



HAL
open science

Réduction et partage du travail, temps choisi

Guy Roustang, Jacques Dahan, Françoise Guélaud, L. Corniou, Catherine Marry

► **To cite this version:**

Guy Roustang, Jacques Dahan, Françoise Guélaud, L. Corniou, Catherine Marry. Réduction et partage du travail, temps choisi. Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 1984, pp.164. halshs-03848153

HAL Id: halshs-03848153

<https://shs.hal.science/halshs-03848153v1>

Submitted on 10 Nov 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

4.569



**REDUCTION ET
PARTAGE DU TRAVAIL,
TEMPS CHOISI**

EXCLU DU PRET

LABORATOIRE
D'ECONOMIE ET
DE SOCIOLOGIE
DU TRAVAIL

ETABLISSEMENT
PUBLIC REGIONAL
PROVENCE - ALPES -
CÔTE D'AZUR

4678

REDUCTION ET PARTAGE DU TRAVAIL, TEMPS CHOISI



4.569

1984

Cette étude a été demandée et financée par l'Etablissement Public Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et réalisée par le Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail.

REDUCTION ET PARTAGE DU TRAVAIL, TEMPS CHOISI

| | Pages |
|---|-------|
| L'organisation du temps, un débat de société G. ROUSTANG | 3 |
| Le travail à temps partiel : du côté des organisations J. DAHAN | 35 |
| Des employés parlent du temps partiel F. GUELAUD | 77 |
| Le temps partiel de quelques cadres et employés (suivi d'une annexe bibliographique) L. CORNIOU | 99 |
| Bibliographie sur le thème de la réduction du temps de travail C. MARRY | 133 |

L'ORGANISATION DU TEMPS : UN DEBAT DE SOCIETE

G. ROUSTANG

| | PAGES |
|---|-------|
| I - <u>EVOLUTION DES DIFFERENTES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS</u> | 7 |
| 1. Les différentes modalités d'organisation du temps et leur complémentarité | 7 |
| 2. L'extension des nouvelles modalités d'organisation du temps | 11 |
| 3. L'évolution législative | 13 |
| 4. L'évolution des attitudes à l'égard de l'organisation du temps | 17 |
| II - <u>LA POSITION DES DIFFERENTS ACTEURS SOCIAUX</u> | 20 |
| 1. Typologie des entreprises | 22 |
| 2. Diversité de la demande des salariés | 26 |
| III- <u>POUR UNE ACTION REGIONALE EN FAVEUR DU PARTAGE DE L'EMPLOI ET DU TEMPS CHOISI</u> | 30 |
| <u>BIBLIOGRAPHIE</u> | 33 |

L'ORGANISATION DU TEMPS : UN DEBAT DE SOCIETE

L'organisation du temps n'échappe pas aux bouleversements que connaît notre société dans tous les domaines. Tout citoyen est concerné par les changements en cours dans l'organisation du temps et a fortiori tous ceux qui ont pouvoir de décision dans les instances régionales, dans les organisations professionnelles et syndicales, dans les entreprises ou les administrations, dans les associations. Ces quelques pages ont pour but de rappeler les principaux enjeux d'une nouvelle organisation du temps, ainsi que les principales évolutions récentes.

Jusqu'à ces dernières années, le problème du temps de travail était posé essentiellement comme un arbitrage entre temps de travail et temps de loisir. Ce problème reste important puisqu'on continue à chercher à savoir dans les enquêtes si les gens préfèrent travailler plus longtemps pour gagner le maximum ou s'ils préfèrent avoir plus de temps libre quitte à gagner moins.

Depuis quelques années cependant, deux préoccupations plus nouvelles sont apparues :

- la réduction du temps de travail comme moyen de lutter contre le chômage, qu'il s'agisse de la réduction du temps de travail pour tous ou du temps partiel pour ceux qui le souhaitent. **C'est le partage du travail.**
- une plus grande souplesse dans les choix personnels concernant non seulement la durée du travail mais aussi son aménagement dans la journée, la semaine, l'année, ou même dans l'ensemble de la vie active. **C'est le temps choisi.**

Dans une première partie, on traitera des différentes formes d'organisation du temps, des évolutions récentes et de leurs enjeux.

Dans une deuxième partie, on examinera quelles sont les positions des acteurs sociaux (Etat, patronat, syndicats, salariés) à l'égard de ces questions.

Dans une troisième partie, on s'efforcera d'indiquer quelle serait la contribution possible d'une région comme PACA en faveur d'une nouvelle organisation du temps.

