça, c'est qu'ils ne nous déclenchaient pas les heures supplémentaires sur la semaine qui était à cheval sur l'autre mois, vous voyez ce que je veux dire ? On se faisait « empapaouter », encore. Et donc ça on ne s'en est pas aperçu de suite... (...)...Alors deuxième trimestre, n'en parlons pas ; et après ça s'est cassé parce qu'on est rentré au tribunal, etc., ils ont fait une liquidation deux mois après. »

La suite de l'histoire est « classique » : redressement judiciaire, « évaporation » de l'employeur, action aux prud'hommes : *« Il y a eu la liquidation judiciaire pratiquement 8 jours après. Donc : redressement judiciaire, attente des salaires le temps que l'avocat (le liquidateur judiciaire ?) commence à regarder et découvre : un détournement de fonds ; le non respect du carnet, parce qu'on avait pas de carnet de véhicule, avec un procès verbal de l'inspection du travail, qui l'avait demandé, mais ils ne l'ont pas fait. Les heures qui étaient pointées l'étaient sur des feuilles comme ça (feuilles ordinaires) ; donc, par rapport aux véhicules, ils trichaient, ils nous pointaient ils faisaient plein de fautes dans les calculs des heures, etc. ; ...(...)... il a fallu attendre le 10 juillet pour avoir la lettre de licenciement, avoir le solde de tout compte. On a eu le solde de tout compte, et après, toutes les*

réclamations, on a 5 ans pour les faire ; comme la boîte ne savait pas calculer les heures supplémentaires, donc on a perdu du fric, ils ne nous ont pas tout payé ; peu importe, là on va passer en procès là. Donc, on s'inscrit au chômage, et évidemment, avec le délai de carence, etc., on attend deux mois avant d'être payé. ».

La situation concrète soulève des questions auxquelles notre interlocuteur ne sait pas répondre : « y a-t-il une vie après le « contingent annuel ? » ». L'imprévisibilité de l'entreprise, son absence totale de gestion du temps de travail, sa navigation « à vue » engagent la vie même des salariés : quelle régulation, quel recours, contre l'arbitraire d'un employeur ? « *Parce que le contingent, une fois que vous êtes hors contingent, il n'y a plus de loi qui dit quoi que ce soit : comment on calcule les heures sup' une fois que le contingent est atteint dans la loi Aubry 1 et dans la convention des 35 heures ? C'est pour cela que l'on va aller loin, nous on va aller loin... alors, dans mon tableau, j'ai pris « repos compensateurs hors contingent : 100% », puisqu'il n'y a pas de loi qui dit comment faire. Donc, ça va faire jurisprudence, ils vont cracher au bassinet, les AGS... Le contingent dépassé en 3 mois ! Alors imaginez si la boîte avait continué... on serait arrivé en fin d'année... imaginez les heures supplémentaires qu'on aurait eues.... Fin décembre, ils nous auraient dit : bon, et bien vous allez partir 3 mois en vacances... ça aurait été pour tout le monde comme ça... » **Et l'inspection du travail n'est pas intervenue ?** « *Oui, mais l'inspection du travail, donc début 2000, elle leur a adressé un PV, et des PV comme quoi il fallait qu'ils instaurent au niveau des véhicules un cahier ; ils ne l'ont pas fait ; mais moi, depuis le mois de février/mars de l'année dernière, j'ai été voir l'inspection du travail je ne sais pas combien de fois... ils ont fait le PV et pratiquement 15 jours après ou 3 semaines après ils ont déposés le bilan, en disant : ça fait un an que je vous ai demandé un carnet pour les véhicules, vous ne l'avez pas fait... et en plus il s'est fait jeter l'inspecteur du travail, parce que il ne les a pas prévenus...(...)... il y a eu des accidents ; il y a eu deux morts, hein... Maximum, il ne fallait pas faire plus de , je sais plus, 10 heures je crois.... Ça m'est arrivé de les dépasser ; et puis je crois qu'il y a un temps de repos aussi... les gens qui travaillaient la nuit, qui faisaient les journaux, c'est de 4 heures du matin jusqu'à 7 heures, les gens revenaient après 7 heures et demi, chargeaient et repartaient. Il y en a qui faisaient des 15 heures par jour? des 17 heures par jour.. moi j'ai eu fait 10 heures, 11 heures, il faudrait que je regarde, mais bon, c'est vrai que j'ai fait attention, et puis j'ai gueulé surtout, parce que j'en avais marre... ils sont en infraction partout... ».* En attendant le jugement prud'hommal et l'éventuelle indemnisation de son préjudice, la « galère » continue pour Frédéric ; d'autant que son indemnisation ASSEDIC, basée sur ses (faux) bulletins de salaires à 35 heures, ne sera pas « grasse », malgré le nombre d'heures de travail effectif*

qu'il avait consenti à fournir à l'entreprise. Pour lui, temps de travail et temps de l'emploi ne peuvent qu'être mis en perspective l'un de l'autre.

Transport de fonds et de valeurs

Le développement considérable de l'activité économique du secteur du transport de fonds depuis 15 à 20 ans tient principalement à l'externalisation par les banques des opérations de transports de fonds, de comptage des espèces et de maintenance des distributeurs automatiques de billets (par des « dabistes »). En transférant sur d'autres entreprises ces activités, elles se sont également défaussées, en faisant pression sur les coûts, des hauts risques y afférent. La mesure de ces risques a particulièrement été prise par l'ensemble des acteurs et par les pouvoirs publics au cours de l'année 2000, suite aux mouvements sociaux d'envergure du printemps et de la fin d'année : « *c'est la première fois que les salariés étaient unis* » nous confiera un de nos interlocuteurs. Il faut dire que depuis le début de l'année 1999 jusqu'au 27 mai 2000, 105 attaques à l'occasion de convoyage de fonds ont été relevées par l'Office central pour la répression du banditisme, faisant 20 victimes (dont 4 trouvèrent la mort).

Le 22 mai 2000, un protocole d'accord était signé par le Ministre de l'équipement, des transports et du logement donnant satisfaction à nombre de revendications concernant la sécurité des hommes : interdiction du travail de nuit, présence d'une arme de 4ème catégorie dans les véhicules de transports, amélioration des gilets pare-balles, renforcement des blindages des camions, autorisation de l'usage de marqueurs de billets, réaffirmation du droit de retrait dans toutes les situations de desserte périlleuse, etc. En même temps les convoyeurs obtenaient une prime de risque mensuelle de 1 280 F. bruts et une revalorisation salariale comprise entre 1,5% et 6%. Le décret n'a finalement été signé qu'en fin d'année (décret du 18 décembre 2000 déterminant les aménagements nécessaires à la sécurisation du transport de fonds)

Un fort degré de concentration économique caractérise ce secteur : le convoyage de fonds est quasiment placé en situation « duopolistique » : deux sociétés, à capitaux étrangers (une américaine, une suisse), se partagent 80% du marché (marché évalué à 1 729.3 millions de francs en 1998). La première emploie 5100 salariés ; la seconde environ 2000. La branche relève de la CCN des transports routiers. Un accord national professionnel a été signé le 5 mars 1991 entre le syndicat d'employeurs (SYTRAVAL), la CFTC, la CFDT et la CGC : il régleme, notamment, les arrêts de travail, l'inaptitude à l'emploi et le décès des convoyeurs de fonds, mais aussi le temps partiel, les jours fériés, les congés payés, le travail du dimanche, les régimes de prévoyance, etc. En outre il instaure un treizième mois. Un accord spécifique de réduction du temps de travail a été signé, au niveau de la branche, le 23

juillet 1999 par la CFDT et étendu le 10/01/2000. Une modulation de type III d'accès direct permet de faire varier les horaires de 21 à 42 heures par semaine avec possibilité de semaines à zéro heures en cas d'attribution de semaines complètes de repos. Le contingent est fixé à 180 heures hors annualisation ; il est apprécié au delà de 37 heures, la première année, de 36 heures la seconde, et de 35,5 heures la troisième.

« TRANSFOND » leader du transport de fonds

Une forte dérégulation des temps travaillés dans un métier à risques : quelles perspectives pour la période du « passage à l'Euro » ?

L'entreprise étudiée est la filiale française d'un puissant groupe américain (46 500 salariés dans le monde) ; elle est leader sur le marché du transport de fonds et emploie 5 100 salariés. Elle compte 94 agences réparties sur le territoire national, regroupées autour de 8 agences régionales. Chaque agence régionale a négocié son propre accord de réduction du temps de travail. L'établissement étudié fait partie de la région Méditerranée ; il emploie 180 salariés, dont 85 convoyeurs de fonds.

Un informateur syndical (CFDT) a largement commenté l'accord d'entreprise, les dysfonctionnements du régime de régulation du temps de travail et les écarts des pratiques à la norme.. Nous reproduisons ci-dessous la synthèse complète de l'entretien La modulation du temps de travail a été instaurée dans l'établissement en 1985 : pendant 6 ans, les salariés en ont éprouvé les inconvénients ; en 1992, la CFDT a dénoncé l'accord de modulation ; celui-ci n'a plus été renouvelé au niveau de l'établissement jusqu'à ce que l'accord régional de réduction du temps de travail du 26/11/1999, que la CFDT a refusé de signer, réintroduise une modulation du temps de travail avec amplitude de variation hebdomadaire de 28 heures à 41 heures. Mais la CFDT, majoritaire dans l'entreprise, a fait jouer son droit d'opposition et, après un premier refus du Tribunal, vient d'obtenir en appel que l'accord soit cassé et que l'entreprise rembourse les aides publiques. A aucun moment, d'après l'ensemble de nos interlocuteurs, le planning initial de modulation n'a été respecté : les pratiques ont conduit à ce que les périodes « basses » ne descendent jamais en dessous de 35 heures, à ce que les délais de prévenance ne soient pas respectés et à ce que prédominent des pratiques de disponibilité temporelle au travail dans l'établissement.

Entretien avec un responsable d'UL - CFDT

I Organisation de la profession et convention collective, le marché professionnel du transport de fond :

Activités et convention : La convention actuelle dépend de la branche nationale des transports routiers avec une convention collective propre pour l'activité transport de fond. La commission paritaire de branche est représentée , coté employeur, par le

SYLOBAL (affilié à l'UFT) : y siègent généralement 1 membre de l'UFT, 1 membre de « TRANSFONDS », et un membre de (A)³² : la profession est donc bien représentée. Côté salariés, la CFDT y compte 4 représentants. L'activité comprend une activité de transport proprement dite (ramassage et dépôt d'argent, de chèques, documents comptables) et une activité de comptabilisation des billets et monnaie.

Le travail des transporteur de fond : le matin les convoyeurs livrent les petites agences bancaires en billets et ramassent les recettes des grandes surfaces, ramènent cela au centre de stockage où tout est compté, trié, rangé ; l'après-midi ils portent cet argent à la banque de France, et ramassent en fin de journée les coffres des agences bancaires pour les ramener au centre de tri. Une autre activité est effectuée par d'autres personnes, les « dabistes » : l'alimentation des billetteries, la comptabilisation des espèces, et la confection des rouleaux de monnaie. Enfin le travail de comptabilisation des billets et de la monnaie est effectué par des opérateurs sur un des sites.

Les conditions de travail.

Les conditions de travail des convoyeurs ne sont pas pénibles en soi, mais il y a un stress permanent dû au risque d'attaque, une vigilance de tous les instants. Donc, mentalement le travail est pénible ; pour preuve la réflexion : « *le matin, on part à 7 heures mais on ne sait jamais si on rentrera le soir* ». Il faut être fort mentalement pour faire ce métier ; il y a aussi la pression des familles qui à chaque attaque font pression sur le salarié pour le voir quitter le travail. Il y a la pression de l'absence de débouché, les gens qui travaillent là n'ayant pas beaucoup de possibilités pour trouver du travail ailleurs. Les jeunes embauchés, plus formés, ont un peu moins de difficultés. Il y a donc un grand turn-over car les jeunes ont souvent des diplômes : ce travail peut correspondre pour eux à un emploi d'attente. Ce qui donne un rapport de force favorable aux syndicats pour négocier ; en effet le temps d'embauche étant long (temps d'obtention du permis de port d'arme) l'entreprise ne peut faire appel aux intérimaires pour combler les départs. Pour les convoyeurs le port d'arme est obligatoire, il faut donc une autorisation délivrée par la préfecture qui fait faire une enquête de police. Cela demande du temps, aussi il y a une période de latence entre le recrutement et la prise de fonction. Ceci explique le fait qu'il y ait peu d'intérimaires dans la profession. Cela protège en partie la profession et met des gardes fous ; sinon ces sociétés deviendraient comme les sociétés de gardiennage qui n'ont aucune règles.

Evolutions du recrutement et accroissement du turn-over.

Avant ? les gens étaient recrutés vers 35-40 ans. aussi, même s'ils pensaient au départ ne pas rester, au bout de 4 ou 5 ans ils étaient trop âgés pour chercher ailleurs ; par conséquent, ils s'installaient dans la société, et étaient moins mobiles, plus stables ; mais à

³² A et « TRANSFONDS » sont les deux entreprises dominantes du secteur du transport de fonds.

45 ans, ils étaient aussi plus fatigués et moins aptes à ce travail. Aussi l'entreprise a cherché à embaucher des plus jeunes, 25-30 ans ; mais la contrepartie est que ce public est plus formé et moins stable, ils passent des concours et partent : il y a donc un turn-over plus important. Aujourd'hui, l'entreprise a les plus grandes difficultés pour recruter et stabiliser du personnel, ce qui peut créer un rapport de force favorable pour les syndicats ; d'autant que le passage à l'Euro laisse envisager une hausse de l'activité de 75%.

Organisation de la profession .

Plusieurs sociétés se partagent le marché, Il n'y a plus actuellement en France que 9 sociétés de transport de fond, avec deux grosses : « TRANSFONDS », qui est numéro un mondial, avec 80% du marché et A qui dépend de France Télécom.. A terme, il ne restera plus que 2 à 3 sociétés : les autres vont disparaître sans que le personnel soit repris par celles qui restent ; il n'y a pas de rachat de sociétés pour des questions de sécurité ; en outre, lorsque les clients changent de prestataires, ils ne veulent pas retrouver les mêmes salariés. Beaucoup d'entreprises ont déjà disparu. Eux même ont été repris il y a deux ans par « TRANSFONDS », Il y avait au départ « TRANSFONDS », puis « TRANSFONDS », et maintenant « TRANSFONDS », dont le siège est américain. A fait encore partie des PTT ; la mentalité y est différente (« *des délégués syndicaux super luxe* »). A noter, la façon dont la négociation du 13^{ème} mois au niveau de la branche a été largement soutenue par les dirigeants de « TRANSFONDS » (solidaires donc, sur ce point, avec les syndicats) dans une perspective compétitive : l'objectif était d'alourdir les charges du principal concurrent A, qui a dû s'aligner et répercuter à ses dépens cette prime sur les prix de ses prestations..

Historique et organisation de la société « TRANSFONDS ».

Fondée en 1859 à Chicago, la société s'est implantée en France avec l'appui des banques en 1961, au départ avec comme activité le transport de fond ; puis elle s'est diversifiée et en 1978 a développé la sécurité des immeubles, en 1981 elle a installé le 1er centre de télésurveillance, en 1985 elle a développé une activité de sécurité dans les aéroports et en 1997 a mis en place un suivi de sécurité par satellite. B France est une société de B Sécurité International, elle même rattachée au groupe PC, 46 500 salariés. B France a réalisé un CA de 1 297 MF en 1997 (175 millions de chèques, 65 millions de rouleaux de monnaie 3 000 automates bancaires, etc.). L'entreprise française comprend 5100 salariés avec 94 agences réparties dans 8 régions. Il y a eu un recentrage des régions qui ont été ramenées à 8. La région Méditerranée comprend 13 agences et va de Perpignan à Nice. L'agence Marseillaise comprend 180 salariés, dont 85 convoyeurs de fonds.

Qualification, salaire.

Les qualifications (voir fiche récapitulative). Pour les convoyeurs . Il y a trois coefficients correspondant à trois qualifications (coefficient allant de 130 pour le convoyeur-garde à 150 pour le chef de bord). La formation est minime, une semaine suffit pour être formé au poste. Il n'y a pas de certification, ni de véritable qualification. La qualification est faible/ ce métier n'est pas un véritable métier, il n'y a pas de période d'apprentissage longue ; la personne est opérationnelle en une semaine, mais après elle est bloquée ; il n'y a pas de déroulement de carrière. Avant, les « petits chefs » pouvaient sortir du rang ; maintenant, ils doivent avoir un diplôme. Seul un permis poids lourd est exigé et une autorisation de port d'arme.

Les salaires : (voir fiche) Une prime de risque vient d'être instituée en mai à la suite des événements (décès et grève générale) qui est de 1015F net par mois (1280 F brut), plus un 13ème mois, une prime de congé (15% du salaire au mois de juin), des tickets restaurants, et enfin une petite prime d'ancienneté qui diminue de plus en plus. Les avantages qu'avaient les salariés sont peu à peu rognés et l'entreprise se base uniquement sur la convention collective de branche : les usages disparaissent (la prime d'ancienneté « entreprise » a donc été remise en question). .

Organisation interne.

Les convoyeurs tournent en équipe de trois : un convoyeur-garde, qui sort le 1^{er} ; un convoyeur conducteur, et un convoyeur messenger chef de bord, qui s'occupe des relations avec le client Les équipes changent toujours volontairement : il n'y a pas d'équipe fixe pour des raisons de sécurité, mais chaque personne est titulaire de son poste. Les tournées changent aussi. Le calibrage de l'équipage à trois personnes fait qu'en cas d'absence c'est le camion (et donc les deux autres équipiers) qui restent à quai (absence de possibilité d'intérim, absence de possibilité de partir à deux).

Vie collective

Toutes les organisations syndicales sont représentées dans l'entreprise : il y a un CE et, depuis peu de temps, un CCE ; jusqu'à présent, chaque établissement ou agence était une société indépendante : désormais, il s'agit bien d'agences d'une seule société ; les autres instances de concertation existent dans l'entreprise. La CFDT est majoritaire. Au CCE sur 9 places réservées aux représentants du personnel, 6 sont attribuées à la CFDT (et apparemment 3 à la CFTC). Depuis les décisions ministérielles consécutives aux mouvements de mai 2000, le rapport de force dans l'entreprise est plus favorable et permet aux salariés d'imposer certaines exigences au niveau des questions de sécurité auprès des clients ; avant, les convoyeurs ne pouvaient pas poser leurs exigences : ils se faisaient renvoyer immédiatement ; maintenant ils peuvent s'autoriser à ne pas desservir un magasin si les conditions de sécurité ne sont pas remplies (droit de retrait). Un partenariat s'est instauré avec les clients.

Les accords RTT :

Un accord cadre de branche transport de fonds a été signé par la CFDT, seule, en octobre 99 ; tous les autres syndicats étaient opposés à la modulation. Cet accord fixait les grandes lignes, les gardes fous : horaires hebdomadaires à 35H payées 39H, avec gel des salaires pendant deux ans. Cet accord devait ensuite être négocié dans les entreprises ; pour B il y a eu des accords par région, 8 au total ; Et là, sur 8 régions la CFDT a refusé de signer dans 4 régions. (Méditerranée, Ile de France, Rhône Alpes, Nord pas de calais). Mais les accords ont été signés par les autres syndicats. Pour la région Méditerranée, l'accord a été signé le 26/11/99 et porte sur la modulation, avec des semaines variant entre 21H et 42H (au départ cela allait jusqu'à 46H). La direction de la région Méditerranée a refusé de négocier la modulation ; elle en faisait une condition préalable, un ultimatum. Aussi, la CFDT a refusé de négocier s'il n'y avait pas la possibilité de discuter la modulation. Elle était prête à accepter une certaine souplesse, par exemple que l'agence de Nice travaille plus les mois d'été et moins les mois d'hiver, mais que sur le reste de l'année les horaires ne soient pas modulables. La direction voulait généraliser la modulation sur toute l'année et pour toutes les agences. Les militants avaient déjà l'habitude des pièges de la modulation, qui avait été instituée dans l'entreprise en 1985, et ont étudié l'accord pendant 10 mois. Finalement cet accord a été paraphé par tous les syndicats, sauf la CFDT. En fait, les salariés étaient entrés presque naturellement, année après année, dans la modulation (ils cherchaient à faire des heures supplémentaires) et s'étaient peu à peu habitués à avoir des périodes hautes et des périodes basses ; mais les heures supplémentaires étaient payées dans le mois ; ils avaient l'habitude d'avoir, grâce à cela, un bon salaire, et ne voyaient pas les pièges de cette nouvelle modulation. Comme la CFDT est majoritaire elle a fait jouer son droit d'opposition pour casser l'accord Méditerranée et a fait appel : après un 1^{er} refus du tribunal, elle vient de gagner en appel.(voir jugement du tribunal). Les inspecteurs du travail ont immédiatement demandé à l'entreprise de rembourser les sommes données par l'accord Aubry au titre des aides publiques. Actuellement le rapport de force est favorable pour renégocier un nouvel accord : l'entreprise a en effet des difficultés pour recruter du personnel en raison des risques du métier et des salaires qui n'ont pas évolué, hormis la prime de risque qui a été gagnée suite au mouvement de mai 2000.