I - EVOLUTION DES DIFFERENTES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS

1. LES DIFFERENTES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS ET LEUR COMPLEMENTARITE

La durée collective du temps de travail hebdomadaire était autrefois la notion clef. Aujourd'hui, on dispose d'une multiplicité de notions pour caractériser l'organisation du temps de travail, qu'il convient de rappeler.

Plusieurs horaires collectifs peuvent exister dans un même établissement. C'est ainsi que les nouveaux contrats de solidarité prévoient que la réduction de la durée du travail donnant lieu à une aide de l'Etat "peut ne pas concerner la totalité du personnel de l'entreprise sous réserve que les travailleurs intéressés soient rattachés à une partie d'établissement facilement identifiable" (Cirulaire du 9 février 1983 du Ministère chargé de l'Emploi). La réduction collective de la durée du travail peut donc n'intéresser qu'une partie des salariés d'un établissement.

L'aménagement du temps de travail ne joue pas sur la durée mais sur sa répartition. Les modalités peuvent en être très diverses. Les périodes de référence pour ces aménagements peuvent être la journée (horaires variables, travail en équipe : 2 x 8, 3 x 8, etc.), la semaine (horaires variables avec report d'un jour sur l'autre, semaine comprimée, etc.), le mois, l'année (avec des congés supplémentaires ou l'étalement des congès), la vie (épargne congé par exemple).

Le temps partiel est défini par le Bureau International du Travail "comme un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale". En France, la législation concernant le temps partiel stipule que, dans les secteurs autres que la Fonction Publique, le

travail à temps partiel ne peut dépasser un plafond hebdomadaire ou mensuel égal aux 4/5ème de la durée légale ou conventionnelle. Le mi-temps n'est qu'une modalité parmi d'autres du temps partiel.

Le temps partagé ou emploi partagé (Job Sharing) signifie que deux salariés à temps partiel ont la responsabilité commune d'un emploi à plein temps. Les contrats à temps partagé qui engagent deux salariés à l'égard de l'employeur n'ont pas de valeur juridique puisque le "droit social français ne reconnaît pas...un contrat de travail signé par trois protagonistes" (1). Cependant, une étude donne le contenu d'un contrat de travail d'emploi partagé "établi avec l'aide de l'Inspection du Travail" dans une entreprise de façonnage photographique à Vienne (2). Et à Marseille, le Centre de préformation professionnelle pour femmes étrangères a négocié un contrat de ce type avec les délégués du personnel en décembre 1982 et la Direction Départementale du travail et de l'emploi ne s'y est pas opposée. Le partage de l'emploi peut se faire de manière très diverse : l'un des salariés peut travailler plus longtemps qu'un autre, le partage peut se faire sur la journée ou sur la semaine, etc. (3).

Le temps choisi ne renvoie pas à une certaine durée du travail ou à un certain type d'aménagement du temps, il signifie seulement que l'individu va pouvoir choisir sa durée du travail et sa répartition en fonction de ses besoins en revenu, de l'organisation de ses loisirs, de sa vie familiale, de ses activités et de sa participation à la vie sociale en dehors de sa vie professionnelle. Etant bien entendu que cette liberté individuelle est restreinte par les exigences de l'employeur. Pour l'avenir, il importe de mieux voir parmi ces exigences celles qui tiennent aux habitudes et celles qui tiennent vraiment aux impératifs de l'efficacité nécessaire de l'entreprise.

Parfois, on a opposé réduction du temps de travail, temps partiel, aménagement des horaires pour des raisons sur lesquelles nous reviendrons dans la deuxième partie. Il semble que de plus en plus ceux qui se soucient à la fois :

* de partager l'emploi pour diminuer le chômage,

* de l'efficacité des entreprises,

* de favoriser "la révolution du temps choisi",

ont compris qu'ils étaient complémentaires. C'est ainsi que la réduction du temps de travail devra souvent aller de pair avec une durée plus longue d'utilisation des équipements pour assurer une meilleure rentabilité, aussi des salariés à temps partiel ou avec des horaires atypiques permettront parfois d'augmenter la souplesse de l'organisation du travail. De même le partage de l'emploi peut intervenir aussi bien grâce à la réduction de la durée du travail pour tous, que grâce aux choix individuels en faveur du temps partiel.