II Les horaires de travail.

Les horaires avant l'accord : une modulation précoce.

TRANSFONDS a été précurseur en matière de modulation du temps de travail. En 1985 l'entreprise a institué la modulation par un concours de circonstance : une attaque qui a fait 3 morts au Merlan à Marseille ; c'était la 1ère attaque de ce genre, la plus sauvage et la plus sanglante. Ceci a entraîné des départs en masse : de 80 salariés l'agence est passée à 30 ; aussi tout a été désorganisé, il n'y avait plus de syndicats. L'entreprise en a profité pour instaurer les contrats à 32H payées 32 pour les nouveaux embauchés ; pour les autres, les contrats restaient à 40 heures. Mais cela était acceptable pour les salariés parce qu'ils travaillaient beaucoup et faisaient beaucoup d'heures supplémentaires. En effet le recrutement étant long (6 à 7 mois : temps d'obtention du port d'arme, enquête de moralité, casier judiciaire), les nouveaux embauchés trouvaient entre temps un travail ailleurs ; aussi les salariés dans la boîte étaient peu nombreux et faisaient des journées de 13 ou 14H ; ils avaient donc des salaires en conséquence. Personne ne se projetait dans la durée, et ne pensait qu'il allait se retrouver avec moins d'heures. Au bout de deux ans l'effectif est redevenu normal, au complet, et les salariés se sont retrouvés avec des salaires à 32H : ils gagnaient moins que le Smig. Aussi, l'entreprise a institué la carte de la modulation en contrepartie d'un retour à des salaires payés sur 39H : avec un contrat horaire de 32H., les gens faisaient 32H payés 39H mais acceptaient la modulation. Les syndicats n'étaient pas préparés à cette organisation et n'ont pas su en éviter les pièges. Ils découvraient la modulation avec toutes ses ambiguïtés, personne ne la maîtrisait. Un accord a été signé pour deux ans : la 1ère année cela a été difficile, une partie du personnel était à 40H et l'autre, les nouveaux embauchés, à 32H avec une modulation. Aussi au bout de deux ans tout le personnel a été mis à 39H, mais la modulation est restée et un nouvel accord a été signé pour 4 ans. Au bout de ces 4 années les organisations syndicales étaient plus rodées, du moins la CFDT, et en 1992 elle a dénoncé l'accord qui n'a jamais été renouvelé ; la CFDT n'a jamais plus voulu signer un accord de modulation.

Les horaires depuis l'accord: la modulation jumelée à l'annualisation.

Les horaires sont établis sur une base hebdomadaire de 35H en moyenne sur 5 ou 6 jours, (12 fois dans l'année plus de 5 jours avec une limite à 18 fois). Les horaires hebdomadaires peuvent varier théoriquement de la période basse de 28H à la période haute de 41H. Dans les faits, ce qui est appliqué, c'est une modulation de 35 heures à 41 heures. Les heures effectuées entre 35H et 41H sont stockées dans un compteur et comptabilisées à la fin de l'année (année qui va de juin à juin) ; ces heures ne sont donc pas rémunérées dans le salaire du mois, ni comptées en heures supplémentaires. Mais tout ce qui dépasse 41H est rémunéré dans le salaire du mois comme heures supplémentaires entre 125% à 150%. A la fin de l'année, ici juin, les heures effectuées jusqu'à 41H sont totalisées et une moyenne hebdomadaire est faite (nombre d'heures travaillées, divisées par nombre de semaines théoriquement travaillées). La durée horaire annuelle est de 1600h travaillées, en tenant

compte des 25 jours de congé, des deux jours fractionnés et des 8 à 9 jours fériés ; mais cette durée ne rentre pas en compte pour le calcul du dépassement, c'est la moyenne hebdomadaire, si par exemple une personne à une moyenne de 36H, l'entreprise lui paiera 1h multipliée par le nombre de semaines travaillées, 41 ; elle paiera donc 41H d'heures supplémentaires à 125% ou à 150%. A la fin, la personne a donc dans son compte annuel le nombre d'heures travaillées mensuelles sur la base des 35H hebdomadaires, plus les heures effectuées entre 35H et 41H. Si la personne dépasse cette durée annuelle, l'entreprise lui paye ses heures en heures supplémentaires, majorées de 25% ou 50%. C'est ainsi que certains ont pu avoir 18.000F en plus à la fin de l'année de référence.

Mais l'entreprise cherche à ne pas faire d'heures supplémentaires, et cherche à ne plus vouloir payer à la fin de la période de référence les heures qui dépassent la durée annuelle. De plus, dans le calcul des heures mensuelles et annuelles, les jours d'absence sont comptabilisés dans le calcul de la moyenne mensuelle ou annuelle, ce qui fait baisser la moyenne puisqu'il n'y a pas d'heures travaillées dans cette période, *« c'est du vol manifeste »*. Le syndicat demande à ce que le total des jours d'absence soit déduit du volume des jours travaillés et que la moyenne se fasse uniquement sur le nombre de jours travaillés. L'entreprise s'arrange donc pour faire tomber le compteur d'heures aussi bien pour le mois que pour l'année. Si, par exemple, la personne a fait deux grosses semaines dans le mois, une semaine à 40H, une autre à 50H et une semaine normale à 35H, l'entreprise s'arrange pour lui faire faire moins d'heures la 4ème semaine ; elle peut même la renvoyer au bout d'une heure de travail, ou même la mettre en jours de repos payés ; elle met donc les gens en repos pour qu'il n'y ait pas de dépassement, ce qui lui fait diminuer son quota d'heures ; aussi, dans ces conditions, les heures effectuées dans les deux grosses semaines ne sont plus comptabilisées en heures supplémentaires. Elle joue avec l'ensemble des plannings : si une personne a fait beaucoup d'heures dans les 3 semaines du mois et qu'une autre revient de congé de maladie, elle va mettre beaucoup plus d'heures sur la personne qui a un compte horaire vide (donc le faire travailler plus) et, à l'inverse, diminuer fortement les heures de celle qui avait beaucoup d'avance au compteur, voire même la mettre en repos. A noter que le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 130 heures dans la branche. Une indemnité de délai de prévenance non respecté a été obtenue par les syndicats : DIDPR, qui s'élève à une heure de salaire. Afin d'éviter de faire venir un convoyeur pour une heure de travail, les syndicats ont introduit dans la convention collective de branche l'interdiction de faire pointer un salarié pour moins de 3 H.50 dans la journée, que ces heures soient faites ou non. Le compteur doit obligatoirement comptabiliser 16H au moins par semaine. En conclusion : avec l'accord RTT, le salarié a vu son salaire diminué à cause des heures supplémentaires qui ne sont plus payées. Aussi l'entreprise qui paye 35H payées 39H se

rattrape sur les heures supplémentaires. Actuellement, on fait faire beaucoup d'heures supplémentaires aux gens mais on ne les paye pas en heures supplémentaires.

Organisation des horaires :

Les horaires sont organisés par demi journées, le matin et l'après-midi, avec une heure de coupure pour midi. Cette heure de coupure obligatoire a été imposée par les organisations syndicales. Seules les heures de prise de poste sont fixées : les horaires du matin peuvent varier entre 6H30 et 7H45, en variant de 10 à 5 minutes ; l'après-midi le début de prise est à 14H. Il y a donc une multitude d'horaires. Seules les heures de prises de poste sont affichées sur le planning, les heures de fin de prise de poste ne l'étant pas ; les heures de fin sont aléatoires, c'est un peu l'habitude du métier dans les transports. Les gens partent le matin mais ne savent pas quand ils rentrent « *ni si ils rentrent* », ils n'ont pas d'heures. Le planning est fait sur l'année et respecte les bases de la modulation : 35H à 41 heures hebdomadaires. Les heures varient d'une journée sur l'autre, la personne peut faire de petites journées, travailler le matin 3H, puis le jour suivant travailler 9H et les jours travaillés changent d'une semaine sur l'autre. Les personnes ne travaillent pas le dimanche et les jours fériés, sauf sur la base du volontariat De plus ce planning annuel n'est pas respecté :le planning est d'abord refait et affiché normalement 15 jour à l'avance, mais dans la réalité il bouge tout le temps, tous les jours, voir même toutes les demi-journées. Il y a un délai de prévenance officiel d'une semaine, mais cela n'est pas respecté : les gens sont prévenus des changements pour le lendemain et même dans la journée même où on leur demande de revenir l'AM, ou de repartir plus tôt que prévu. Les journées courtes de moins de 7 heures sont rares, les gens peuvent aller jusqu'à 10H, 11H par jour. Les 35H sont largement dépassées. En conclusion, le salarié est à la disposition de l'employeur toutes les semaines, et en plus on lui vole des heures.

Contrôle horaires :

Pointeuse : les personnes pointent au départ et à l'arrivée ; le temps d'habillage n'est pas compté ; au départ, une feuille de route est donnée, où est inscrit l'horaire de prise de service, et la personne pointe en rendant la feuille : une feuille par demi journée ; aussi si la personne retravaille l'après-midi, elle pointe à nouveau avec une nouvelle feuille. Les personnes ont leur propre système de contrôle : tout le monde pointe ses heures sur un carnet personnel par demi journée et vérifie tout. Mais c'est compliqué pour vérifier. Notre interlocuteur est affirmatif : avec leur carnet, tous les convoyeurs pourraient dire combien d'heures ils ont travaillé dans l'année.

Les jours de congé :

5 semaines, dont 3 en été, mois imposés par l'entreprise ; un tour de rôle est établi sur le « système du camembert » : d'abord juin, puis août, ensuite septembre et enfin juillet. Il y a des jours de fractionnement.

Les revendications :

Travailler 35H payées 35 ; mais qu'à partir de la 36^{ème} heures les heures faites soient comptabilisée et payées en heures supplémentaires. Que les jours d'absence autorisée soient comptabilisés dans le calcul de la moyenne horaire mensuelle et annuelle.

Gilles, 35 ans, est convoyeur chauffeur dans l'entreprise depuis 8 ans après une évolution professionnelle « normale » dans l'entreprise : convoyeur garde, puis convoyeur passager, Avant de pouvoir conduire les fourgons blindés : *« on ne peut pas dire que le métier me déplait, mais c'est mieux que rien...on a la sécurité d'emploi...(...)... avant, je travaillais en horaires fixes, là c'est demi-journée par demi-journée ; c'est mieux les horaires fixes »*. Comme pour la plupart des convoyeurs, son accès à ce métier est plus le fruit du hasard que de la vocation. Au départ, un BEP, trois ans d'armée, puis un stage de monteur câbleur dans les téléphones en CFA, et un emploi de 3 ans lié à cette spécialité dans sa petite ville d'origine. A 26 ans, il rencontre sa femme et décide de la rejoindre : elle est fonctionnaire, secrétaire dans une collectivité publique départementale et travaille à temps complet sur 4 jours de semaine : *« je participe un peu, parce qu'elle a beaucoup plus de temps que moi : elle a des horaires fixes du mardi au vendredi ; elle a de bons week-end »*, ce qui n'est pas le cas de Gilles dont les horaires sont très variables et imprévisibles. Le couple n'a pas d'enfants et s'accommode tant bien que mal des temporalités du travail que l'entreprise lui impose : pertes de salaires, pertes de primes se placent au premier plan de ses préoccupations. Notamment, l'accord de réduction du temps de travail avait été assorti de la création d'une prime d'assiduité de 800 F. par trimestre, dont l'obtention est conditionnée, comme son nom l'indique, par la continuité de présence ; or, il est de tradition, dans ce métier exposé, de marquer tout décès de collègue dans l'exercice de ses fonctions par une journée de deuil. Cette pratique, assimilée par l'employeur à une grève, conduit à la situation absurde où aucun salarié n'a, depuis sa création, pu toucher cette prime, malgré une présence assidue (pas de maladie, ni d'absences pour convenances personnelles ou pour journées légales, etc.).

Le « rognage » qu'opère l'entreprise, par sa conception de la modulation, sur les heures supplémentaires effectuées –pratiques de distribution différentielle des heures de travail en fonction de l'état des « compteurs » de temps individuels- contribue aussi à entamer son revenu. *« On est payés sur la base de 39 heures et, de 35 h à 41 h. c'est sur in compteur, c'est stocké et payé une fois par an, ou récupéré, selon la volonté de l'employeur.*

Au delà, c'est payé en heures supplémentaires : au delà de 41 heures dans la semaine, on touche les heures sup' à 125% jusqu'à 43 heures et ensuite à 150%...(...)...moi, j'ai un petit compteur, j'arrive à 60 heures ; cela sera payé au mois de mai en principe, mais ils peuvent aussi nous mettre en repos ; s'ils ont du personnel, ils peuvent me mettre 15 jours en repos, ou trois semaines, pour faire tomber le compteur ». Pour Gilles, comme pour ses collègues, il est clair que c'est l'employeur qui décide du moment de la prise des jours de repos et/ou de leur rémunération, donc « pour nous, ce n'est pas intéressant ».

La modulation du temps de travail existait déjà avant les lois Aubry dans l'entreprise et Gilles avoue néanmoins sa préférence pour la nouvelle régulation, même si sur nombre d'aspects elle ne lui convient pas : « la modulation que l'on avait était pire, on était modulées de 39 heures à 44 heures...(...)...l'organisation a un peu changé, c'est à dire que maintenant on a un planning à la semaine, donc on peut prévoir un petit peu plus... mais là, je ne sais pas ce que je vais faire la semaine prochaine ». En balance de cette « amélioration » de la régulation : « . Nous on n'a pas de temps libre, un repos d'une journée je n'en ai pas eu depuis des années, chez nous ce ne sont que des demi-journées, et vous vous levez quand même le matin, vous descendez travailler, vous avez les mêmes contraintes que si vous travailliez la journée .Comme ce matin j'ai commencé à 7H45 et j'ai fini à midi et je repars à 14H et je ne sais pas quand on finit. » La charge de travail n'a pas été réduite depuis le passage aux 35 heures, « ils n'ont pas mis les moyens nécessaires ».

Comme ses collègues, ce que Gilles « craint » peut-être le plus dans ses emplois du temps professionnels, ce sont les coupures en milieu de journée : « Non on n'a pas des horaires réguliers, le plus de bonne heure que l'on attaque c'est 5H45 le matin : la tournée que l'on fait le matin, s'étale de 5H45 à 7H45, et puis on rentre entre 11H et 13H, et on repart entre 13H 15 et 14H30. Mais quand vous travaillez à 5H45 le matin vous ne repartez pas l'après-midi, vous rentrez sur les coups de 12H30-13H. Ce sont des tournées intéressantes parce qu'il n'y a pas de coupures. On a des journées à 6H, d'autres à 7H , et d'autres à 8H, 9H, 10H, 11H c'est rare. Ce n'est pas fixe du tout ...(...)... s'il y a de l'absentéisme et que vous avez trois repos de prévus, trois demi-journées, elles sautent, on les supprime... le planning devrait prévoir un semaine à l'avance, sur l'accord on avait même négocié deux semaines à l'avance, mis ce n'est pas respecté... Officiellement, les journées sont de 7 heures, mais ce n'est pas tenu. On n'a pas d'heures : on sait quand on commence, mais on ne sait pas quand on finit. On travaille du lundi au vendredi une semaine sur deux, l'autre semaine, on travaille le samedi, un samedi sur deux...(...)... en dehors des horaires où l'on commence le matin, le reste est organisé en tournée : une tournée le matin et une tournée l'après-midi ; on peut avoir 3 heures de coupures, on peut

rentrer à 11 heures et reprendre à 14 heures ; comme on habite loin, on ne peut pas rentrer chez nous....(...)... On part quand on finit, c'est fini-parti, mais c'est rare de faire 33 h ou 32 h ; depuis le début de l'année, c'est toujours audelà de 35, entre 35 et 48 h. : j'ai fait une ou deux semaines à 48 h et pas mal entre 43 et 44 heures ; le reste se situe entre 44h et 35 h Moi, je marque tout, j'ai mon carnet, je note tout, c'est le seul moyen pour contester, je note l'heure où je pointe le matin et l'heure du départ ».

La mémoire du temps de travail ne peut pas fonctionner dans ce contexte : d'une part, les horaires sont imprévisibles ; d'autre part, tant que l'année n'est pas « bouclée », il y a indétermination forte sur les dépassements passés : ils peuvent à tout moment se transformer en temps « normaux » de travail. L'année ne peut être signifiante pour lui qu'arrivée à son terme. Sinon, la feuille de paie mensuelle traduit, en rémunération, les durées hebdomadaires du travail qui ont dépassé 41 heures. Leur mémorisation fidèle est assez limitée, mais les fiches de paie – soigneusement vérifiées à l'aide d'un petit carnet personnel- permettent de les retrouver.

Luc, 25 ans, est convoyeur chauffeur depuis 4 ans dans l'établissement. Après un BEP et un CAP de comptabilité, - mais il aurait « *voulu faire de la mécanique auto* »- il part à l'armée pour deux ans. A son retour, il « *fait des petits jobs* », cherche un emploi et « *prend ce qu'il trouve : il n'y avait pas de boulot, je n'ai rien trouvé, on prend le boulot qui vous embauche, mais le boulot, je ne l'aime pas, on n'est pas productifs, on ne produit rien, on ne voit personne, ce n'est pas un boulot qui attire* ». ». Comme son collègue donc, sans véritable vocation.

D'ailleurs, Luc vit plutôt mal son métier et les conditions de travail qui l'accompagnent. Sa compagne, infirmière hospitalière, souhaite qu'il quitte ce travail, et va jusqu'à mettre cette condition en préalable, voire en balance avec leur mariage ; sans qualification, l'avenir ne peut être envisagé alors qu'à travers une « évasion » vers... des fonctions pénitentiaires : « *. elle veut à tout prix que je quitte mon travail, elle me dit : « dans deux ans tu n'a pas trouvé autre chose c'est moi ou je te quitte ». Je prépare le concours de surveillant de prison, je prépare le soir quand je rentre, c'est dur le soir, mais j'ai ma copine qui me motive un petit peu, pour moi c'est dur à cause de mon niveau scolaire qui est faible. »!*

Comme tous les convoyeurs de l'entreprise, il travaille, en principe, selon un « cycle » (qui, en fait, n'en est pas un, au sens juridique du terme) de deux semaines, alternant une semaine à 5 jours et une semaine de 6 jours. Luc fait le constat que le

jour de repos complet auquel il a droit ne lui est jamais donné : il prend la forme de demi-journées essaimées sur la semaine, « *et encore, souvent ça saute* ». Pour lui aussi, l'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires ôtent tout sens à un horizon annuel de mesure du temps de travail : seule la semaine peut être mémorisée de façon relativement fiable, mais en recourant à un substitut écrit de la mémoire. Le mois n'est pas pertinent lorsque l'on sait que l'on a travaillé 194 heures mais que 160 ou 170 seulement ne seront payées à la fin du mois, les autres pouvant « disparaître en fumée » avant le terme de la période d'annualisation, lorsque l'entreprise « videra les compteurs ».

Le temps du présent comme le temps du devenir sont largement empreints de cette simple réflexion qui résume bien la « vie » de Luc, de sa compagne et de ses collègues de travail: « *c'est pour ça que prévoir quelque chose, c'est difficile, c'est impossible ... (...)... le loisir, c'est difficile parce qu'on travaille un samedi sur deux, donc cela ne fait que le dimanche et le dimanche il y a ma copine qui travaille en tant qu'infirmière, c'est difficile à gérer... quand elle est du matin, elle fait 6 heures du matin – 13 heure l'après-midi : le temps quelle rentre, cela fait 3 heures de l'après-midi, et moi si je travaille l'après-midi, je rentre à 7 ou 8 heures du soir ; on ne se voit pas beaucoup....elle travaille 3 week-ends par mois sur 4....on essaye de voir des amis, du monde, mais cela se fait rarement à deux, parce que le soir, quand elle commence à 6 heures du matin le lendemain matin, elle ne peut pas sortir ; et aussi, pour avoir les congés en même temps, c'est dur.. C'est aussi difficile de faire quelque chose quand on rentre le soir, quand il arrive 6 heures ou 6 heures 30 et que l'on est resté 8 heures dans un camion, on n'a pas trop envie d'aller faire du sport*».

Pascal, 42 ans, est convoyeur chauffeur. Il obtient un CAP de « réglage sur presses injectées de plastique », sans grands débouchés dans sa région ; il travaille néanmoins un an dans une usine de transformation de plastiques, avant d'effectuer douze mois de service militaire dans la gendarmerie ; il s'engage alors pour 5 ans dans la gendarmerie mobile : « *j'étais jeune, mais c'est sûr que quand, par exemple, on partait à Paris pour un mois, pendant un mois il n'y avait rien qui comptait, il n'y avait que le travail... des fois je faisais 24 heures d'affilées, c'est comme l'armée : à l'armée, on peut vous dire n'importe quoi, vous le faites... quand on partait en déplacement, je faisais entre 9 et 10 000 francs ; on prenait presque 3 000 F. de prime... mais des horaires de folie* »

Il entre en 1984 dans l'entreprise actuelle, comme garde : « *à l'époque, toute heure travaillée était payée, j'arrivais à faire des mois de 9 ou 10 000 F.* ». Marié, deux enfants, son épouse travaille à 80% comme secrétaire dans un centre de formation professionnelle ; elle « *a son mercredi* », mais ne rentre jamais à la maison avant 18 heures, si bien que Pascal

–lorsqu’il arrive à finir son travail avant- contribue aux responsabilités parentales et aux tâches ménagères. Mais, depuis que l’entreprise à « pris les Casino », son surcroît de travail peut amoindrir cette disponibilité familiale, surtout lorsque, comme certaines semaines, il travaille 57 heures. L’envahissement de la zone privée par le temps du travail se double, bien souvent, de l’intrusion de la « peur » au sein du ménage : à chaque attaque ou agression dont peut être victime un de ses collègues, l’épouse de Pascal « remet sur le tapis » l’idée qu’il change de métier et, parfois, lui propose une alternative professionnelle ; pourtant Pascal « a eu la chance » de ne jamais être victime, lui même.

La nouvelle modulation du temps de travail n’est pas faite pour lui donner le moral : Pascal, l’année dernière, avait 70 heures « au compteur » (heures entre 35 et 41 heures) : mais « *le mois où on a fait grève 3 semaines, pour la fameuse prime, ils nous ont payé le mois où l’on a fait grève, mais ils m’ont pris toutes les heures que j’avais pour payer la grève ; et c’est ce qu’ils ont fait à tout le monde... bon, on a eu la prime, mais tout ce qu’on avait fait, on l’a perdu. Cette année, ça finit fin mai, c’est de mai en mai : on a tous une centaine d’heures* ». Lors de la négociation de l’accord « *ils nous avaient promis beaucoup d’embauches, ils nous avaient promis des semaines à 35 heures, ils nous avaient même montré des plannings où il y avait des petites périodes qui ne devaient pas excéder 26 heures par semaine ; alors que ça ne s’est jamais vu, jamais fait.... Ici, il n’y a jamais de période morte.... Mais, leur objectif, c’était la modulation sur toute la région... c’est vrai que vers Nîmes, ils ne font même pas 35 heures.* ». Le flou règne sur la manière dont les « heures au compteur » en fin d’année seront régularisées ; l’année dernière, même pour ceux qui avaient encore des heures supplémentaires, malgré la grève « *personne n’a été payé, tout le monde a récupéré, ils ont été obligés de les prendre en repos* », même si, oralement, le chef d’agence a annoncé une possibilité de choix entre le paiement et la récupération.

La durée du travail journalier est indéterminée et son décompte est soumis à contestation. L’heure d’embauche (souvent connue la veille pour le lendemain : entre 6 heures et 8 heures) est la chose la plus sûre et la mieux connue ; l’heure de fin de travail ne l’est pas : elle est liée au nombre de points de clientèle que le dispatcheur (ou régulateur) vous a donné, aux problèmes de circulation ou de matériel et aux incidents (événements). Les convoyeurs pointent, le matin, habillés (tenue obligatoire : gilet anti-balles, arme) ; l’heure de coupure de midi (que les salariés ont pu imposer, pour une durée minimale d’une heure) est indéterminée et sa durée est souvent réduite ; le nombre d’heures de conduite sans repos (auxquelles sont soumis tous les chauffeurs) n’est jamais respecté et une prise de pause au bout de 4 heures 30 de conduite (conformément à la CC du transport routier de

marchandise) peut être gravement sanctionnée par l'entreprise (mise à pieds, licenciement) : « *la tournée ne doit pas s'arrêter* ». Les journées de 13 heures de travail sont fréquentes, notamment pour l'équipage chargé –à tour de rôle- de fermer le dépôt le soir (23 heures) ; de façon induite, le temps de repos de 11 heures par 24 heures n'est pas respecté, l'équipage chargé de la fermeture pouvant embaucher le lendemain matin à 6 heures 30.

Ce qui gêne le plus Pascal est sans doute l'amplitude journalière du travail qui fait que, certains jours il ne sait comment occuper un temps de coupure « captif » autour de son lieu de travail (il habite à quelques 35 kilomètre du dépôt) : tel est le cas lorsque sa matinée est courte et qu'il doit attendre 14 heures pour effectuer la tournée d'après midi (le travail est organisé sur deux tournées, toujours modifiables en cours de route par radio). Le contraire aussi, le fait de ne jamais rien pouvoir prévoir pour lui, ou avec sa famille, en fin de journée. La mémoire du temps de travail sur l'année ne trouve aucun repère pour se situer : « *sur l'année je n'ai jamais calculé, parce qu'on nous paye par mois ; moi, c'est le mois, pour la paye... moi, toutes les semaines, je sais combien je fais : par exemple, je sais que la semaine dernière j'ai fait 47 heures, et bien je sais qu'il y en aura 6 pour moi, et 6 pour le compteur* ». En effet, Pascal, à l'image de la plupart de ses collègues de travail, tient un carnet où est noté le temps de travail effectué (mais le temps rémunéré seulement) pour chaque semaine : ainsi peut-il nous indiquer ces durées hebdomadaires, à rebours, sur les dernières semaines : 40h.36, 40h., 48h.30, 38 h.20, 40h., 57h10, 41 h., etc.... Impressionnant.

Transports sanitaires : ambulances privées

Selon le Ministère des transports, la branche recouvre 33 000 salariés, dont 28 000 conducteurs, répartis sur 5 000 établissements. Mais cet effectif caractérise insuffisamment le secteur³³ d'activité concerné : d'autres intervenants publics (pompiers, SAMU, police) peuvent également intervenir en urgence dans le transport sanitaire, ainsi que d'autres catégories du privé (taxis) ou associatives (Croix-Rouge française). En outre, certaines compagnies d'ambulances peuvent allier le transport sanitaire à d'autres activités (livraison de journaux, transports funèbres, taxi). Enfin, plusieurs milliers d'artisans (non salariés) interviennent sur le marché des transports sanitaires. L'ensemble de nos informateurs pointent avec force les difficultés de régulation de la concurrence dans ce secteur, malgré l'intervention réglementaire. Nous verrons que cette « guerre » économique, jointe à une tarification publique des prestations sanitaires, confèrent un aspect « archaïque » au mode de régulation temporelle du travail qui y règne : plus qu'ailleurs, elle se traduit par une « disponibilité temporelle » totale des salariés des entreprises privées. Leur faible professionnalisation et leur évidente dispersion entre de petits centres de profit expliquent pour partie cet état de fait. Sur ce second point, les pratiques patronales sont largement de type artisanal : d'une part, beaucoup d'artisans indépendants travaillent avec 2 ou 3 salariés ; d'autre part, les entreprises importantes développent des stratégies de division en essaimant leurs salariés entre des entités juridiques de moins de 50 personnes, stratégies de limitation de la représentation du personnel.

Les ambulanciers français ont un des plus faibles niveaux de formation d'Europe ; dans les autres pays, il faut être infirmier pour transporter des blessés et des malades. En France, la convention collective prévoit 4 niveaux d'ambulanciers :

- le conducteur de véhicule sanitaire 1^{er} degré, qui doit être titulaire, depuis au moins deux ans, du permis de conduire B validé (par simple visite à la préfecture) pour la conduite d'ambulance ; il est le second membre de l'équipage d'une ambulance.

- le conducteur de véhicule sanitaire 2^{ème} degré possède en outre le BSN (brevet national de secourisme ou l'attestation de formation aux premiers secours ou la carte d'auxiliaire sanitaire : il peut conduire un VSL (véhicule sanitaire léger) ou être le second membre de l'équipage d'une ambulance.

³³ Les données sur les effectifs du secteur sont difficiles à rassembler. L'INSEE, dans sa nomenclature, les inclut dans la catégorie CS-ESE 52 « agents de service et aides soignants ; ils sont plus étroitement concernés par la PCS-ESE 5223 « ambulanciers salariés (du public ou du privé) » ; mais elle inclut également, entre autres, les « chauffeurs de taxis ambulance ».

- le conducteur ambulancier 1^{er} degré assure les mêmes fonctions que le conducteur de véhicule sanitaire 2^{ème} degré et est titulaire du certificat de capacité d'ambulancier (CCA, diplôme délivré par les hôpitaux après un stage de 3 à 6 mois, « un BSN amélioré » disent les ambulanciers) : il est obligatoirement présent dans l'équipage d'une ambulance et peut conduire les VSL.

- le conducteur ambulancier 2^{ème} degré est en outre chef de bord dans les ambulances lourdes et possède les permis de conduire C et D (transports en commun).

Les salariés d'ambulances privées relèvent de la convention collective nationale du transport routier qui leur consacre une annexe spécifique. La négociation dans la profession n'est pas fréquente. Pourtant, patrons et salariés ont négocié à l'occasion du « passage aux 35 heures », leur premier accord depuis 1978. Cet « accord cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire » a été signé le 4 mai 2000 par plusieurs fédérations patronales (UFT-CSNSA, FNAA et FNTS) et syndicales (CFDT et CFTC), et complété par un avenant en date du 30 juin 2000. Après deux ans de négociations, sans pour autant parvenir à réunir toute la profession, l'accord peut être vu comme une tentative de régulation du temps de travail dans un secteur où la norme formelle (floue, ancienne et inadaptée à la profession) était largement détournée, notamment à travers l'astreinte (souvent en rapports ambigus avec la « permanence » ou la « garde »). Depuis un an, le décret d'extension de cet accord est toujours attendu.

Mais on peut imaginer les hésitations des ministres successives à prononcer son extension, car le « passage aux 35 heures » y prend une modalité bien particulière, aux côtés d'autres dispositions particulièrement attendues par les salariés (révision de la grille des salaires, rémunération de l'ancienneté). En effet, si la définition formelle du temps de travail effectif retenue par la loi Aubry I y semble bien consacrée, sa mesure fait l'objet d'un contournement évident : la régulation ne concerne que l'amplitude du travail ; et tous les temps d'inactivité possibles et imaginables (habillage, déshabillage, pauses, coupures, attentes, etc.) sont forfaitisés au moyen de coefficients réducteurs (coefficients d'équivalence) qui permettent de passer des amplitudes à des « temps de travail effectif » effectivement non mesurés ni détaillés comme tels. Ce procédé d'équivalences avait pourtant été aboli par le décret 83-40 de 1996. Son retour peut être mis en relation avec une intention de limiter les abus de l'« astreinte » (souvent « sauvage ») dont les employeurs pensaient pouvoir se servir pour tenir parfois des salariés à leur disposition « 24 heures sur 24 ». Il peut également être relié à la suppression de l'astreinte dans l'accord, et à une clarification des « permanences » (soit dans un local d'entreprise équipé d'un lit, soit au domicile du salarié), considérées désormais – mais, de façon très formelle- comme du « temps de travail

effectif ». Ceci étant, l'accord propose effectivement de compter les temps de permanence dans l'amplitude (amplitude limitée de toutes façons à 12 heures journalières, mais avec possibilités de dérogations à 15 heures, en nombre limité sur la semaine et moyennant rémunération du dépassement, en cas d'urgence) ; mais cette amplitude est « réduite » en temps de travail effectif au moyen d'un barème de coefficients réducteurs dont le niveau diminue en fonction du nombre de permanences annuelles : par exemple, le coefficient d'équivalence passe de 75% pour 40 permanences par an à 85% pour moins de 11 permanences annuelles (pour l'année 2000).

D'autres dispositifs de régulation du temps de travail y sont introduits : un repos obligatoire de 11 heures après toute période de travail ou de permanence, deux week-end de repos dans le mois, une prime de dimanches travaillés, la rémunération des jours fériés ou la rémunération des activités annexes (taxi, transport de corps, activité funéraire, livraison de matériel médical, mécanique, etc.). Enfin, y est annoncée la mise en place d'une feuille de route nationale de contrôle des temps : de la forme qu'elle prendra dépend largement la possibilité de contrôle du respect du code du travail en matière de durée effective du temps de travail (10 heures journalières, temps de pause, temps d'habillage, etc.). L'accord du 4 mai 2000 introduit aussi la possibilité de moduler le temps de travail, de zéro à 42 heures hebdomadaires ; le contingent annuel d'heures supplémentaires est abaissé de 180 à 130 heures par an en cas de modulation du temps de travail.

Trois informateurs syndicaux (CFDT) ont accepté de décrire les pratiques temporelles de leur secteur d'activité en général et des entreprises dans lesquelles ils s'insèrent en particulier. On reproduit ci-dessous la synthèse de l'entrevue. Une de nos interlocutrices, négociatrice de l'accord national pour la CFDT, anime par ailleurs un forum d'ambulanciers sur le Web : deux de ses interventions sont également annexées à l'étude tant, par leur précision que par leur qualité, elles nous ont semblé utiles pour éclairer la question de la régulation temporelle dans cette branche professionnelle (voir en fin de chapitre).

Les trois personnes travaillent dans la même compagnie d'ambulances privée, différente de celles que nous avons choisies pour l'enquête. Il s'agit d'une des plus grosses entreprises d'ambulances de la région.

I Le statut, les qualifications du métier d'ambulancier et la structuration de la profession.

11 Qualification.

Deux grades sont utilisés dans l'entreprise ::

Chauffeur ambulancier : Diplôme : le BNS (brevet national de secourisme) ; et permis ambulancier (= simple visite à la préfecture).

Ambulancier : diplôme CCA (certificat d'aptitude d'ambulancier), diplôme délivré par les hôpitaux après un stage de 3 à 6 mois dans les hôpitaux. Ce diplôme est un BNS amélioré. L'ambulancier est celui qui reste derrière avec le malade. Le niveau de formation des ambulanciers français est le plus faible de l'Europe où partout ailleurs il faut être infirmier. Cela est peut être lié au fait qu'en France le système des urgences est organisé avec les pompiers et le SAMU.

12 La profession.

Les artisans patrons sont obligés pour être à leur compte d'avoir ce CCA, ce qui n'était pas le cas avant.³⁴

Répartition des artisans : 80% sont de petits artisans indépendants avec 3 à 4 salariés et 20 % de gros patrons avec 20 salariés. Les patrons ne veulent pas avoir plus de 50 salariés pour ne pas être obligé d'avoir un CE. Mais ils contournent la loi, en créant plusieurs sociétés avec le même patron (ce qui est le cas des personnes interrogées, où leur patron a crée un GIE qui regroupe 7 sociétés qui totalisent 160 salariés)(1). Une autre manière de tourner la loi est aussi d'avoir des CDD. En PACA il y a 5 sociétés qui ont plus de 20 salariés et dans les Bouches du Rhône 12 sociétés se partagent le marché des hôpitaux publics ; les trois plus gros patrons sont d'ailleurs appelés les «frères Dalton ».

Ces gros patron font la loi, c'est une «maffia», ils donnent des bakchichs aux hôpitaux pour avoir le marché. Ils font du transport gratuit, transport de sang, de bagages (la dénomination transport bagages est donnée aux transports de malades d'un hôpital à l'autre qui relèvent du budget interne à l'hôpital). Ils ont le marché des hôpitaux pour les transports sanitaires. Ils s'arrangent avec les hôpitaux, ils baissent les prix, ils acceptent de faire gratuitement le transport bagages pour se réserver les transports sanitaires. Les ambulanciers font aussi les brancardiers, transportent les malades dans les chambres gratuitement, ce travail retombe sur le personnel qui n'est pas payé en plus pour ces heures. Ils remplacent les brancardiers de l'hôpital, surtout la nuit, ce qui permet à l'hôpital de ne pas avoir des brancardiers la nuit. Toutefois, 95% de notre temps concerne du transport « externe », c'est à dire du domicile à l'hôpital, et retour. Les gros patrons sont dans le comité de l'AMU (aide médicale d'urgence) de la préfecture ; aussi ils s'arrangent entre eux pour la répartition du marché. A Aix deux sociétés se partagent le marché de l'hôpital public. Cette profession est

³⁴ Pratiquement, pour s'installer, il faut racheter une société. Le nombre d'ambulanciers est réglementé : on ne peut en avoir deux dans un même village...Pour s'installer, il faut un agrément de

réglementée, la sécurité sociale limite le nombre d'ambulancier, pour s'installer il faut racheter une société d'ambulance.

A la recherche d'une professionnalisation : « Les pompiers prennent de plus en plus de place », eux ils ont des stages permanents ; alors que les salariés ambulanciers privés n'ont jamais de formation, ni de stage, ni de recyclage ; les patrons n'envoient jamais personne en formation. On est les seuls, en France, avec un diplôme « bidon ». Ca vient du fait que chez nous, on a toujours eu les pompiers, Police secours, le Samu 13, les marins pompiers, etc.... Mais aujourd'hui, il semblerait que le SAMU veuille se battre aux côtés du privé contre les pompiers qui tirent trop la couverture à eux.

Répartition des rôles et charges entre les pompiers et le SAMU. Il n'y a pas de concurrence avec le SAMU, mais plus avec les pompiers qui sont chargés des accidents sur la voie publique, et donc du transport des blessés sur la voie publique. Ils ont le monopole de la voie publique. C'est le SAMU (en particulier le médecin régulateur) qui oriente et interprète la gravité des transports, s'il faut un médecin ou non dans le transport. A partir du mois de mars, ça ne sera plus les sapeurs qui géreront les interventions, mais le «centre 15» : il gèrera les appels d'urgence : il décidera si ce sont les pompiers ou les privés qui doivent intervenir ; mais il y a un risque de monopole : les gros patrons sont reliés directement au «centre 15», ici dans la région c'est leur employeur qui a le téléphone du «centre 15» ; c'est l'entreprise d'ambulance la plus grande de la région, et qui donc est toujours disponible en matériel et en personnel, ce que ne peuvent pas faire les petites structures ; souvent en effet les hôpitaux demandent trois ambulances à la fois, ce dont ne disposent pas les petites. Dans le département il y a toujours une société qui est de garde et une société qui est d'astreinte. Il semblerait que ce pouvoir des grandes sociétés soit spécifique au département, ailleurs il y a des tours de permanence avec tous. « Notre patron a pris la gestion du centre 15 » Il y a à peu près 80 sociétés qui interviennent dans les Bouches du Rhône. Mais toutes n'ont pas de contrats avec l'hôpital (voir sur Aix, deux sociétés ont le monopole, et deux autres essaient d'entrer : casse des prix, dumping, etc...).

II Les conditions de travail, les horaires et le salaire.

Dans les boîtes, surtout les grosses il y a un turn-over important à cause des conditions de travail qui sont très dures, spécialement à cause des horaires de travail. Dans leur entreprise leur patron a une secrétaire et un chef régulateur qui s'occupe du standard et de la répartition du travail et des interventions ; il est le chef du personnel, c'est lui qui gère les congés et le planning ; aussi, il a tout pouvoir et peut ennuyer les salariés, éventuellement

la Préfecture : c'est la DASS qui gère ça ; elle peut aussi faire sauter l'agrément (cf. le Comité de l'Aide Médicale Urgente, où siègent les patrons, mais pas les salariés)..

exercer un chantage : « *c'est un peu le patron* ». La profession n'est pas réglementée comme les routiers, il n'y a pas de disque de contrôle horaire.