Le rapport RAVEL indique :

"Le Temps Choisi ne s'oppose pas à la réduction collective de la durée du travail, contrairement à un préjugé bien ancré, au contraire, il pourrait en être l'indispensable allié... On est en train d'assister à une imbrication des politiques de réduction collective de la durée du travail et de Temps Choisi. Ce qui hier pouvait s'opposer est devenu nécessairement lié" (4).

De même, il y a parfois complémentarité pour la famille entre différentes formules d'organisation du temps. Ainsi

l'avantage du temps partiel choisi par l'un des deux conjoints, pourra être d'autant plus grand que l'autre conjoint, grâce aux horaires variables, pourra mieux assurer la conduite des enfants à l'école ou leur garde à certaines heures. En effet, il arrive parfois que le bénéfice du temps partiel soit réduit s'il faut quand même payer pour faire garder les enfants.

On peut ainsi penser qu'il y a un continuum entre différentes durées de travail (5) :

- temps plein classique : 39 H par semaine, 47 semaines par an, 37,5 ans de vie active ;

- temps faiblement réduit du type des expériences menées à l'EDF depuis 1981. C'est ainsi qu'existe un droit de tirage en temps sur le 13ème mois de salaire : 20 jours ouvrés peuvent être pris par an, groupés ou fractionnables en demi-journées. Les retenues correspondant à ces congés sont effectuées lors du versement des acomptes sur le 13ème mois ;

- temps plus fortement réduit : 4 jours de travail par semaine, 9 mois de travail par an, retraite progressive ;

- temps réellement partiel de l'ordre du mi-temps ou même moins.

2. L'EXTENSION DES NOUVELLES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS

De 1950 à 1966, malgré la croissance économique très forte, la durée annuelle du travail est restée la même. L'allongement des congès annuels, passés de 2 à 3 semaines entre 1954 et 1956 et de 3 à 4 semaines de 1962 à 1964 étant compensée par une augmentation de la durée hebdomadaire du travail, passée de 44 heures en 1950 à 46 heures en 1966.

A partir de 1967, la durée hebdomadaire du travail pour l'ensemble des salariés qui était de 45,5 heures en moyenne, va baisser pour atteindre 40,8 heures au 1er avril 1980. Avant même la cise de 1973, la durée du travail avait donc commencé à baisser et cette baisse s'est poursuivie depuis la récession dans tous les Etats de l'O.C.D.E. Il semble qu'il y ait là une tendance de long terme : **le partage des gains de productivité est progressivement plus favorable aux augmentations du temps libre qu'aux augmentations de revenu, et donc qu'aux augmentations de la consommation.**

Et les horaires variables ont connu un grand développement depuis 1971, puisque selon les données du C.N.P.F., le nombre des entreprises ayant pratiqué l'horaire variable a ainsi évolué :

| ANNEES | 1971 | 1974 | 1976 | 1978 | 1980 |
|----------------------|-------------|-------|-------|--------|--------|
| NOMBRE D'ENTREPRISES | moins de 10 | 5.700 | 8.000 | 14.000 | 20.000 |

"Dans certains pays (la Suisse), 60 % des salariés sont concernés" par les horaires variables (6). En France, nous sommes

apparemment très loin du compte si l'on en croit les pourcentages avancés par l'enquête de 1978 sur les conditions de travail : 8,2 % des employés de bureau auraient des horaires à la carte ou des horaires libres, 5,2 % seulement des ouvriers spécialisés.

Pour le temps partiel, les statistiques permettent de suivre l'évolution en France depuis 1971 pour l'ensemble des actifs, et de manière plus détaillée depuis 1975 pour les établissements de plus de 10 salariés à l'exclusion de l'agriculture, des administrations et des services publics. Si le temps partiel est moins développé en France que dans d'autres pays industriels, il a connu cependant une assez forte extension depuis que l'on peut suivre son évolution. C'est ainsi que de 1972 à 1979, l'effectif des actifs à temps partiel a augmenté de 457.000 personnes soit de 43 %, alors que la population active n'augmentait que de 5,4 %.

Ces dernières années l'augmentation de la proportion des salariés à temps partiel s'est plutôt accélérée, comme le montre le tableau suivant et l'évolution de la législation a sans doute contribué à ce résultat.