Les horaires : Le secteur ambulancier appartient à la branche nationale des transports routiers, et un accord spécifique à la profession a été signé le 4 mai 2000 par CFDT/CGC/CFTC) mais il attend d'être étendu et appliqué au secteur ambulancier (il est sur le bureau de Mme GUIGOU), malgré l'opposition des syndicats CGT, FO. Mais la CFDT est le syndicat majoritaire dans ce secteur, aussi il y a des chances que cet accord passe

21 Les anciens horaires, le système en cours, horaires et salaire

211 Horaires : « *Les horaires ne sont jamais respectés* » : l'horaire hebdomadaire est de 40H mais cette durée horaire n'est jamais respectée. On travaille sur une amplitude de travail de 12 heures (par exemple, de 6 h à 18 h ;) payées 8 heures. Ils travaillent donc de 6H jusqu'à 18 h pour être payés 8 heures. 4 heures sont donc enlevées d'office. Les horaires sont tournants avec donc des périodes de 12 h. mais il arrive souvent que la personne enchaîne sur une astreinte de 12 heures après avoir eu sa journée de travail de 12 h, et qu'elle reprenne ensuite son travail le lendemain matin. Les patrons peuvent mettre l'astreinte pendant la période de repos. Le personnel fait souvent une à deux astreintes par semaine, dont une de nuit. Dans la convention il est notifié que les personnes peuvent faire 17 astreintes par mois³⁵. Aussi le personnel enchaîne un travail de jour avec un travail de nuit³⁶ pour aller, après une journée de travail, faire un transport à Paris et revenir sans avoir pris un repos. Les accidents sont fréquents. Un des interviewés a eu un accident avec 5 mois d'arrêt : pression forte des patrons qui ont tout pouvoir sur le salarié, font du chantage à l'emploi, connaissent la vie privée des salariés, leur crédit, les enfants, ils font même venir des gens du Nord de la France et les logent dans des hébergements de fortune

Organisation des horaires. Grande irrégularité des horaires, les personnes savent quand elles commencent le travail, mais jamais quand elles finissent ; de plus, les horaires changent sans arrêt. Le planning est fait au jour le jour. Pour les gardes, le délais de prévenance est d'un jour. Pour tout le reste, aucun délai de prévenance n'est respecté.

³⁵ La revendication de nos interlocuteurs est de supprimer l'astreinte et de la remplacer par une notion de « permanence » impliquant un décompte (même forfaitaire) de temps de travail : même si l'on peut accepter un « ratio », un pourcentage forfaitaire du temps d'astreinte, il faut que ce temps entre dans le temps de travail.

³⁶ « Actuellement, je commence à 7 heures le matin ; je travaille toute la journée ; si je suis d'astreinte de nuit, ce qui m'arrive à peut près une fois par semaine – de 20 heures à 8 heures -, je fais mon astreinte et le lendemain je re-travaille » normalement, il y a une prime d'astreinte dans la CC, on ne l'a pas : certaines se faisaient au local de la société, ce qui aurait dû leur donner le statut de temps de travail ; pourtant on n'était payés que 3 heures + le temps d'intervention. Pour ne pas payer ce temps de travail, les astreintes se sont de plus en plus faites au domicile, payées 1h30, mais + les interventions, mais les temps de trajet ne sont pas payés. En général, dans les petites entreprises et en zone rurale, on sort très peu la nuit ; alors que chez nous, dans les grosses sociétés, on sort tout le temps (retour des dialyses à minuit ou minuit et demi, etc....) « personne n'a de repos hebdomadaire :

Incidence de ces horaires sur la vie de famille. Beaucoup de divorces, de femmes seules, c'est très difficile pour avoir une vie de famille avec l'obligation des astreintes de nuit et l'isolement inévitable des gens quand ils rentrent de leur travail ; ils ne veulent plus voir personne, ils ne veulent plus sortir. Nadia s'est mise à temps partiel pour pouvoir élever ses enfants.

Absence de contrôle Il n'y a donc pas de disque horaire comme chez les routiers, (mais un contrôle par la radio dont sont équipés les véhicules) et, de plus, la DDASS ne contrôle jamais les fiches, les médecins du travail ne font pas leur boulot ; ils sembleraient même être à la solde des patrons, jugent inapte une personne que ne veut plus le patron : c'est ce qui est arrivé à Nadia. (on se débarrasse des gens en les frappant d' « inaptitude »).

212 Le salaire.

Le personnel est payé sur une base mensuelle de 169 heures au SMIG, avec 8 heures forfaitaires supplémentaires payées 25%. Tout le monde est au SMIG avec, en sus, les primes d'ancienneté : 2% au bout de deux ans, 4% au bout de 5 ans, 6% au bout de 10 ans, 8% au bout de 15 ans. Les astreintes ne sont donc pas payées ; elles sont incluses dans les 169H. Il arrive donc que les personnes travaillent jour et nuit sans repos entre les deux, et que dans la réalité elles fassent 150 heures en plus. Un audit de l'ANACT (ACT Méditerranée) a été réalisé et a comptabilisé 300 heures mensuelles de travail effectif. Normalement, les dimanches d'astreintes devraient être majorés de 90F mais cela n'est jamais fait. Un recours a été déposé aux prud'hommes ; il est en cours depuis 4 ans : il devrait statuer sur les conditions de comptabilisation des heures d'astreintes comme travail effectif ; seules les heures d'astreintes effectuées au bureau peuvent être comptabilisées comme heures de travail, et non les heures effectuées au domicile.

Le calcul du salaire. Le décompte comprend : 169H au SMIG, plus 8H supplémentaires à 25%, et une prime de 300F de non-accident qui s'ajoute à la prime d'ancienneté (300F pour 10 ans d'ancienneté). Après le décompte du net, s'ajoute une prime de salissure de 450F, 10 paniers à 30F et 11 paniers (restaurant) à 71F. Ce qui fait au total un salaire de 8000F, mais par rapport aux heures travaillées, les gens sont sous le SMIG.

22 L'accord des 35H.

Le syndicat s'est battu pour comptabiliser les astreintes dans le temps de travail, que les astreintes soient considérées comme un travail effectif de 12H, et pour avoir un repos de 11 heures entre deux périodes travaillées de 12 heures. Dans l'accord, le syndicat a négocié pour que les astreintes soient appelées « permanences » à récupérer et non plus astreintes, afin de ne plus faire référence à l'article 212 4bis du code du travail sur les

on nous répond que c'est une astreinte »... voir ARTICLE 212-4 bis de la cc, souvent cité par nos interlocuteurs.

astreintes qui ne considère pas les astreintes comme du temps de travail effectif. Le syndicat veut que cet accord soit véritablement une baisse du temps de travail ; les personnes veulent du temps libre pour avoir une vie normale. Pour faire accepter cela, la suppression des astreintes et le repos obligatoire entre deux périodes travaillées de 12H, le syndicat a dû négocier un système d'équivalence des heures travaillées, avec un coefficient réducteur de 85% sur 12 heures, c'est à dire 12 heures de travail payées 10heures. Aussi, dans ces conditions les 35 heures effectives sont impossibles à mettre en place. Pour être payé 8 heures, il faut faire 10 heures de travail. Les 35 heures correspondent en réalité à une semaine de 9H sur 5 jours avec 13% d'équivalence (à vérifier ?).

Des augmentations de salaires ont aussi été négociées : 800F sur 3 ans. La personne ayant son CCA sera embauchée au SMIG, passera à 8250 brut et au bout de 3 ans sera à 8700. Ce sont des augmentations importantes. Mais les patrons n'acceptent pas cette nouvelle règle par rapport aux astreintes : ils font pression sur le gouvernement pour continuer à mettre l'astreinte pendant les heures de repos, même si cela est en porte à faux par rapport à la directive européenne qui impose un repos de 11 heures par 24 heures travaillées. Dans leur entreprise, le patron a tout prévu pour ne pas payer plus son personnel. Il vient en effet de changer le système de calcul du salaire. Actuellement, le patron de l'entreprise a anticipé de façon à nouveau à refoirfaitiser le salaire : le salaire comprend 169H payées au SMIG et les heures sup' : le panier et la prime d'ancienneté sont supprimées et transformées (reportées) sur les astreintes, sous forme d'une « prime de garantie d'astreinte » ; la prime d'ancienneté est maintenue. Il a supprimé les heures supplémentaires et a mis toutes les primes dans les primes d'astreintes. Cette anticipation est un véritable chantage aux 35 heures : si l'accord cadre passe, les astreintes disparaîtront et les primes correspondantes avec, ce qui fera perdre 1500 F. environ aux personnels.

Quelques observations complémentaires :

- Comme l'entreprise « rafle » beaucoup de marchés, il y a une pression continuelle pour enchaîner les courses. Il est question de pressions psychologiques : on est en flux tendus, il n'y a pas de temps morts, ni d'attentes : on pose le malade, et on revient le chercher (nous ou un autre).

- *Discrimination* : certains patrons ne veulent pas de femmes : « *elles ne se laissent pas faire et elles ont des enfants....* ».

- « *L'accident du travail et c'est la porte....* »

- Les ambulanciers sont plutôt des jeunes. 50% seulement du personnel est stable.

- Voir aussi : *chantage à la grève* : le « discours du patron » : « *moi je peux tenir 3 mois ; vous, vous ne tiendrez pas 2 jours....* »

-« *On fait beaucoup de distances* »

- Problème des tenues, du vêtement de travail : pas de vestiaire, « on rentre chez soi avec des vêtements contaminés ».

- Le complément salarial en cas de maladie n'est pas donné aux salariés.

Trois chauffeurs ambulanciers, appartenant chacun à deux entreprises différentes, ont répondu à nos questions.

« AMBULO » société d'ambulance

Conflits de normes et de mesure du temps entre deux salariés ambulanciers et leur entreprise : qu'est le temps de travail subordonné ?

L'entreprise existe depuis une vingtaine d'année . Récemment, et selon les salariés interrogés, elle est passée de 15 salariés à 9 (dont un gérant mandataire et une secrétaire à mi-temps)

Les deux salariés rencontrés, en conflit avec leur employeur sur la question du temps de travail et de sa rémunération, viennent d'être « mis à pieds », font l'objet d'une procédure de licenciement, mais continuent à travailler dans l'entreprise en montant un important dossier pour les prud'hommes, dossier dont nous avons eu connaissance. Ils présentent ainsi le différends qui les oppose à l'entreprise *« On a remis en cause le système d'astreintes ; d'après la convention collective les astreintes ont été établies sur une base d'une heure trente, plus les sorties ; astreinte cela veut dire que nous restons à domicile, et que nous répondons aux appels de l'employeur ; or d'après la loi, puisque nous remettons cela en cause aux prud'hommes, ce ne sont pas des astreintes, ce sont des permanences, cela doit être payé comme du travail effectif, c'est à dire que si on commence les permanences de 20H le soir à 8H le lendemain, on doit nous payer 12H de travail effectif ; Or la convention, qui est une convention employeur, qui n'a pas été faite en accord avec les employés, est illégale, puisqu'elle dit devoir payer les employés sur la base d'une heure trente, plus les sorties, c'est à dire qu'on vous mobilise à domicile toute une nuit, voir le samedi dimanche aussi, la journée et la nuit, et on vous paye une heure trente par jour plus les sorties. Il n'y a aucune récupération en plus, même si vous sortez la nuit du vendredi soir, vous travaillerez quand même le samedi. Et avant ces astreintes là on fait le travail de la journée, entre 10 et 12H de travail, et on enchaîne à 20H l'astreinte jusqu'à 8H le lendemain donc ça fait presque 24H de travail d'affilé, et même toute la semaine ; dans notre société c'est toute la semaine du lundi au lundi 8H de la semaine d'après. On fait toutes les astreintes de nuit, plus le travail de la journée durant une semaine, c'est à dire que l'on travaille 12 jours sans repos hebdomadaire, du lundi jusqu'au vendredi prochain, le dimanche on est d'astreinte donc on n'est pas de repos»*

Leur activité, classique, d'ambulanciers est décrite ainsi : *« On va chercher des malades, on les amène dans les centres hospitaliers ou les centres de rééducation, En ambulance on est toujours deux, il doit toujours obligatoirement y avoir un CCA à*

bord, et un BNS. Il y a aussi des VSL, véhicules sanitaires légers, où les personnes marchent et non pas besoin d'assistance ; il y a alors une seule personne, ce sont des voitures particulières simples ; dans les ambulances on est en équipe de deux. Il y a des voitures particulières simples et l'ambulance avec brancard ».

Guy, 39 ans, est originaire de Bretagne. Après son bac et son service militaire, il travaille pendant deux ans comme chef de rayon dans une enseigne de la grande distribution. A 23 ans, il décide de reprendre ses études et se forme pendant deux ans pour devenir technicien navigant dans l'aéronautique civile, puis suit un an de cours à l'Ecole Nationale de l'Aviation Civile de Montpellier et obtient le diplôme d'aviateur 3^{ème} niveau : *« j'ai eu mon brevet de pilote de ligne, je suis arrivé à la force du poignet »*. Pendant 5 ans, il effectue des petits vols réguliers et des vols sur jets privés pour le compte d'une petite compagnie aérienne en tant que second pilote et développe aussi une activité d'instructeur. Dès cette époque, les temporalités de son activité professionnelle l'amènent à être trop souvent absent du domicile et le conduisent au divorce : *« j'ai dû divorcer à cause de l'aviation... il fallait trop se déplacer ; c'est sûr que ça paie était intéressante, mais les déplacements c'est difficile »*.

Il décide de chercher un travail plus sédentaire ; ne trouvant pas d'emploi au sol dans l'aviation civile, il passe son BNS, rentre dans une société d'ambulances et obtient son CCA. On peut en partie lire son « déclassement professionnel » à partir des conséquences que le régime temporel du travail avait eues sur sa vie : *« J'ai choisi cet emploi parce que j'en avais marre, et que j'étais fatigué, et le divorce cela m'a marqué, j'en avais marre, je suis arrivé à un âge où je ne pouvais plus me déplacer constamment, trop dur, l'argent je gagnais bien mais cela était invivable. »* Après avoir travaillé 3 ans dans cette entreprise, il déménage et rentre dans la petite société où il travaille toujours (plus ou moins) actuellement (2 ans d'ancienneté). Mais la vie qu'il partage avec sa nouvelle compagne, dont il a une fille (2 ans et demi), est à nouveau émaillée de tiraillements d'origine professionnelle ; elle, fonctionnaire, infirmière en CCAS, éprouve quelques difficultés à emboîter ses temporalités propres dans les rythmes (chaotiques) de travail de Guy : astreintes de nuit (qui sont, en fait des permanences) une à deux semaines par mois, travail de week-end ou de jours fériés, appels d'urgence, etc. *« le seul temps que je passe avec ma fille, c'est durant mes jours de congé ; le temps que l'on peut passer à la vie privée est conflictuel au niveau du couple, dans les conditions de travail actuelles, ce n'est pas proportionnel à ce que nous percevons. Ne pas être là et ne pas gagner en conséquence, si vous voulez au niveau du couple cela ne passe pas. »*. D'ailleurs, pour lui aussi, c'est l'ensemble de sa

vie sociale qui est « polluée » par les temporalités d'un travail déréglé : « on ne peut pas le soir aller faire du sport dans un club où il faut des horaires réguliers et prévisibles ; moi mon activité c'est l'aviation, le planeur, mais cela est uniquement pendant les WE où je ne travaille pas.... j'aimerais m'inscrire dans une salle de sport, en plus le soir mais ayant des horaires irréguliers je ne peux pas ».

Les rythmes du travail et l'absence de toute prise en considération par l'entreprise des conditions du travail ne sont pas non plus sans conséquences sur la vie des salariés, en termes de fatigue et de risques pour la santé : « moi j'ai eu un accident avec l'ambulance puisqu'il n'y avait pas de repos et ce jour là j'étais très fatigué, au retour d'une mission j'ai eu un accident moyennement grave, mon copilote a du être hospitalisé et les deux personnes qui m'ont percuté ont aussi été hospitalisées avec fracture du poignet, cela est dû à la fatigue parce que je venais de travailler 7 jours sans repos » Leur sujétion totale est particulièrement attestée par l'irrégularité des pratiques de l'employeur : entre autres observations, on peut extraire les suivantes des propos de Guy :

- « il n'y a pas de planning affiché, pas de chauffage dans les vestiaires, et salle insalubre, nous sommes considéré comme du bétail, pas de chauffage dans la salle de repos, lorsque nous attendons une heure entre deux transport, nous attendons dehors dans la cours hiver, comme été, parce qu'il fait encore plus froid dans la salle de repos »
- « lui, il ne paye pas les heures supplémentaires » ;
- « si vous prenez notre bulletin de salaire, c'est marqué : heures sup' = 0, heures de nuit = 0, il n'y a pas de majoration, ni 25% ni 50% »
- « on devrait avoir droit à des primes qu'il ne nous donne pas alors qu'elles sont obligatoires, comme la prime de salissure, la prime de repas et la prime de lavage des vêtements »
- « Nous sommes arrivé à faire des calculs, au niveau prud'homal, sur le mois nous avons estimé une moyenne environ de 250 à 300H par mois au total et nous sommes payés sur la base de 169H. » « Et nous ne savons pas à quelle heure nous terminerons le soir, il n'y a pas d'heures, vous pouvez finir à 17H, vous pouvez finir à 19H. Le matin c'est pareil il peut vous appeler pour vous dire : tu viendra plus tôt. On peut dire que c'est irrégulier »

La semaine de permanence, comme pour la plupart des ambulanciers, le salarié effectue ses journées normales de travail, rentre chez lui le soir, et commence sa permanence jusqu'au matin (20 heures – 8 heures), moyennant une indemnité forfaitaire d'astreinte correspondant à 13 fois 1h.30 de salaire par mois, et une indemnité tout aussi forfaitaire de 80 F. par sortie effective de nuit. Cela ne l'empêche pas, si un de ses clients « normaux » a une dialyse à faire la nuit, de le conduire au centre ou à l'hôpital sans compensation

financière particulière. Les astreintes de dimanche et de jours fériés durent 24 heures ; elles sont indemnisées sur la base de 3 heures de salaire chacune. Guy tient ses comptes : il nous a amené un décompte extrêmement précis, fait sur tableur Excel, des heures qu'il a travaillées entre mars 1999 et décembre 1999. Ce document est en réalité destiné à impliquer son employeur aux prud'hommes ; il est donc assorti de toutes les pièces validant son calcul (décomptes journaliers, feuilles de paye, etc.). Il est intéressant d'y relever les durées réelles de travail mensuelles, durées incluant les temps de travail effectif et les « permanences », de semaine, de dimanche et de fériés ; on peut les comparer à la durée légale de 169 heures.

	Temps d'amplitude, hors permanences	Temps de travail effectif en h.(1)	Heures de permanence (2)	Total travaillé (1)+(2)	Jours d'absence (à ajouter)
Mars 1999	147	147	24	171	
Avril	192.45	192.45	60	252.45	
Mai	184	184	84	268,00	
Juin	144.05	144.05	96	240.05	6 CP
Juillet	202.15	202.15	96	298.15	3 CP
Août	176.45	176.45	108	284.45	
Septembre	179.30	179.30	60	239.30	1 CP
Octobre	177.35	139.40	96	235.40	
Novembre	175.30	145.05	96	241,05	1 absence
Décembre	165.25	165.25	96	229.30	3 Maladie

Dans le tableau ci-dessus, la différence entre l'amplitude et le temps de travail effectif est simplement le temps du repas. Ces données peuvent être mises en rapport avec le nouveau régime de rémunération de la durée du travail envisagé par l'accord national. Si l'on prend, par exemple, le mois de novembre, où Guy a eu une amplitude de $175.30 + 96 = 271.30$, l'application d'un coefficient d'équivalence, disons 75%, la durée du travail effectif prise en compte sera $0,75 \times 271.30 = 203.50$ h. La barre des « 35 heures » reste encore éloignée.

André, 28 ans, a arrêté ses études à la fin de la 3^{ème}. Après deux ans d'armée, il est entré dans la société d'ambulances où, après être resté 6 ans aide ambulancier, il acquiert son BNS et vient juste de passer son CCA. Il partage sa vie, sans enfant, avec une compagne qui travaille comme agent d'entretien qualifié dans une école (« tata dans les écoles ») ; il assure, avec son frère (au chômage), la charge totale d'une mère handicapée qui nécessite d'être entièrement nourrie, lavée, habillée, occupée, etc.. Charges lourdes dont il s'acquitte aussi bien que possible compte tenu des conditions temporelles de son travail professionnel. L'entreprise qui l'emploie avait au départ plus 15 salariés. L'annonce prochaine des « 35 heures » a conduit les employeurs (associés) à scinder la structure en deux sociétés distinctes avec, selon notre interlocuteur, un objectif de contournement de l'obligation légale. Vrai ou

faux ? Habile ou non ? En tout cas, il semble bien que l'entreprise ne ménage pas beaucoup ses ambulanciers salariés : *« si on sait quand on commence, on ne sait pas quand on finit »*. Comme Guy, André aligne de longues amplitudes de travail, à base de conduite, de temps d'attente, d'astreintes de permanences, qui rendent la notion de durée annuelle du travail assez éloignée de leurs préoccupations *« On effectue les horaires de l'entreprise, on doit s'adapter aux horaires de l'entreprise.... la semaine dernière, j'étais de nuit, j'ai commencé lundi, mercredi et vendredi à 12 h 30 et j'ai fini à minuit en déposant le dernier client de la dialyse qui habite à 50 Km de Marseille ; j'arrive dans la société il est minuit, donc ça me fait une base de 11 h 30...(...).... les sorties de dialyse, il ne les note pas, c'est gratuit »*. Et tout cela pour *« avec 8 ans d'ancienneté 5840 F ; net, brut 7000 ; mon salaire net, c'est sur la base du SMIC plus l'ancienneté, soit 4% de mon salaire »*.

Pourtant, André se sent bel et bien concerné par la durée de son temps de travail puisqu'il a constitué, lui aussi, un dossier pour les prud'hommes en vue d'obtenir la rémunération de tous ses temps travaillés. Ces temps, il les évalue à 250 heures mensuelles. Selon lui, il ne nous reste qu'à recourir à une arithmétique toute simple si l'on veut connaître son temps de travail annuel : $250 \times 12 = 2500$ heures, dont il faut retrancher les 5 semaines de congés payés. Sans doute ne compte-t-il pas tout à fait « son temps » de la même manière que son employeur, mais une chose semble claire : on est loin des « 35 heures » : *« Non, c'est la débâcle, c'est incroyable. Le nombre d'heures que nous faisons par rapport à ce que nous percevons c'est insensé, si notre salaire était proportionnel au nombre d'heures que nous effectuons cela serait intéressant, à conditions qu'il y ai un nombre de repos légal, mais là il n'y a rien de tout cela »*.

« AMBULA » société d'ambulance

Rapports de force et régulation du temps de travail dans une très petite entreprise.

L'entreprise emploie aujourd'hui trois salariés. Les deux employeurs associés travaillent aussi pour une partie de leur temps. Le salarié interrogé travaille aujourd'hui pour un de ses anciens « collègues de travail » ; tous deux ont quitté simultanément la même compagnie d'ambulances, le second ayant décidé de « s'installer à son compte » et de monter la firme actuelle en association avec une autre personne.

Laurent a 36 ans. Originaire de l'Oise, un père qui a connu « *comme on dit : trente six misères, trente six galères, il a fait plusieurs travail, ça fait qu'on a été obligés de se déplacer* », des études interrompues à la fin de la 6^{ème} (« *c'est pour ça que mes études n'ont pas été brillantes* »), un CAP de maçonnerie, le divorce des parents, des petits boulots dans la maçonnerie, l'armée (un an), un travail de manutentionnaire « *trouvé par l'ANPE. De là, j'ai été licencié économique, c'est pour ça que je me suis retrouvé sur Marseille parce que, n'ayant plus de maison où je pouvais m'installer, ça fait que, bon, j'ai rejoint la maman qui était sur Marseille.* ». Ne parvenant pas à retrouver du travail, Laurent passe son BNS, il passe aussi « *la réanimation, qui est une spécialisation utile pour les ambulances* » et intègre la Croix-Rouge en bénévole, pour « *le fait de pouvoir aider les gens* ».

Une petite compagnie d'ambulances (8 ou 9 salariés) l'embauche et lui permet de découvrir ce que dérégulation du temps de travail veut dire : « *parce qu'entre temps moi, des ambulances je suis passé un peu à la presse : parce qu'il faisait aussi un peu la presse : je livrais les journaux la nuit ; c'était un peu atypique, je veux dire, parce que je faisais un peu la presse, je faisais les ambulances ; je me retrouvais à faire des heures, je ne vous dis pas les heures, des heures de folie, de folie, mais alors de folie. Payées à rien du tout ; ni heures supplémentaires, ni repos, ni.... Les 8 premières heures étaient payées, et après, c'était global, c'était un forfait, un peu comme les packs SFR. Je livrais le journal la nuit, et je me retrouvais parfois à tourner la nuit pour la presse et la journée des fois, le matin ou l'après-midi pour les ambulances ; des fois, je partais à 20 heures de chez moi, je ne rentrais pas avant le lendemain, ça pouvait être 11 heures, ça pouvait être midi, ça pouvait être une*

*heure de l'après-midi, c'est un histoire de folie ». Au bout de 8 ans, « un jeune » de l'entreprise s'étant installé à son compte comme ambulancier, Laurent accepte d'aller travailler chez lui comme salarié : « en pensant qu'il était bien. Il m'a recruté et tout, et puis j'ai vu que, bon, au bout de quelques années.... j'y suis resté deux ans et demi ; entre temps, au bout de deux ans, j'ai passé le concours pour avoir le CCA, j'ai réussi bien sûr : il me faisait faire des journées de folie lui aussi, c'était des journées de folie, d'ailleurs je suis en procès avec lui...des horaires de fou ; mais je veux dire, si vous préférez, **ça m'a blindé aussi**, vous comprenez : après, j'en ai eu tellement marre que bon, maintenant, le moindre truc ».*

Les conditions de travail insupportables, mais peut-être aussi la naissance d'une conscience de ces conditions, pousse deux ans et demi plus tard Laurent à suivre à nouveau un de ses collègues de travail dans la société qu'il vient de monter. En outre, il se sentait mieux armé, avec son CCA, pour devenir chauffeur ambulancier chef de bord. Il est, depuis 8 ans, dans cette toute petite entreprise (« 3 ouvriers et deux patrons »). Et même si son employeur « dérape » bien souvent en matière d'horaires et d'emplois du temps, Laurent a appris à se défendre et même –apparemment- à se faire relativement respecter : il est parvenu, à plusieurs reprises à négocier son salaire et, face aux pratiques irrégulières de son employeur ; il adhère à une organisation syndicale (CFDT), apprend la convention collective « par cœur » (« je l'ai toujours dans mon sac ») et défend désormais bec et ongle ses 39 heures de travail hebdomadaire : « oui, il prend des intérimaires ; c'est parce qu'il nous demande si on veut faire des heures supplémentaires ; alors moi, comme je lui explique, je lui dis voilà : on fait 39 heures dans la semaine, il y a une personne qui est malade, il faut la remplacer, je veux dire : c'est pas à moi de la remplacer, j'ai eu 39 heures, déjà que je n'arrive pas à organiser ma vie privée, alors si en plus de ça je fais des heures supplémentaires pour vous faire plaisir parce qu'il y en a un qui manque, j'en finis plus..... Oui, mais vraiment, on a corrigé là.. Au début, quand j'ai commencé pour lui, j'ai fait jusqu'à 12 heures par jour ; mais il ne m'a jamais payé d'heures supplémentaires ; c'est vrai qu'à la fin de l'année il avait donné 3000 F. de prime, mais, bon, ça, ça ne l'engageait à rien, c'est dérisoire par rapport à ce qu'on faisait : quand vous commencez à 3 heures du matin, vous prenez la dialyse à 9 heures (du soir), vous l'emmenez au centre de dialyse, vous venez la rechercher à 3 heures du matin, et que le matin, le matin même hein, c'est à dire que: 3 heures, le temps que vous rentriez à la maison, à 6 heures, 6 heures et demi, vous recommencez la journée derrière ; vous vous rendez compte un peu, le laps de temps, il est où là le repos ? ».

D'ailleurs, si Laurent a pu préserver (très relativement) son droit au repos, cette régulation là n'est pas forcément collective, l'employeur recherchant en permanence les « maillons faibles » et en en jouant : *« ça fait qu'il a mis le collègue, mais 3 fois dans la semaine, vous vous rendez compte, il lui fait commencer le mardi à 4 heures 30, jusqu'à 16 heures, jeudi 4 heures et demi – 16 heures, samedi 4 heures et demi – 13 heures, et le vendredi, la veille, il le fait finir à 19 heures, pour repartir à 4 heures et demi »*. Laurent a réussi à imposer à l'entreprise de leur fournir un planning hebdomadaire : *« Oui, parce que comme je lui ai dit : vous savez, moi, je viens travailler pour vous, c'est bien, mais moi, j'aime bien savoir quand c'est qu'on commence et quand c'est qu'on finit ; comme ça, au moins vous arrivez à déterminer les heures supplémentaires et les heures non supplémentaires. Au moins, vous pouvez dire, voilà : j'ai commencé à telle heure, si je finis à 17 heures 15, et bien il me doit un quart d'heure. Et ça, maintenant, ça marche. Oui, obligé, maintenant, il sait très bien qu'on ne lui fera pas de cadeau.. Le planning, c'est depuis mai 1999 on va dire. »*.

Certaines question, pourtant, ne sont pas résolues et restent en débat : les temps de repas, la rémunération des indemnités de repas (payées 18,85 F. au lieu de 41,10F), des journées de travail effectif programmée au delà des 10 heures légales, des temps de repos insuffisants, les temps d'habillage exclus du temps de travail, les délais de prévenance (plannings hebdomadaires obtenus le lundi matin de la semaine concerné, etc. Finalement, la mémoire de la durée annuelle ne fonctionne pas, faute de sens et de repère ; en revanche, ses feuilles de temps journalières pourraient permettre d'en faire une évaluation approximative, à l'exclusion des petits dépassements journaliers, semble-t-il fréquents dans son cas. Marié, avec deux enfants (1 an et 6 ans), Laurent nous confie ne pas avoir beaucoup de disponibilité pour aider son épouse, en congé parental, aux tâches domestiques et familiales : *« Non, là, c'est ma femme. De temps en temps, je mets la main ; bon, moi c'est plutôt l'extérieur, mais en ce moment, c'est ma femme qui fait tout, elle s'occupe des enfants et tout, et bon.... Moi, j'arrive le soir, je suis claqué : à 20 heures 30, 21 heures, c'est bon, il n'y a plus personne »*. Son rêve, ou son projet ? Rentrer dans l'assistance publique, qui lui apporterait : *« La sécurité d'emploi, et puis la vie de famille aussi. C'est bien de pouvoir, ne serait-ce que des fois aller faire les courses avec sa femme. »*. Ou alors : *« travailler sur 4 jours, l'idéal, c'est ça »*. Mais ce qu'il a n'est pas si mal, finalement, par rapport à la plupart de ses amis dans la profession : *« Moi, j'ai mon collègue, mon ami là, en passant aux 35 heures, il veut lui faire travailler 52 heures dans la semaine, vous vous rendez compte, et en plus de ça, son patron lui dit : non, mais on vous fait travailler 52 heures, mais vous nous devez encore des heures.... D'après ce qu'il m'a dit : dans le mois, ils veulent les faire travailler 3 semaines de jour, et une semaine de nuit. Je lui ai dit : mais attends, il ne faut rien signer, il ne faut*

pas signer un truc comme ça.... Oui, il fait beaucoup d'heures ; c'est vrai qu'il a un salaire que... il a à peu près le salaire que j'ai moi, mais moi pour 39 heures : lui, il fait 200, ou 250 heures, c'est bon quoi. ».

Annexe ambulanciers. extrait d'intervention au forum : « Les ambulanciers ont la parole »

<http://www.euro-ambulance.com/forum>

Re: Questions sur le métier d'ambulancier.

Auteur: nadia.@wanadoo.fr

Date: 30/09/00

Heure: 00:43:42

« Caramail, bonjour et salut amical à tous les ambulancières et ambulanciers, Voici un début de réponse à ta question du 21.09.00. Tout d'abord bravo pour l'intérêt porté aux ambulanciers. Et tant mieux si tu veux choisir cette profession. Elle va se révolutionner.

Les ambulanciers sont des professionnels de santé dont le rôle est primordial dans la chaîne des secours et des soins. Le travail des ambulanciers consiste à apporter à toutes personnes, malades et blessés, l'assistance, l'accompagnement psychologique, les soins, l'établissement des dossiers administratifs (dossiers facturation, – sécu. remboursement de transport, formalités d'admission ou de sortie services hospitaliers.). L'ambulancier BNS - (brevet national de secourisme) est un salarié compétent dans l'équipage d'un véhicule (Type léger - VSL ou dans une ambulance). En VSL, il transporte des personnes assises (maximum trois). Il doit avoir une conduite souple et délicate, surtout durant les missions d'urgence en ambulance. La conduite se répercute sur l'état du malade. Il a acquis une expérience aussi bien au niveau relations particulières auprès des malades que de la conduite rassurante du véhicule sanitaire. Il doit prendre toutes mesures nécessaires afin d'assurer le transport des personnes dans les meilleures conditions. Il essaie d'apaiser l'inquiétude des patients en adoptant la conversation durant le transport. Il accompagne la personne dans le service hospitalier. Il s'occupe des formalités administratives.

L'ambulancier CCA a ses capacités. Il possède de plus le certificat de capacité d'ambulancier – (cca - formation environ sur 7 mois – prise en charge en général au titre du CIF -) Il intervient aussi pour la surveillance et soins de la personne en ambulance – (oxygène, aspiration des mucosités, geste de première urgence, température, pouls, tension, respiration, perfusion, pousse seringue).. Il établit un premier bilan des fonctions vitales et transmet au service d'urgence. Le CCA peut devenir obligatoire pour tous les ambulanciers dans les années à venir.

Selon les entreprises d'ambulance privées, l'ambulancier CCA peut être amené à travailler pour des équipes de transports médicalisés (SAMU). Il peut être posté dans le

service même d'urgence du CH. L'ambulancier CCA ou BNS assure toutes les manutentions indispensables (relevage, brancardage...). L'équipage d'une ambulance doit être complet (CCA et BNS). Pour conduire un VSL, il faut obligatoirement avoir au minimum le BNS + permis et visites médicales à jour. Le transport est réglementé par un agrément sanitaire délivré par le préfet et indique les obligations des ambulanciers et les peines encourues en cas de non respect de l'agrément.

Déplacement par jour : ça dépend des entreprises ; en moyenne 8 transports par jour. Dans les boîtes qui travaillent à grosses cadences, ça peut aller à 15 ou 17 transports par jour, transports en VSL ou en ambulance. On peut effectuer en moyenne 300 à 500 Km par jour selon la localité et l'emplacement des hôpitaux et autres.. Parfois, on peut partir sur de longues distances + 1000 km, si on a un bon patron, on ne fait pas le retour de suite, on se repose et on repart après 10 h de repos.. mais ça, pour l'instant, c'est rare.. On peut partir à l'étranger. Là, on a la possibilité de dormir un peu - pas de blague.. On voyage pour toutes sortes de rapatriements sanitaires. Des fois, tu connais du pays, tu quittes ton bled, ta campagne, tu pars seul ou en ambulance, tu décompresses un peu. Si ton patron s'est équipé en clim. C'est le pied.

En fait, la journée normale de travail (boîte moyenne) peut aller jusqu'à 10 h ou plus. Mais ça devrait évoluer dans les années avec les moyens de contrôle de durée obligatoires. Car à ce jour, rien pour contrôler ta conduite. On est des ambulanciers de santé et on se trouve dans le transport routier. Dingue..

Environnement et ambiance. Pour ma part, j'ai toujours bien apprécié l'ambiance des boîtes d'ambulance, c'est spécial, mais bien. Je suis une fille, donc je donne le ton à l'ambiance. Quand tu fais des gardes (permanences au local), tu fais la popote, tu passes des soirées entre filles et garçons à raconter des blagues, des histoires de vie..t'as pas le temps de dormir, tu repars sur une urgence, mais c'est chouette, tu vas aider quelqu'un qui t'attend. C'est vrai que tu es crevé, mais, c'est ton boulot. Après, on verra sur l'amélioration des conditions de travail, la passion d'abord. Dans les entreprises où il n'y a que des hommes, ça devrait être triste. Ça parle de foot et de femmes toute la journée non ?? Il y en a pourtant énormément des entreprises qui n'ont que des hommes, d'ailleurs je peux en placer un bout sur la discrimination des femmes dans ce métier. Je songe à notre amie canadienne et à son histoire de mixité. Elle a bien raison. Il y a beaucoup de patrons qui ont peur d'embaucher des filles, pourtant les patients aiment bien notre côté papotage et maman poule et féminin.. Le transport passe mieux.

Bon, je reviens vers l'ambiance, l'idéal c'est de tomber sur le bon équipier car tu peux passer une vie de travail avec un ambulancier, plus qu'avec ton propre compagnon. Moi, je voyais plus mon collègue ambulancier que mon mari.. Des journées et des nuits, des dimanches.. Enfin, en général, à part quelques collés et chouchous des patrons qui n'hésitent

pas à te casser, on peut dire que le climat est bon ou moyen, peut mieux faire. . Les ambulanciers sont durs, on les a depuis trop longtemps exploités, tu te souviens des esclaves, c'est un peu ça.

Relations avec les particuliers : les gens qu'on transporte n'ont pas toujours une condition psychologique et physique bonne. Il faut être très prudent et s'occuper des patients avec délicatesse. Le temps du transport doit être le moins désagréable possible. Les personnes sont en général attentionnées envers les ambulanciers. Des relations amicales peuvent se créer et souvent on recueille les confidences, la souffrance ou les larmes. On a des mamies ou papis adorables qui nous gâtent de sucreries et nous servent des jus de fruits bien frais quand on a fini de brancarder. Tu verras en plein mois d'août.. On a aussi des pourboires parfois, des vœux en fin d'année, des chocolats. Ce qui est dommage, c'est la relation envers certains médecins ou infirmières qui nous prennent pour des larbins et qui nous traitent comme des livreurs.. « Allez me cherchez le BS, faites son entrée, attendez dehors, vous êtes encore en retard, pourquoi vous voulez un tampon ? ?... » C'est à changer cela.

Rapports hiérarchiques : le gros morceau. Tu verras quand tu y entreras.. £££££ Bon, on ne va pas leur jeter la pierre, Pierre.. Ils commencent à changer.. un peu. Rires ... Disons, que pour certains, ils sont plus près de leur ambulance et de leur propre portefeuille que de songer à améliorer tes conditions de travail. Pas question de faire du social. Très peu de CE, une division volontaire des entreprises pour éviter syndicat et autre.. bref, on est en plein dedans. Mais, à part ça, il y a des patrons qui en veulent, tu en verras quand même. Des ambulanciers essaient de les transformer. Pas évident. Côté chefs, on a de très bons régulateurs (pour diriger les ambulanciers durant les missions) et des bons à rien qui ne connaissent pas le métier ou qui bouffent les courses ou qui te mettent la faute dessus, qui te donnent vraiment des ordres, qui te refilent la mission la plus tardive ou la plus matinale.. les ambulanciers connaissent tous cette façon qu'ils ont de te tuer à la tache. Il y a des secrétaires ou des comptables adorables et d'autres bien proches du boss, comme s'ils possédaient l'entreprise.. la secte.. mais ça, c'est partout.

On va vers la tendance organisation de groupes avec responsabilité : chef d'un groupe – équipe de ++ ambulanciers, chefs régulateurs, chef mécanicien.. Ca se structure avec l'an 2000 et l'effet de la nouvelle CCN pousse certains employeurs à revoir l'échelle hiérarchique et les responsabilités de chacun, c'est bien si la paye suit. Tiens, on va parler des salaires des cadres et employés en négociation nationale le 19.10.00, ça vaudrait le coup de vous pencher dessus pour certains, quand les dés seront jetés, se sera trop tard. .