PROPORTION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL
SELON LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS DANS LE SECTEUR PRIVE

| Au 31 décembre | De 10 à 49 salariés | De 50 à 199 salariés | de 200 à 489 salariés | 500 salariés et plus | ENSEMBLE |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|----------|
| 1979 | 6,6 | 3,1 | 4,0 | 2,5 | 4,2 |
| 1980 | 6,8 | 4,2 | 4,0 | 2,6 | 4,4 |
| 1981 | 7,0 | 4,5 | 4,5 | 2,9 | 4,7 |
| 1982 | 7,2 | 5,0 | 5,0 | 3,3 | 5,1 |
| Augmentation en % 1982/1979 | 9 | 61 | 25 | 32 | 21 |

3. L'EVOLUTION LEGISLATIVE

Depuis quelques années, le législateur a voulu favoriser le temps partiel en le rendant "neutre" dans toute la mesure du possible aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié. L'entreprise souhaite plus de souplesse pour moduler la quantité de travail aux besoins de son activité sans augmenter ses charges. Le salarié souhaite une meilleure maîtrise de son temps sans voir se détériorer ses conditions de travail ou sa protection sociale.

Les progrès de la législation dans ce sens ont été manifestes notamment depuis le rapport déposé en mai 1979 auprès du Ministre du Travail R. BOULIN (7).

Pour éviter que l'entreprise ne soit pénalisée par le temps partiel pour le calcul des seuils d'effectifs entraînant certaines charges sociales, le décret du 12 mai 1981, modifié par l'ordonnance du 26 mars 1982, prévoit que tous les seuils d'effectifs sont calculés au prorata temporis, à l'exception des seuils concernant la représentation du personnel et les droits syndicaux. Encore faut-il que les travailleurs à temps partiel aient effectué au moins 20 heures par semaine, ou 85 heures par mois, pour être décomptés dans la représentation du personnel. Pour éviter que l'entreprise ne paye pas plus de charges sociales avec les salariés à temps partiel, en vertu de la règle du plafond, le décret du 12 mai 1981 prévoit un abattement de l'assiette des cotisations au prorata du temps de travail.

Dans les secteurs autres que la Fonction Publique, le travail à temps partiel ne peut dépasser un plafond hebdomadaire ou mensuel égal au 4/5e de la durée légale ou conventionnelle du travail. L'employeur est libre d'instaurer ou non le travail à temps partiel. S'il l'introduit, il doit recueillir au préalable l'avis



des représentants élus du personnel. Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit et mentionner : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de son travail. Cela doit permettre de calculer si le salarié à temps partiel reçoit bien une rémunération proportionnellement équivalente à celui d'un salarié à temps complet de même qualification. Le salarié est libre d'accepter ou non un poste à temps partiel. En cas d'introduction du temps partiel, les salariés à temps complet d'un établissement ont la priorité pour l'obtenir, de même s'ils sont à temps partiel, ils ont la priorité pour retrouver un plein temps sur les embauches extérieures.

Dans la Fonction Publique, la loi du 23 décembre 1980 a adopté un dispositif qui favorise une plus large ouverture au temps partiel, alors qu'il était auparavant subordonné à des conditions et des modalités limitatives. L'ordonnance du 31 mars 1982, complétée par trois décrets d'application du 20 juillet 1982 a amélioré encore ce dispositif.

Pour encourager la réduction de la durée du travail et le partage de l'emploi, le gouvernement a réorienté les contrats de solidarité. Au début de l'année 1982, le gouvernement avait mis en avant spécialement deux types de contrat de solidarité pour lutter contre le chômage : les départs en préretraite et la réduction du temps de travail. Le succès des premiers types de contrat a été très grand puisque à la fin de l'été 1982, 210.000 postes avaient été libérés par les préretraites à temps plein, alors qu'à peine plus de 12.000 postes étaient créés par la réduction du temps de travail. Le coût pour l'Etat des contrats de préretraite a amené à les freiner et à proposer de nouveaux contrats de solidarité plus incitatifs pour la réduction de la durée du travail.

On trouvera dans l'encadré ci-joint extrait du livre de Y. BAROU et J. RIGAUDIAT : "Les 35 heures et l'emploi", l'essentiel sur les nouveaux contrats de solidarité.