Risques du métier : liés à « certains » employeurs négriers : maladie, dépression, stress, inaptitude, chômage, divorce, conflits prud'hommes, pas le droit d'expression, pas le droit de réclamer tes droits, manque d'hygiène, pas de désinfection ambulance pas de tenue,

pas de vestiaires, pas de propreté des locaux.. Bref l'horreur à l'an 2000, tu les as vu toi les contrôleurs de la DDASS ? Faut que l'ambulancier relance et prenne sur lui pour faire un peu bouger. On peut passer des messages sur l'hygiène, il y aura des réponses. Autres petits risques Liés à la contamination infection, virus ou autres ..(d'où vaccination, protection, lavage, désinfection, tenue vestimentaire..) Liés à l'état physique (solicitation prolongé de la colonne vertébrale lors des brancardages, manque d'activité sportives..) fatigue liée au manque de repos, sommeil de nuit (permanences) Conduite prolongée, insuffisance de repos, risque de somnolence et d'accident – travail par tous les temps – mais en général, les ambulanciers ont appris à tenir et sont aussi de bons conducteurs – nerveux et fous du volant, s'abstenir. Risque d'agression par une personne qu'on transporte, malade troubles psychiatriques, prisonnier dangereux.. Un professionnel ambulancier est vigilant et assure la sécurité des personnes transportées comme de la sienne.

Autres activités dans le secteur : Taxi, transport de corps – transport d'enfants – handicapés – transports Activités assistance – karting, hippiques, vélo, foot, circuit automobile, arènes...Matériel médical (transport, entretien et réparation)

Matériels :- minimum obligatoire ambulance : nécessaire de secourisme d'urgence et matériel d'immobilisation (attelles). Support fixe de perfusion, un dispositif mobile d'oxygénothérapie avec débitmètre, un insufflateur manuel, un aspirateur de mucosités - Matelas coquille, incubateur et pousse seringue peuvent être demandés.

V.S.L. (véhicule sanitaire léger) : nécessaire de secourisme d'urgence (sauf matériel d'immobilisation). Les garnitures intérieurs du véhicule sont lavables. Il est équipé de ceintures de sécurité à enrouleur et de sièges spéciaux pour le transport d'enfants, le cas échéant.

Qualités requises : à ton avis ? Bonne résistance physique, courageux, disponible, propre, discret, patient, attentif, consciencieux, bon esprit d'équipe, sociable, souriant, honnête, bon conducteur aussi (en ambulance, on se partage le volant pour soulager le collègue – sauf si macho..), Professionnel de santé avec tous les droits et devoirs du métier. (Secret professionnel - Porter secours à toute personne en péril. Il doit lui apporter des soins dans la limite de ses compétences). On pourrait en écrire des pages.. Patient pour devenir riche.

Tu ne veux pas savoir combien sont payés les ambulanciers ? Bizarre, est-ce la question qui fâche ? ? ? Bon, il y a de l'espoir avec la nouvelle grille, on prend quand même, si on veut obtenir plus, on se serre les coudes, la bataille ne fait que commencer, et on espère être nombreux un jour..

SALAIRES = T'inquiète pas, voici les barèmes

CCA dès le 1er.11.11 au 31.12.00 = 8123 F (169 h ou 35 h) Accord de branche a été signé le 4.05.00 BNS dès le 1.11.00 au 31.12.00 = 7373 F (169 ou 35 h) «

CCA (emploi B) dès le 1.01.01 = 8285 F BNS (emploi A) « = 7520 F

CCA dès le 01.01.02 = 8451 F BNS « = 7670 F

CCA dès le 01.01.03 = 8667 F BNS « = 7866 F

CONCLUSION : tant qu'il y a de la vie, il y a de l'espoir. Les employeurs ont déjà accepté la négociation nationale, les syndicalistes ambulanciers, les délégués du personnel, les heures de délégation, un peu de partage, l'abolition de ce fameux double équipage qui ne nous concernait pas (tous les temps en ambulance sont du travail effectif), l'abolition de l'arnaque de l'astreinte, les permanences domicile ou local sont du travail effectif, l'obligation de minimum 11h de repos avant et après la permanence (sortie ou pas), le paiement des activités annexes (taxi, transport de corps, ...), le paiement du dimanche travaillé (prime), les fériés, les 35 h .. Bref, ils veulent redorer l'image de marque qu'on ternie certains de leurs confrères. Et si on y croyait à l'ère nouvelle ?

Espérant avoir répondu un peu à ta question, je reviendrai si besoin. Bonne chance dans tes études . A bientôt. Nad ».

PROFESSIONS ARTISTIQUES ET CULTURELLES

D'après l'enquête emploi de l'INSEE de 1999, les professions de l'audiovisuel et du spectacle emploient **107 000 personnes**, dont 87 000 sont salariées (81%). Dans cette population, les « cadres, techniciens et ouvriers du spectacle » représentent 52 000 salariés et 13 000 indépendants.³⁷ Ils relèvent de la Convention Collective Nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984 (étendue par arrêté du 4 janvier 1994). Un « accord collectif national de méthode pour assurer l'aménagement et le suivi des dispositions relatives à l'organisation et la réduction du temps de travail » a été signé le 14 avril 1999, dans le cadre de la convention collective nationale, entre les organisations d'employeurs SYNDEAC et SNTDV et les organisations syndicales de salariés FTILAC-CFDT, SNAICOCA-CGC et SNETC-CGT. A l'accord de principe succède un accord national, en octobre 1999, qui modifie les titres VI et X de la convention collective. La modulation du temps de travail est encadrée par quelques règles : limitation de la durée hebdomadaire à 48 heures par semaine (sauf dérogations) et, pendant la période de référence de la modulation, à 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ; application possible de la modulation aux CDD de plus d'un mois, limitation à 20 du nombre de semaines où le travail s'exerce sur 6 jours consécutifs (sauf à allouer une contrepartie au dépassement). La durée annuelle du travail est fixée à 1575 heures.

³⁷ Voir Note de l'Observatoire de l'emploi culturel, « L'emploi dans les professions culturelles en 1999 d'après l'enquête Emploi de l'INSEE », N°26, Série « Données de cadrage », février 2001.

« LYRIC » organisation de spectacles vivants

Modulation et autorégulation du temps de travail : ça peut marcher ; mais le travail intermittent change la perspective de la durée du travail

L'entreprise est une association (anciennement SEM) créée fin 1997 dans un contexte de difficultés financières. Elle emploie 30 salariés permanents à l'organisation et la production de spectacles vivants ; mais son effectif peut atteindre 600 personnes à certaines périodes de l'année (dont 250 ouvriers, techniciens et cadres). Les nombreux contrats à durée déterminée offerts par l'entreprise sont souvent acceptés par des salariés intermittents, salariés dont le statut a été clarifié par l'accord national du 15 juin 2000. Les effectifs permanents de l'entreprise sont répartis sur 5 sites. A Paris, 5 personnes et la direction générale organisent les productions et les tournées, et engagent les artistes. Dans la ville de province où nous avons enquêté, 3 autres sites se répartissent la boutique et la billetterie (4 personnes), l'administration et la gestion générale (10 personnes) et la production technique (9 permanents et de nombreux CDD). Enfin, le lieu du spectacle (ou les lieux, en cas d'organisation de tournées) constitue un site à part concentrant, un petit nombre de jours dans l'année, un nombre important d'artistes, de techniciens et d'intermittents du spectacle.

Le site étudié concentre l'ensemble de la production, de la gestion et de l'organisation techniques des spectacles : il regroupe à la fois le siège de la direction technique, (production des costumes, lumière, vidéo, maquillage, etc.) et l'atelier de production des décors (le plus « gros morceau ») autour duquel gravite de janvier à juin tout un personnel technique intermittent (menuisiers, serruriers, tapissiers, décorateurs, peintres, etc ;).

Un accord d'entreprise a été négocié dans l'entreprise pour la réduction du temps de travail et signé en juin 2000 par deux salariés mandatés (CFDT et CGT). Sa teneur est assez proche de l'accord national : il instaure un régime de modulation qui donne lieu à l'élaboration d'un planning annuel répartissant la durée du travail sur des périodes à 32 heures hebdomadaires (travail sur 4 jours, en octobre ; novembre et décembre), à 40 heures (de janvier à avril ainsi qu'en juillet), à 44 heures (pendant la période cruciale pour la mise en place technique des lieux de spectacle : mai et juin) et à zéro heures (fermeture des locaux une semaine à Toussaint et 15 jours à Noël). Les salariés en cdd, en contrats saisonniers ou en contrats d'usage d'intermittents sont également passés « aux 35 heures payées 39 » sans modulation du temps de travail ; ce type de contrat lui-même assure à l'entreprise la

flexibilité requise. Sont en revanche exclus du champs d'application de l'accord et soumis à des dispositions spécifiques, les musiciens, chanteurs, solistes, chefs d'orchestre, choristes, artistes, créateurs, metteurs en scène, assistants, répétiteurs, chefs de chœur, etc.

La définition du « temps de travail effectif » énoncée dans l'accord est sans doute la plus « extensive » de celles que nous avons rencontrés au cours de nos enquêtes : il inclut « les heures supplémentaires effectuées au cours d'une convention de forfait mais non effectuées, les heures consacrées à la formation dans l'intérêt de l'entreprise, les heures de délégation des représentants du personnel, les pauses casse-croûte... le temps nécessaire à l'habillage... les jours fériés et chômés et les heures de voyages pour les trajets effectués lors de missions à la demande de la direction ». Si les absences pour maladie, accident, ou grève sont exclues du temps de travail effectif, l'accord précise néanmoins qu'elles « réduisent le nombre d'heures à effectuer dans le cadre du contrat de travail de 7 heures par jour ouvré de la période d'absence ». Nombre dispositions limitent la disponibilité temporelle des salariés à l'entreprise. par exemple « le salarié ne devra pas effectuer plus de 18 semaines de 6 jours consécutifs par période de référence. En cas de dépassement de ce seuil, une indemnité d'un montant égal au nombre d'heures travaillées sur ce sixième jour sera versée, sans que ce nombre puis être inférieur à sept heures de travail ». Ou encore « un salarié ne pourra être convoqué pour moins de 3 h 30 consécutives par jour ». La réduction exceptionnelle du temps de repos quotidien à 9 heures est une faculté ouverte à l'entreprise par l'accord mais son usage en est limité à 4 fois par mois pendant la période dite « B » (16 août au 14 avril) et à 12 fois par mois en période « A » (du 15 avril au 15 août). La durée annuelle de référence dans l'accord est de 1575 heures.

Le cas étudié permet de pointer un des pivots sur lesquels peut s'articuler une régulation « propre » des temps travaillés pour peu que l'entreprise se donne pour objectif, même dans une situation de grande saisonnalité de l'activité, de « respecter » les salariés : l'organisation prévisionnelle des activités et une gestion rigoureuse de l'ensemble des temporalités mises en jeu par l'entreprise.

Trois salariés ont répondu à nos questions. Les trois entretiens font, globalement ressortir un relative harmonie dans l'équilibre réalisé entre les régulations temporelles de la production, l'implication (variable cependant) des salariés dans leur travail et l'harmonisation de leurs temps de vie.

Dominique, 49 ans, est coordinatrice technique, rattachée à la direction technique de l'entreprise. Partie vivre un an aux Etats-Unis après son bac, elle obtient ensuite

un diplôme de russe à l'école des langues orientales de Paris. Sa vie professionnelle est entrecoupée de nombreuses études et formations : obtention d'une licence en administration des structures du spectacle vivant en CIF, formations en RH, en gestion, en comptabilité, en informatique et dans d'autres langues étrangères(espagnol, notamment : elle s'est fixé pour « challenge » de parler 7 langues, et progresse apparemment dans cette direction). Fait intéressant : vivant sans enfant, elle conserve depuis sa période étudiante une nette inclination à effectuer, le soir, un travail intellectuel, notamment pour améliorer ses propres connaissances. On s'aperçoit rapidement que ses rythmes temporels propres reproduisent assez naturellement ceux d'une vie étudiante : « *D'ailleurs, mes horaires de travail, dans le cadre de la Rtt, c'est 9 heures 30 – 19 heures* » ; elle a donc pu négocier, avec un directeur technique plutôt accoutumé, dans le milieu du spectacle et dans son activité propre, à une disponibilité temporelle d'une autre amplitude, des horaires de travail un peu décalés par rapport à son environnement. Preuve, s'il en est, que les repères temporels propres à chaque salarié ou à chaque groupe social, sont (en partie du moins) produits de processus de socialisation ; témoignage aussi d'une « concordance des temps » plutôt réussie dans ce cas à travers une régulation relativement « propre » dans un univers économique, il est vrai, tout aussi relativement « protégé ».

Dominique est entrée en juin 1998 dans l'entreprise, après des années de travail à la marge, le plus souvent « au black » (vente de « fringues », marchés, restauration, vendanges, embouteillage de vins, etc..) En 1978, elle « *arrête cette vie de petits boulots* », effectue une formation de secrétaire bilingue, puis remonte à Paris exercer plusieurs emplois de secrétaire : « *en plus j'ai eu de la chance, c'était que dans des grosses maisons : au journal Le Monde, chez Dior, des trucs un peu prestigieux comme ça* ». Passionnée de danse et de musique depuis sa jeunesse, « *la chance* » lui sourit sous la forme d'une petite annonce de l'ANPE : elle intègre un emploi de secrétaire dans un centre culturel dans le sud de la France, puis bouge vers une organisation de festival de théâtre, puis, après un passage dans une direction départementale de la musique en CDD, elle se retrouve sans emploi, se forme à la comptabilité, à l'informatique et à la gestion ; après un an de chômage, elle « remonte » à Paris travailler 7 ans durant aux Grandes Halles de la Villette pour effectuer un travail d'administratrice sans en avoir la formation ; un CIF lui permet de passer une licence en administration des structures du spectacle vivant. Lassée à nouveau de la vie parisienne, elle entre, en 1998, dans son entreprise actuelle.

Son récit révèle l'absence totale de régulation formelle des temps travaillés dans les milieux artistiques et culturels qu'elle a traversé au cours de sa carrière professionnelle. Force est pourtant de constater qu'elle a sensiblement remis en question, depuis lors, le type

de rapport qu'elle entretenait avec le travail, puisqu'on la retrouve aujourd'hui d'une part salariée mandatée (par la CFDT) à négocier un accord de Rtt avec son entreprise, d'autre part plus pointilleuse et rigoureuse, depuis les 35 heures, par rapport à ses propres horaires de travail.

Mathilde, 28 ans, assistante du directeur technique. Après une licence en droit ; puis une maîtrise de droit international en Angleterre, elle obtient un à Paris un DEA en droit de l'audiovisuel. Ses premiers emplois dans la capitale sont des CDD de courtes durées (de 5 mois maximum) assez « chronophages ». Enceinte, elle décide de trouver autre chose, redescend dans sa ville natale (ville moyenne dans le midi) et répond à une dizaine d'annonces. C'est ainsi qu'en 98, elle entre dans son entreprise actuelle. Elle vit avec sa fille de 3 ans et demi ; son compagnon, technicien du spectacle (ancien directeur technique devenu formateur technique), n'est pas souvent présent : les tournées l'appellent à travailler à l'extérieur pour de longues périodes.

Ses responsabilités maternelles dictent largement ses conduites temporelles : heure d'arrivée au bureau et heure de départ liées aux temporalités scolaires. Elles lui fournissent aussi des raisons « acceptables » pour borner, mieux que d'autres, ses journées de travail : Mathilde peut ainsi, sans souffrir du regard des autres, quitter une réunion tardive à 18 heures pour rejoindre son enfant. Il est vrai aussi que la réduction du temps de travail dans l'entreprise, la signature d'un accord, et toutes les discussions qui ont pu avoir lieu à cette occasion ont introduit une autre régulation temporelle dans un milieu où « compter son temps » n'était pas vraiment de mise. La modulation annuelle –nécessaire compte tenu de la forte concentration de l'activité sur une courte période de l'année- offre un cadre nouveau, susceptible de permettre cette régulation. La « contractualisation » d'une règle temporelle claire paraît finalement plus propice aux salariés que les pratiques floues antérieures : ils peuvent s'y référer, voire la rappeler à l'occasion à une hiérarchie habituée à ce qu'on ne compte pas son temps. De plus, le système étant encore « en rodage », Mathilde s'efforce désormais d'une part, de respecter son planning annuel, d'autre part de noter tous ses dépassements afin de pouvoir améliorer l'année prochaine la programmation de la répartition annuelle de son temps de travail. De toutes façons, pour elle, il n'y a pas d'heures supplémentaires payées.

Les « petits dépassements » quotidiens, quoique courants, restent cependant limités en amplitude du fait de ses charges maternelles. Enfin, l'articulation de son temps de travail aux autres temps sociaux ne va pas toujours de soi ; notamment lorsque ses demi journées de repos en période basse ou normale ne lui permettent pas de prendre sa fille à l'école, comme

elle le souhaiterait : les enfants doivent être pris à l'école à 11 h. 20, et elle termine son travail à 12 heures. Son enfant, pour des raisons de santé, devant éviter toute cuisine à l'huile, Mathilde ne peut pas le laisser à la cantine et doit rémunérer une personne chaque jour pour s'en occuper pendant le repas de midi.

Bernard a 55 ans ; il est menuisier intermittent dans l'entreprise où, depuis 4 ans, il est appelé de janvier à juin pour participer à la construction des décors du spectacle annuel. Sa trajectoire professionnelle ne le conduisait ni à la menuiserie, ni au milieu du spectacle. En revanche, par philosophie personnelle autant que par nécessité, il semble bien s'accommoder de son statut (toujours fragile) d'intermittent. Ayant interrompu sa scolarité au niveau de la seconde, il était entré en formation dans un grand groupe industriel de la chaussure doté d'une école destinée à former des salariés d'encadrement pour cette industrie. A sa sortie, ayant déménagé dans le sud de la France, il n'a pas réussi à trouver du travail dans cette branche, même au prix de quatre mois de « *porte à porte* » dans ce milieu « *fermé* » ; il connut donc quelque « galère » avant de trouver un travail en 3x8 dans une entreprise de transformation des matières plastiques, qui fabriquait des raccords en PVC. Il y reste douze ans. Licencié économique, il s'engage dans une formation de deux ans dans une école d'arts plastiques où il apprend la menuiserie. Bernard passe ensuite une dizaine d'années à travers différentes expériences dans le travail du bois, travaillant essentiellement pour des particuliers, sans contrat salarial ni statut d'indépendant : un travail « *complètement en marge* ». Jouant « *honnêtement* » le jeu du travail « *au noir* », il n'entend bénéficier d'aucune assistance de l'Etat (allocations chômage, RMI ou autres) ; il « se débrouille » en faisant « *à droite à gauche* » de menus travaux de menuiserie, le plus souvent seul, parfois en association avec d'autres, restant « *uniquement rattaché au système social par ma femme* », infirmière ; celle-ci, pour aider à la survie financière du ménage, a du reprendre son activité et accompagner des fins de vie dans une institution pour personnes âgées, après une longue interruption pour élever ses enfants.

Après de longues années de difficultés, il parvient à obtenir un premier contrat à durée déterminée comme menuisier dans l'entreprise actuelle : celle-ci, depuis 4 ans, lui fournit à peu près 6 mois de travail par an, en intermittence. Son statut d'intermittent lie ses conditions d'existence à son aptitude à trouver des contrats suffisamment longs pour lui ouvrir des droits à l'ASSEDIC (507 jours de travail par an, actuellement) : sa durée du travail annuelle conditionne son statut et ses revenus de remplacement. Lorsque l'on est nouveau dans le monde artistique ou culturel, l'enchaînement des contrats de courte durée (certaines interventions, par exemple, peuvent durer 3 jours : Bernard a eu fait 60 heures de travail en trois jours pour aménager un lieu d'événement) n'est pas forcément facile à

réaliser : les entreprises artistiques, théâtres ou autres institutions culturelles possèdent déjà leurs réseaux de menuisiers : il faut donc du temps pour vivre correctement de ce métier.

Néanmoins, Bernard s'accommode tout à fait de la situation dans la mesure où cette seule entreprise lui assure 6 mois annuels ; d'autant que l'accord de Rtt dans l'entreprise concerne aussi les intermittents ; ils effectuent donc désormais 35 heures payées 39, sans moduler. Il est vrai que l'entreprise n'a pas besoin de moduler le temps de travail des ouvriers de fabrication tant qu'elle peut jouer sur le nombre et sur la longueur des contrats à durée limitée. La durée annuelle du travail est finalement tout à fait pertinente pour Bernard : un plancher administratif, réglementaire, conditionne l'ouverture de ses droits à l'indemnisation du chômage. Toutefois, au delà de ce seuil, cette durée précise n'a plus grand sens pour lui ; et la précision de la durée de son travail elle même est, dans son cas, d'autant plus difficile à obtenir que les activités « parallèles » de Bernard restent toujours hors de portée de la mesure : difficile de le faire parler de ces heures de travail et de bricolage pourtant consacrées à un travail rémunéré pourtant, mais le plus souvent consacrées « à des amis ».

SECTEUR PUBLIC ET « PARAPUBLIC »

Quatre cas ont été regroupés ici. Deux concernent des salariées du secteur de la santé (infirmières) dont l'une est « passée » aux 35 heures », l'autre étant soumise aux négociations (en cours) dans le secteur public hospitalier. Un fonctionnaire d'administration territoriale présentera la figure moderne (mais un peu « atypique ») d'une forme ancienne de servilité, entendue en termes temporels. Enfin, une employée de mutualité sociale agricole, sans doute la mieux lotie en termes de « choix de flexibilité temporelle » complétera l'intrusion (furtive) de l'enquête dans un secteur où les temporalités du travail sont plus souvent montrées du doigt sur la base du « sens commun » que d'études approfondies. L'exploitation secondaire que nous avons faite de l'ECDT95 dans la première partie du rapport font pourtant ressortir avec une certaine netteté l'existence de quelques tendances fortes à la dérégulation des régimes temporels du travail dans maintes professions à statut public d'emploi. L'incursion faite ici le confirme et ouvre la voie dans un champs d'investigation scientifique à creuser.

LA SANTE

La branche occupe environ 1 100 000 personnes dans l'ensemble des structures hospitalières (établissements publics, établissements privés sous Objectif Quantifié National, établissements privés sous dotation globale). Les personnels du secteur de la santé sont très diversifiés d'un point de vue statutaire (public / privé) et par rapport à leur mode d'insertion dans la production globale de soins (salariés / libéraux). Il le sont aussi au regard des métiers (personnel médical / non médical) et du contrat de travail (temps complet / temps partiel, titulaires / non titulaires). Les différenciations entre intervenants en matière de santé sont également fortes eu égard aux temps travaillés (durées et rythmes). Si les établissements relevant de la fonction publique hospitalière sont sensés soumettre la régulation des temps de travail à quelques ordonnances éparses ou peu précises (ordonnances et décrets de 1982, ordonnances et circulaires Durieux de 1991), le rapport de la commission Roché de 1999 fait pourtant ressortir : le non respect généralisé des règles de base (35 heures pour le travail de nuit, amplitudes de travail, directives européennes de 1993, etc.) ; une indétermination de la durée du travail à l'intérieur d'une fourchette allant de 35 h.30 à 38 h.30 ; et de nombreuses sources de disparités entre agents (notamment, des « jours ouvrables » qui ne sont pas comptés de la même façon partout ; ou des « jours exceptionnels » négociés au coup par coup, service par service, institution par institution, au gré des rapports de force et des silences juridiques).

Pourtant, comme pour tous les fonctionnaires, la mise en place de la réforme des 35 heures devra être effective au 1^{er} janvier 2002 à l'hôpital, conformément au décret du 25 août 2000. Mais les règles précises de la régulation du temps de travail restent encore à fixer. Du côté des établissements de soins privés, et plus particulièrement dans le secteur lucratif, les conditions temporelles du travail sont tout aussi incertaines et variables d'une institution à l'autre. Soumis à l'application des nouvelles lois Aubry, la plupart d'entre eux ont négocié des accords de Rtt avec leurs salariés. Nous avons choisi de porter notre attention dans cette étude sur deux établissements hospitaliers différents et sur deux catégories de personnels.

« INSTITUT » établissement de soin privé

Les « 35 heures » d'une infirmière de nuit. Du temps de travail réglementaire au temps effectif, en passant par le temps vécu : une question de « sens » du travail.

Un centre régional de lutte contre le cancer, établissement de santé privé à but non lucratif, appartenant à un réseau de 20 centres comparables répartis sur le territoire national et participant au service public hospitalier. A ce titre, il est financé par l'assurance maladie et contrôlé par le ministère de la Santé dans les mêmes conditions que les hôpitaux publics. Né en 1925 de la nécessité de soins particuliers faisant appel à des disciplines différentes, il a acquis une autonomie propre avec des locaux propres en 1969. Le centre regroupe un plateau technique, des activités médicales, des activités de recherche scientifique et médicale et des activités hospitalo-universitaire d'enseignement et de formation. Il emploie 950 personnes : 770 personnels non médicaux, 128 médecins (dont 85 permanents), 39 internes et 14 étudiants. Au niveau du réseau des 20 centres, une nouvelle convention collective nationale a vu le jour le 1^{er} janvier 1999 remplaçant celle de 1971.

Un avenant a été négocié et signé par la CFDT en juillet 1999, pour application au plus tard au 1^{er} janvier 2000, visant « à mettre en œuvre la création d'emplois, l'aménagement et la réduction du temps de travail ». La durée annuelle du temps de travail y est fixée à 1652 heures pour les salariés à temps complet. L'annualisation du temps de travail y est consacrée, avec limitation des heures supplémentaires à 100 en 1999 et 90 heures en 2000. La limite supérieure du temps de travail hebdomadaire est fixée à 42 heures « pour les salariés travaillant de jour comme de nuit ». Mais ce temps maximum hebdomadaire ne peut se renouveler plus de 6 fois dans l'année. La limite inférieure du temps de travail hebdomadaire pour un salarié à temps plein est fixée à 21 heures. Mais « cette dernière limite n'est pas en contradiction avec la possibilité de mettre le salarié en repos total une semaine complète lorsque son volume d'heures supplémentaires est supérieur à 35 heures ». Pour les temps partiels, « l'horaire est réduit dans la même proportion que l'horaire collectif » ; ils bénéficient d'une priorité de passage à temps plein. L'accord est à accès direct, mais sa mise en œuvre fait l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise.

Sandrine, 29 ans, est infirmière de nuit dans l'établissement. Mariée à un employé de banque, elle élève une fille de 2 ans et demi à laquelle elle consacre l'essentiel de son temps libre. A la fin de chaque nuit de travail, vers 6 heures 30, elle retourne chez

elle, prend sa fille, et repart sur son lieu de travail la déposer à la crèche des hôpitaux ³⁸ ; alors seulement, elle peut rentrer chez elle (il est 8 heures ou 8 heures et demi) dormir un peu. Pendant ses études d'infirmière, elle a effectué des stages de garde de nuit qui ont induit ce choix de temporalité de travail ; il se trouve d'ailleurs justifié, voire renforcé, de plusieurs manières : une plus grande autonomie dans le travail (faible présence de la hiérarchie la nuit), des conditions de travail plus sereines, une durée du travail plus courte que le travail de jour (31 h 30 actuellement au lieu de 35 heures), un salaire supérieur (d'environ 1000 Fr.), un nombre de trajets de travail plus réduit (moins de nuits de 10 heures que de journées de 7 heures), autant d'économies réalisées aussi sur les frais de crèche (voir ci-dessus) , et des journées plus nombreuses passées auprès de sa fille.

Lorsqu'elle est entrée dans ce centre, sa durée hebdomadaire de travail était de 39 heures ; les nuits duraient 11 heures. L'établissement ayant appliqué convenablement les décrets Durieux, elle est ensuite passée à 35 heures hebdomadaires, avec des nuits de 10 heures. La récente réduction du temps de travail est perçue très positivement : ses nuits de travail sont toujours de 10 heures, (toujours organisées sur un cycle de principe de 2 semaines avec alternance régulière et classique de « petite » et de « grande » semaines: 2 nuits de travail / 2 repos / 3 nuits / 2 repos / 2 nuits / 3 repos), mais avec 8 jours annuels de repos supplémentaires. Certes, elle ne peut fixer librement la prise que d'une seule de ces journées, les 7 autres, fixées par un planning individuel annuel, devant être prises à la suite : 7 nuits, soit deux semaines de repos que Sandrine apprécie et peut consacrer à sa fille (leur concordance n'étant pas assurée avec les Rtt bimensuelles de son époux).

Pour elle, étant donné que *l'établissement « ne paie plus d'heures supplémentaires »*, sa durée annuelle du travail est facile à calculer : elle sait qu'elle doit 143 nuits de 10 heures par an à son employeur, soit 1430 heures. A y regarder de plus près —c'est à dire en prenant le temps d'entrer dans le détail de ses pratiques temporelles ³⁹- les choses ne sont pas aussi simples que Sandrine le dit spontanément. D'une part, on s'aperçoit que ses cycles de travail sont perpétuellement interrompus, pour deux raisons au moins qui tiennent

³⁸ Le cas est intéressant car il permet d'illustrer ce qui a été dit à plusieurs reprises sur les décalages qui peuvent exister entre les temporalités propres au travail et celles de « la ville ». la crèche trouvée par Sandrine est la seule, mais éloignée de son domicile, qui accepte de s'adapter à ses rythmes de travail et puisse lui permettre de s'occuper elle-même de sa fille durant les jours de liberté dont elle dispose au cours de sa « petite semaine » de travail sans devoir supporter le paiement, injustifié à ses yeux, de « journées de crèche » alors qu'elle garde elle-même sa fille à la maison. Ceci étant, Sandrine jouit d'un privilège dû à la concentration particulière de sites hospitaliers en un endroit précis de la ville et qui a justifié la construction même de ce lieu. Les femmes de ménage du nettoyage ou les opératrices postées de l'agro-alimentaire doivent s'accommoder des temporalités classiques de l'institution publique « standard », en dépit de leurs rythmes de travail 'plus ou moins) désordonnés et « hors norme ».

³⁹ Ce que ne font vraisemblablement pas les enquêtes quantitatives.

à sa forte implication professionnelle et à son envie de dérouler une véritable « carrière » : le « temps du devenir » émerge fortement à travers l'appréciation qu'elle fait du temps présent. En effet, elle tient à se perfectionner sans cesse sur ses pratiques professionnelles et sur leur sens dans un service d'onco-hématologie qui la place dans un rapport permanent avec la souffrance ; chaque année elle suit donc un maximum de formations, 70 heures au total cette année. Les journées de formation sont décomptées pour 7 heures de temps de travail (quel que soit le temps réel mobilisé pour la personne) : 10 journées de formation n'équivalent donc pas à 10 nuits de travail, Sandrine « devant » encore 3 nuits à son service. Pour elle, ces formations lui « coûtent », non en temps de travail effectif, mais en nombre de journées de travail. D'autre part, bien évaluée par sa hiérarchie en même temps que prête à « faire l'école de cadres » pour « passer cadre », elle accepte de participer à un groupe de travail avec des médecins sur l'accréditation de l'hôpital : *« C'est un choix, je ne suis pas obligée de le faire. Je le fais pour moi, pour ma carrière, parce que je m'intéresse à la vie de l'institut. et puis ça m'intéresse, ça me fait voir d'autres personnes et c'est sympa »*.

Les conséquences de cette implication sont doubles : d'une part, son cycle de travail est tout aussi perturbé par les réunions du groupe de travail que par les formations professionnelles qu'elle suit ; d'autre part, toute une série de temps de travail et de préoccupation « au domicile » (temps de travail sur les dossiers, temps de préparation de ses interventions, mise en forme sur son ordinateur personnel, etc.) ne sont à aucun moment pris en compte dans quelque décompte que ce soit de la durée effective de son temps de travail. Sa forte implication professionnelle, ses perspectives de carrière et le fait que son travail ait un sens pour elle font que les réponses spontanées qu'elle peut fournir à la question de sa durée du travail occultent totalement toute une série de temps frontières : notamment, les deux quarts d'heure du soir et du matin qu'elle consacre « pour elle même » à une passation des consignes plus consciencieuse que celle que permet la norme temporelle officielle (un quart d'heure).

« BEBE », une maternité publique

Lorsque le travail a un « sens », la mesure du « temps » peut en avoir moins pour une sage femme hospitalière. Encore une histoire d'implication professionnelle.

La maternité d'un hôpital local public dans une ville de 16 000 habitants a été notre second lieu d'observation dans le secteur de la santé. L'hôpital emploie environ 200 salariés ; la maternité une cinquantaine.

Sylvie, 39 ans, est sage femme à la maternité. Mère de deux enfants (11 et 16 ans), elle est secondée dans sa vie familiale et domestique par un époux ingénieur physicien qui a d'ailleurs choisi de renoncer à son métier et d'opérer une reconversion d'instituteur qui pourrait ressembler à un déclassement professionnel s'il ne faisait pas suite à une décision familiale raisonnée. A l'époque où elle les a effectuées, les études de sage femme duraient 3 ans (quatre ans aujourd'hui). Ses différents stages lui avaient permis de se préparer aux rythmes de travail de l'hôpital (nuits de 12 heures, rythmes annuels) mais pas aux gardes de 24 heures qu'elle pratique depuis son premier emploi : 6 mois d'intérim dans un hôpital public. Son second emploi (qui a duré 8 ans), dans une clinique privée, imposait également des gardes de 24 heures, suivies de 72 heures de repos, rythme qu'elle a retrouvé dans son emploi actuel. Son but était de rentrer « dans le public », mais plus par intérêt proprement professionnel que par aspiration à d'autres rythmes de travail ou à une rémunération supérieure: *« un travail plus adapté, plus sage femme : dans le privé, on ne fait pas les accouchements, on ne fait que les accompagnements ; ce sont les médecins qui font les accouchements. »*. Depuis 10 ans, elle travaille à l'hôpital à raison de 5 à 6 gardes de 25 h.15 par mois, sans cesse entrecoupées de gardes de jours de 12 heures, de postes de consultation de durées variables (de 8 à 12 heures), voire de journées de formation. Pendant ses 25 h 15 de garde, il peut lui arriver de ne pas dormir si le travail l'impose ; de toutes façons, elle ne dort jamais plus de 6 heures.

Ces rythmes de travail lui conviennent dans la mesure où ils lui laissent trois jours de repos (en principe) entre chaque prestation. Elle ne cache pas toutefois qu'il faut réunir bon nombre de conditions pour les supporter : arriver à tenir *« au niveau manque de sommeil »* ; avoir *« un mari qui est solide, quoi : pendant l'absence, qu'il assume tout »* ; accepter *« la responsabilité de la sécurité sur la vie et la surcharge de travail, quoi, le*

surmenage : arriver à rester calme pendant les urgences » ; il faut aussi que ce soient « les autres qui s'adaptent à nous..(...)... en fait on n'a qu'un week-end sur quatre vraiment tranquille, et c'est vrai que dans cette vie, avec l'autre qui travaille à la semaine, c'est un peu dur pour organiser les sorties ». Finalement, « c'est pas tout le monde qui peut le faire ; il faut quand même une bonne santé, il faut avoir un équilibre familial ...(...)... un tempérament calme, pas trop stressé, tampon quoi....(...)... parce qu'on est fragilisées ; bon, j'ai eu beaucoup de chance, je touche du bois, j'ai jamais eu de problème, mais il suffit d'une seule ou de deux gardes un peu difficiles à la suite pour être complètement déstabilisée : il faut alors carrément arrêter cette profession, je crois ; si on perd un enfant, on peut culpabiliser, ça arrive : on fait 100 à 200 accouchements par an....(.)...Même si tout se passe bien, moi je sais que je fais régulièrement des cauchemars, des trucs aberrants sur notre profession, parce que c'est lourd ».

Sylvie, en fait, apprécie mieux ce régime de travail que le système des gardes sur 12 heures (qu'elle pratique épisodiquement) parce que là, quand elle sort de l'hôpital, elle sait qu'elle a trois jours pour récupérer de sa fatigue et de son stress. D'ailleurs, si ses temps de dépassement sont nombreux (on ne part pas lorsqu'un accouchement se déclenche), il reste exceptionnel qu'elle les fasse inscrire par la surveillante pour les récupérer : « c'est vrai que c'est difficile si je devais dire combien d'heures ; quand on part à 11 heures (au lieu de 9 h. 15) quelquefois on marque deux heures de récupération, c'est la surveillante qui le note. Mais en fait, on s'aperçoit que c'est rare qu'on le marque ; si j'ai marqué 3 fois dans l'année ces dépassements, c'est tout, alors que ça a dû m'arriver une quinzaine de fois... parce qu'on est crevées, on s'en va, on n'y pense pas. C'est vrai que quand on fait 12 heures et qu'on dépasse une heure le soir, on le fait plus ; alors que là, on part chez soi pour trois jours, bon... ».

Du point de vue de la mémoire temporelle du travail, le cas de Sylvie est intéressant à plus d'un titre : elle ne s'est jamais demandée combien d'heures de travail elle faisait annuellement « parce qu'on faisait confiance ». D'une part, elle ignore absolument le nombre d'heures de travail qu'elle doit effectuer dans l'année : l'hôpital est bien resté aux 39 heures, mais le travail de nuit est, en principe, depuis le décret Durieux, limité à 35 heures par semaine, ce qui complique un peu les choses. D'autre part, ses horaires, programmés trimestriellement en réunion d'équipe, ne sont ni réguliers, ni véritablement cycliques puisque interrompus par des gardes, des consultations, des formations ; si bien que le seul moyen de les reconstituer après coup est de les avoir notés tout au long de l'année (les bulletins de salaires indiquent simplement en guise de durée du travail : « plus de 120 heures »). C'est ce que fait notre interlocutrice qui peut ainsi reconstruire, avec nous, sa

durée annuelle du travail (1606 heures). Mais il ressort clairement que cette durée est minorée des nombreuses heures de dépassement qu'elle a effectuées et des heures de réunions hors temps de travail (« réunions piscine » par exemple) sans en revendiquer la récupération. Après 12 années de travail sous ce régime temporel, Sylvie prend conscience avec nous de sa méconnaissance avérée du cadre officiel de régulation de son temps de travail : *« non, mais je vais poser la question, comment on calcule les heures de nuit ? On n'est pas trop au courant, on ne pose pas trop de questions. Oui, parce qu'on a pas mal de temps libre et que finalement ça nous fait assez fréquemment des périodes de récupération ; mais, on pourrait peut-être en avoir plus. »*

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Selon la DGAF⁴⁰, la fonction publique emploie 4,3 millions d'agents, soit 25% de la population active française. 1,3 millions d'entre eux travailleraient dans les collectivités locales. La nouvelle norme temporelle doit s'appliquer à cette population au début de l'année 2002, dans le cadre du décret du 25 août 2000.

« ADMITER », une collectivité territoriale

Disponibilité temporelle élargie pour un chauffeur d'élus. « On est corvéables à merci. » (Robert).

L'institution choisie est une collectivité territoriale départementale. Elle emploie environ 3500 agents. Au moment de l'étude, aucun accord de Rtt n'était signé. Un « protocole d'accord sur les 35 heures » a vu le jour depuis, le 15 décembre 2000, signé par la CFDT, la CGT et FO ; il a été mis en application le 2 avril 2001.

Robert, 42 ans, est chauffeur d'élus, titulaire de la fonction publique, depuis 10 ans, dans l'entreprise depuis 14 ans. Après son bac, il suit pendant un an un DEUG d'éducation physique et sportive ; la rencontre de sa femme l'amène à arrêter ses études ; il satisfait à ses obligations militaires dans l'armée de l'air et occupe, durant 3 ans, un poste de magasinier dans une entreprise de matériel électrique : « *je n'avais pas de métier, j'étais bien content, c'était un travail assez stable mais, bon, je pointais à l'époque, je faisais mes horaires réguliers, j'étais sérieux dans mon travail. Et puis un jour où il y avait une tempête de neige, je me suis trouvé bloqué chez mes parents une demi journée : je n'ai pas pu travailler de la journée. J'avais manqué une journée sur trois ans, jamais malade ni rien, et on m'a retiré ma journée de travail : j'ai trouvé ça tellement absurde que j'ai préféré quitter le privé. Je suis rentré dans l'administration pour cette bêtise là.* ». L'administration, Robert y rentre comme vacataire pendant 4 ans, puis obtient sa titularisation comme agent de service, et n'arrête plus de passer des concours (concours d'adjoint, puis concours de chauffeur, concours d'agent de maîtrise qui lui permet d'accéder au grade de chef de garage) tant il regrette d'avoir interrompu ses études ; actuellement, il continue à préparer des concours, mû par la double motivation d'un désir de « carrière »⁴⁰ et d'une stratégie

⁴⁰ Cette orientation vers la carrière constitue clairement un moteur pour Robert : « *dans l'entreprise où j'étais, je n'avais pas de profil de carrière intéressant* » ; ou encore : « *dans l'administration, on a des*

d'évitement du régime temporel auquel il est soumis comme chauffeur : « *technicien dans un service, quel qu'il soit, plus sédentaire, avec des horaires plus réguliers, une vie familiale plus équilibrée* ».

En effet, Robert est « *marié, mon épouse travaille au Tribunal ; si j'avais un emploi sédentaire, nos horaires pourraient s'accorder ; là, non, et je ne peux jamais prévoir à l'avance les horaires que j'aurai. Oui, je suis dans l'imprévisibilité : là, je ne peux pas savoir si on ne va pas m'appeler dans les 5 minutes. Oui, tout à fait, je suis en astreinte permanente. Mes horaires fixes sont : 8h.15 – 12 h.15 et 14h. – 18 h. ; ce sont les horaires où je dois être présent si je n'ai pas de travail. Quand j'ai du travail, comme ce matin, j'avais rendez-vous à 7h. 45 à A., donc je suis parti de chez moi à 6h.45 : la veille, on m'a dit « vous avez une mission demain, un élu à aller chercher à 7h.45 ».* Je suis parti plus tôt de chez moi. Et si j'avais gardé l'élu toute la journée – « mise à disposition » ça s'appelle -, l'élu je le gardais jusqu'à ce qu'il ait fini son temps de travail, lui : il peut très bien avoir une réunion l'après-midi, une réunion ou un rendez-vous le soir, ils sont très sollicités ces gens là : tant qu'il a besoin de moi, je suis obligé de rester avec lui ; je ne sais jamais à l'avance ce que je vais faire : certains le disent, d'autres pas, et il y a des changements dans la journée ; même si ils me donnent un planning, ça peut changer en cours de route : il y a 15 jours, j'ai fini à 3 heures du matin. Oui, ça perturbe énormément : je ne peux jamais dire à mon épouse : « ce soir, on va inviter quelqu'un », ou faire un repas en famille, aller faire une course, aller chercher les enfants à l'école...(..)...ça renvoie tout sur mon épouse ; enfin, il faut qu'elle soit disponible : elle ne passe pas de concours pour cette raison là ; étant donné qu'elle travaille dans la justice, le grade supérieur au sien, c'est aller aux audiences, et on ne sait pas à quelle heure ça finit, donc elle ne peut pas se lancer là-dedans ».

Les horaires de Robert changent chaque jour en fonction des missions qui lui sont confiées. Encore, ne se plaint-il pas trop par rapport à ses collègues qui ont « *un élu attiré* » qui, eux, « *sont plus corvéables* » encore : « *d'autres chauffeurs qui ont des élus attirés font énormément d'heures et sont payés pareil* ». En revanche, ses horaires étaient un peu plus réguliers lorsqu'il conduisait des « administratifs » au lieu des « élus » parce qu' « *ils travaillent plus selon les horaires de travail, ça débordait rarement après. Maintenant, je travaille plus pour les élus : les horaires sont plus variés, et plus dans l'urgence. Oui, ma charge de travail est plus lourde* ». La « disponibilité temporelle » est la caractéristique essentielle du poste de travail de Robert : elle l'est au quotidien (indétermination des heures de départ et de retour au domicile), mais elle l'est également 3 ou 4 fois dans l'année,

facilités de formation et des profils de carrières plus ou moins divers qui nous permettent de progresser plus ou moins facilement »

lorsqu'elle prend la forme d'astreintes de week-end (nécessité d'être joint 24 heures sur 24, dans un périmètre de vie borné par une distance spatio-temporelle de 30 minutes du lieu de travail) et 5 à 7 fois dans l'année sous la forme de « permanences » de week-end « *qui ne nous rapportent rien* ». L'astreinte, en revanche, est rémunérée forfaitairement 650 francs, auxquels s'ajoutent les rémunération en heures supplémentaires des heures de mission effectuées.

Le « forfait » est le maître mot en matière de compensation salariale de cette disponibilité temporelle : en plus de son salaire de base (7000 F.), de la prime de technicité (1500 F. brut) et des frais de déplacement (82 F. par repas), Robert perçoit systématiquement 15 heures supplémentaires par mois travaillé : « *je considère que c'est à peu près la moitié des heures réelles* », nous confie-t-il. Mais par rapport à la question de la durée annuelle de son temps de travail, on reste dans la plus grande approximation : « *Non, je ne me suis jamais demandé le nombre d'heures que j'ai faites, parce que je n'ai jamais décompté. Dans l'accord (en discussion dans l'entreprise), on parle d'heure annuelles , 1600, mais nous, ça sera décompté par mois ou par semaine. Si on me payait toutes les heures que je fais, je pourrais arriver à décompter les heures, je noterais et je comptabiliserais : là, je les note, mais je ne les comptabilise pas, le service le fait. Oui, c'est vrai qu'on devrait demander ce décompte, pour harmoniser notre forfait.* ». Comme il l'indique lui-même : « *on est corvéables à merci* », condition qu'il « intègre » apparemment, faute de choix, en acceptant de ne compter que les heures....qu'on lui décompte ; mais condition qu'il n'accepte pas vraiment et dont il tente de s'échapper en passant des concours. Pour ce faire, il doit travailler dur : environ une journée de cours par quinzaine, pour lesquels l'entreprise le libère, et environ 15 heures de travail personnel par semaine : « *j'ai la chance de les répartir sur les heures de travail : j'ai le local syndical, la bibliothèque, ou le véhicule* » : une façon, finalement de « meubler » utilement les « temps morts » de son travail : heures d'attente d'un départ en une mission au local des chauffeurs, ou heures d'attente des prescriptions de l'élus , au volant du véhicule. Ici, disponibilité temporelle (assez exorbitante) et temps de travail effectif ne peuvent se confondre. Une difficulté supplémentaire pour une mesure objective de la durée du temps de travail.

MUTUALITE SOCIALE

« SOCMUT », une mutuelle sociale

La flexibilité temporelle peut être une opportunité pour Michèle, agent de maîtrise

Un accord de branche a été signé le 15 décembre 1998 par la CFDT, la CGT, la CFTC, et la CGC et étendu le 23/02/99. Les modalités de la RTT sont recherchés « au niveau des accords d'entreprise ».

L'entreprise concernée représente environ 90% de la branche, soit 18 000 salariés. Il s'agit de l'organisme gestionnaire du deuxième régime de protection sociale en France, avec 78 caisses départementales qui fonctionnent en guichet unique et environ 130 agences locales. Les caisses départementales ont leur autonomie de gestion, en particulier de gestion du personnel. L'accord national sur la réduction du temps de travail, signé le 30 juin 1999 par toutes les organisations syndicales (CFDT, CGT, CFTC, FO, CGC et FGSOA), a fixé un cadre : obligation pour toutes les caisses de réduire le temps de travail à 35 heures au 1^{er} juillet 1999, avec reprise du gel des salaires de l'accord de branche, obligation d'embauche de 6%, garantie de maintien du nouvel effectif pendant 2 ans, application de la Rtt aux temps partiels. Les modalités pratiques et les horaires de travail ont été négociées ensuite au niveau local.

Notre **informatrice syndicale** CFDT) décrit le contexte de la négociation dans son établissement (300 salariés environ, 20% du personnel est syndiqué) : « *C'était le souhait de beaucoup de gens d'avoir plus de souplesse, de liberté dans sa journée de travail...(..)... la négociation sur les 35 heures a été menée de façon assez sereine, en intersyndicale..(..)...C'est un bon accord, il y a toujours mieux, mais d'un autre côté les contraintes exigées par l'employeur auraient pu être, comme on s'y attendait, une amplitude d'ouverture au public plus grande, une exigence de plus de personnel présent à la caisse, mais on n'a pas eu trop de difficultés là dessus : on ne travaille pas le samedi* ». Dans cet environnement, peu soumis aux pressions de la concurrence, du marché et des objectifs de rentabilité –mais non indemne, on le verra, d'une forte pression des usagers sociétaires -, les représentants syndicaux pensent avoir réussi à sauver l'essentiel.

Mais certaines inquiétudes demeurent ; et d'autres apparaissent : « . Mais c'est un peu maintenant que l'on a l'impression de payer le prix, parce qu'il y a de petits acquis qui sont grappillés, je pense que c'est maintenant qu'il faut être vigilant ; il y a des caisses où il y a beaucoup de choses qui ont été dénoncées lors du passage aux 35H...(..)...nous cela s'est passé relativement bien, même si on n'a pas obtenu tout ce qu'on voulait, et puis c'est maintenant que bien entendu on sent qu'il y a des réticences pour ce qu'on aura à demander dans le futur, on risque de ne plus rien avoir pour les salaires et les promotions....(..)...là, dans les négociations annuelles qui ont lieu actuellement, on s'aperçoit qu'au niveau des avantages acquis, les jours de pont, etc. ...qui n'ont pas été remis en cause au moment de l'accord, nous sont un peu enlevés maintenant. Il faut préciser aussi que suite à l'accord 35H on a eu une nouvelle convention collective qui a été mise en place, avec des accords locaux qui ont été remis en cause : donc, pour la petite histoire, on avait 6 jours et demi de congés exceptionnels en plus, ce qui nous permettait de faire des ponts. En ce moment on est en discussion là dessus....(..)...Ce qui fait que cela a été remis en cause c'est parce qu'on a eu une dénonciation de la convention collective et de tous les accords, par le syndicat des employeurs au niveau national : la convention collective est discutée au niveau national. ». Par exemple, pour ce qui concerne les jours de congés exceptionnels, « C'était des accords locaux, qui ont été dénoncés suite à la dénonciation de l'accord national. C'était des avenants qui étaient signés localement. On avait également un peu plus de jours pour enfants malades : deux jours de plus ; cela aussi a été remis en cause. La direction estime qu'elle a suffisamment donné avec l'accord des 35H, c'est vrai que c'est un accord qui convient à tout le monde, et qu'effectivement on arrive à se faire sur l'année, 21 ou 22 jours de congé supplémentaire, si on prend cela en jours de congé. Etant donné qu' (ici) on avait des avenants locaux qui amélioreraient la convention nationale, ils ont considéré que cela faisait beaucoup ; du point de vue de la direction le passage au 35H égale plus de jours de congé, plus ces 6 jours et demi de congé exceptionnel dans l'année, plus 6 jours pour enfants malades alors que la convention nationale n'en prévoit que 4, au yeux de la direction cela faisait beaucoup....(..)... On n'a pas tout perdu, parce qu'on est encore en phase de négociation : la dernière tendance, cela serait sur les 6 jours d'en maintenir 3. La direction locale serait prête à accepter ».

Les syndicats, unis, tentent donc de défendre bec et ongle les petits avantages acquis lors de l'établissement de compromis locaux sur la régulation temporelle du travail ; mais les risques de « perdre quelque chose » sont d'autant plus grands qu'est enracinée une conscience d'appartenance à un service public qui impose un certain nombre de contraintes objectives : « ..chaque département a fait son accord local ; c'est fonction du vécu et de ce qui existait dans chaque caisse. On essaye de récupérer au maximum ce qu'on avait. Mais

c'est vrai qu'en plus on est dans une période où on connaît pas mal de difficultés au niveau retard de gestion, etc. ; on essaye de grignoter petit à petit ce qu'on avait ; si on arrivait à arracher 3 jours encore !. On a toujours eu une autonomie des caisses pour gérer cela ; ces jours exceptionnels sont liés aux traditions régionales, mais grosso modo c'est toujours entre 5 et 7 jours suivant les caisses et les régions. Il est vrai qu'il y a des choses qui paraissent un peu désuètes. Comme nous : on avait l'après-midi du mardi gras, le vendredi du sacré cœur, qui était un vendredi du mois de juin(..).. lors de ces ponts ou ces jours, la caisse était fermée longtemps, 3 à 4 jours de suite. On est quand même conscients qu'on est un service public : on avait dit à la direction qu'on voulait bien que la caisse reste ouverte, que le personnel fasse un roulement, par exemple le vendredi avant Pâques, ou la vielle et le lendemain de Noël, que la caisse fasse un roulement et que les employés échelonnent ou qu'à raison de 50% de permanence on puisse laisser la caisse ouverte. Ils ont été assez sensibles à cela. Traditionnellement on avait le 26 décembre comme jour de congé ; si on décide de laisser la caisse ouverte et qu'il y ait la moitié du personnel qui vienne travailler le 26 décembre et l'autre moitié le lendemain du 1^{er} jour janvier, le 2 janvier. La direction a été sensible à cela, mais ce qui la choque encore ce sont les 6 jours de congé supplémentaires en plus des autres jours.

Michèle a 46 ans ; elle est **agent de maîtrise administrative** depuis 24 ans dans l'entreprise. Elle y est entrée après son bac, interrompant des « études longues que je n'ai pas menées à bien ». C'est son premier emploi, un emploi d'étudiante au départ: « Je suis rentrée pour un remplacement l'été, et j'y suis restée ». Michèle fait partie des 3 agents de maîtrise du service des prestations familiales ; elle encadre trois « techniciennes ». Au niveau de sa charge de travail, elle pense que les 17 embauches réalisées par la caisse lors du passage aux 35 heures « n'ont pas changé grand chose » ; d'autant plus que l'absence d'un cadre dans le service depuis un an –et non remplacé- crée « une surcharge de travail pour l'ensemble du personnel ».

Il faut dire aussi que les conditions économiques locales contribuent bien à multiplier le nombre de cas, de dossiers à traiter et d'opérations à réaliser ; la forte implication « sociale » de notre interlocutrice pointe à travers la description qu'elle nous fait de son travail, de ses difficultés et de sa charge : « ..le RMI ça fait découler tout un tas d'autres choses ; ce sont souvent des familles en très grandes difficultés, des problèmes de logement, et d'autres. Il y a beaucoup d'agriculteurs chefs d'exploitation qui sont au RMI, dans la région de B. notamment. On a aussi des travailleurs saisonniers notamment, beaucoup sur le département des travailleurs qui sont en contrat « ONI » : ce sont les contrats fait par l'office des travailleurs migrants ; ce sont des contrats de 8 mois ; en

agriculture on a beaucoup de contrats de 8 mois, c'est une population qui bouge beaucoup ; ils reviennent chaque année dans la même entreprise, c'est constant chaque année les employeurs embauchent les mêmes personnes, notamment les marocains. Il y a des personnes qui partagent leur période de contrat sur plusieurs employeurs : en fonction de l'activité de chaque employeur ils peuvent faire 3 mois chez l'un, 6 mois chez l'autre. Il peut y avoir des employeurs qui se partagent la main d'œuvre. Certains restent à l'année....(..)...Malheureusement on a de plus en plus une population qui vit de prestations sociales dans le département. Parallèlement aux grosses exploitations il y a beaucoup de petites exploitations qui tardent à faire connaître leur situation précaire, mais en bout de course ils sont bien obligés de le faire ; il arrive un moment où ils n'ont plus rien. Il y a un trop gros écart entre les grandes entreprises, les grandes exploitations qui fonctionnent bien, et puis tout un tas de petites exploitations agricoles qui vivent avec le chef d'exploitation, le conjoint, un ou deux ouvriers et qui vivent plus qu'ils ne vivent. »

En fait l'excès de charge de travail ressenti par Michèle est beaucoup plus « structurel » que directement lié « aux 35 heures » : « ...cela fait des années qu'on a du boulot, que l'on a accumulé du retard ; et il y a deux ans avec le changement de produits informatiques cela a été encore pire, parce qu'il y a eu une période de formation, des applications qui fonctionnaient très bien avec l'ancien système et là qui fonctionnaient beaucoup moins, et il y a eu d'autres contraintes ; il y a un absentéisme qui est important mais qui n'est pas nouveau à la caisse ; beaucoup de gens à temps partiel choisis non remplacés : ceci étant , les 35H n'ont pas fait ni plus ni moins de surcroît de travail. Pour nous cela ça n'a pas changé grand chose au niveau de la masse de travail. ». Mais la pression temporelle –qui, nous le verrons, est assez bien régulée par notre interlocutrice– s'exprime moins à travers la hiérarchie qu'à partir de son engagement « social » envers les adhérents en difficulté : « Mais on n'a pas la pression comme dans les entreprises où on est obligées de faire un chiffre d'affaire. On a une pression du fait des adhérents qui sont directement au bout du fil dans les secteurs où on travaille ; on n'est pas comme les travailleurs sociaux, mais on est en contact avec la misère par le biais du téléphone. Si on bosse, on se dit que c'est important pour ces gens là : des gens qui ont déposé des dossiers de prestations sociales il faut qu'ils soient payés. Les gens à la caisse ne tirent pas au flan. La pression c'est cela : on se rend compte, mais de par nous même, ce n'est pas par la pression de la hiérarchie, ni de la direction qui, de temps en temps, et c'est de bonne guerre, si elle voit qu'on traîne un peu trop à la machine à café, fait un rappel à l'ordre général. Le personnel n'abuse pas. L'absentéisme, cela fait des années qu'il existe, on ne remplace pas les absences pour maladie, ni pour invalidité, ni pour congé de maternité : cela se ressent dans les services. ».

Michèle a un contrat à temps partiel (80%, soit 28 heures hebdomadaires) et pratique l'horaire variable normalisé dans son entreprise (« horaires « à la carte » avec des plages horaires déterminées : 9 H. – 15 H. 30): de ce fait son emploi du temps est assez irrégulier : « Globalement, c'est 35 heures par semaine, avec une amplitude journalière qui va de 5 heures à 9 heures, et le crédit d'heures peut être pris à la carte en fonction des besoins du personnel, avec l'accord de l'encadrement bien sûr, avec possibilité de cumuler, tant en débit qu'en crédit, maximum 3 jours, c'est à dire 21 heures : au delà de 21 heures, on fait un crédit qui ne sert à rien » Son conjoint est technicien dans une raffinerie de sucre : « .. de l'autre côté de la ville...(..)... Il n'est pas en 3x8 parce qu'il est technicien, mais il fonctionne un petit peu avec les trois huit : il commence très tôt le matin, mais il finit relativement tôt. Mais eux, ils sollicitent le pointage parce qu'ils font plus que leurs horaires. ». Leur deux enfants (11 et 14 ans) sont au collège. En fait, Michèle détermine ses horaires en établissant une sorte de compromis entre le travail qu'elle a à faire et le temps qu'elle tient à consacrer à ses enfants : « Moi c'est un peu irrégulier : tantôt 7 heures, tantôt 9 heures ; mais régulier par semaine : le lundi, c'est 8 heures, etc,.. en fonction des enfants. Mais le soir, je reste quand on a quelques dossiers un peu compliqués ; déjà, il y a moins de monde, moins de bruit : souvent, en une heure, on bosse autant qu'en deux heures ou trois dans la journée...(..)... Moi en ce qui me concerne je suis liée par les horaires de mes enfants, donc je ne fais pas beaucoup de crédit d'heures, je module mes journées par rapport aux besoins de mes enfants, et de temps en temps j'arrive à prendre une journée, une demi-journée tous les 15 jours et une fois par mois. Globalement cela me convient bien : quand ma fille la plus jeune rentre le matin à 9H, je rentre à 9H avec elle ; s'il faut partir à 16H je pars à 16H ; cela laisse beaucoup de souplesse et de liberté aux gens. Les 35H ont donné une plus grande souplesse, parce qu'auparavant j'étais obligée de faire 8H, et quand j'arrivais à 9H je ne pouvais partir qu'à 17H, et s'il fallait aller chercher les enfants à 4H, je ne pouvais le faire ; maintenant oui ; bien sûr je ne peux faire cela toute la semaine, mais je peux faire cela un jour par semaine, et je rattrape le reste de la semaine. C'est une grande liberté...J'ai déjà tout le mercredi pour eux, elles ont l'école le mercredi matin cela me permet de faire des choses, le soir je tâche d'être là à la sortie de l'école et de temps en temps quand je prends le jeudi, c'est pour moi, je fais du yoga. ».

Même si, de mémoire, la reconstitution des emplois du temps n'est pas simple et se limite en portée à une semaine, calculer sa durée annuelle du travail est sans doute, ici, plus aisé que dans beaucoup d'autres situations : « On ne l'a pas fait mais on pourrait le faire parce qu'on a l'affichage qui sort tous les jours sur un écran, on a un affichage quotidien, on peut savoir où on en est au niveau du crédit, ou du débit, cela ne fait pas un cumul des

heures travaillées, mais vous pouvez savoir si vous avez plus ou moins d'heures par rapport à la moyenne qui est 7H par jour et 35H semaine. C'est individuel. »