Dans la région PACA, du 1er janvier au 30 juin 1983, les nouveaux contrats de solidarité "Durée du travail" n'avaient pas encore rencontré beaucoup d'écho, puisque seulement 67 embauches étaient prévues de leur fait contre 698 pour les préretraites démission. A signaler en passant que les contrats de solidarité "pré-retraite progressive" n'avaient guère plus de succès puisqu'ils ne concernaient que 26 embauches. Il convient cependant de noter que les contrats signés au niveau national par les entreprises régionales ne sont pas comptabilisés dans cette statistique. Nous reviendrons dans la dernière partie de ce rapport sur l'importance qu'il y aurait à développer dans la région ces contrats de solidarité, réduction de la durée du travail.

aux plus par ailleurs
 réductions peuvent en outre de limiter, sensiblement l'effort demandé
 le tiers au maximum du coût de la réduction l'effort demandé d'une part
 de ce côté des trois premières années 1981-1982 à la charge
 de l'Etat, accordé à ces entreprises ; l'aide est ensuite répartie de telle sorte
 de réduire la réduction de la durée du travail pour maintenir l'emploi
 le plus longtemps possible ; les entreprises industrielles
 par rapport au premier contrat de réduction de la durée du travail
 sont donc encouragées à négocier
 dans certains cas, outre des exonérations en cas de recours à des
 "contrats de solidarité".
 Cette aide principale est complétée par deux autres éléments :

| | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Heures prévues réduites à 1983 | 61 - 41 | 41 - 39 | 41 - 37 | 41 - 37 |
| Prévisions d'heures par l'homme dans l'entreprise | 43 | 41 | 39 | 37 |
| De 43 heures à 37 heures | | | | |
| Heures prévues réduites à 1985 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| Réduction d'heures par l'homme dans l'entreprise | 39 | 37 | 36 | 35 |
| De 39 heures à 35 heures | | | | |
| Exemple ... | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 |

Exemples de réductions types

à une certaine dégressivité (— 1 heure en 1984, — 3 heures en 1985)
 temps moyen relevant d'une autre catégorie. Elle est calculée en fonction
 tout évaluer les « réductions » et d'un échantillon de 32 heures (le
 temps 1985 dans la limite du plafond de 41 heures (le cas de ne pas
 à leur responsabilité, certains en la base de l'horaire effectif en 1983
 à savoir de l'aide est constituée par la réduction réalisée, exprimée
 nombre d'heures prévues par le taux annuel de base, qui est de 1600 h
 heures de travail prévues et est ainsi déduite comme le produit du
 Cette aide est versée sous la forme d'une convention forfaitaire aux

Les contrats de solidarité

En octobre 1982, soit quelques mois après sa création, le dispositif des contrats de solidarité a, en dépit d'un succès certain, été modifié et réorienté autour de la réduction du temps de travail. Cela a été rendu nécessaire par le très important déséquilibre constaté à la fin de l'été entre les diverses formules existantes : près de 210 000 postes libérés par les préretraites à temps plein, à peine plus de 12 000 postes créés par la réduction du temps de travail.

C'est qu'en effet le dispositif initial ne permettait d'accorder des exonérations de cotisations sociales aux collectivités locales et aux entreprises réduisant de façon significative la durée du travail (l'horaire devant au plus être de 37 heures au 1^{er} janvier 1983 ou de 36 heures au 1^{er} septembre 1983) qu'à la condition qu'elles créent des emplois nouveaux. La relative faiblesse de l'incitation financière et la condition, drastique dans le contexte actuel, de création nette d'emplois ont empêché nombre d'entreprises, notamment les P.M.E. ou celles appartenant aux secteurs industriels, d'avoir recours à ce type d'aide.

Le coût important des préretraites pour les finances publiques, l'intérêt économique qui s'attache à la réduction du temps de travail rendaient indispensable un rééquilibrage du dispositif. Décidé au Conseil des ministres du 20 octobre 1982 sur proposition de J. Le Garrec, ministre de l'Emploi, ce rééquilibrage, outre le freinage des préretraites, s'est traduit par la création d'un nouveau contrat de solidarité de réduction du temps de travail.

Il s'agit donc d'une aide à toute réduction de la durée du travail qui réunit les conditions propices à un effet sur l'emploi, et qui est conçue pour durer jusqu'à la réalisation des 35 heures. Contrat et non aide automatique, il résulte toujours d'une double négociation : au sein de l'entreprise d'abord, entre l'entreprise et l'administration de l'Emploi ensuite. L'adaptabilité et la souplesse ont été systématiquement privilégiées : application du contrôle à l'entreprise ou à un ensemble d'établissements concourant à la même activité, coexistence de plusieurs horaires collectifs à temps plein, possibilité d'accord cadre de branche pour certaines activités particulières...

Pour bénéficier des aides, l'entreprise doit satisfaire à une triple exigence.

- Evolution significative négociée vers les 35 heures. L'aide est ainsi subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise permettant soit de programmer les 35 heures avant la fin 1985, soit de réaliser des réductions significatives.
- Maintien des capacités de production : sauf secteur en régression, l'entreprise doit montrer comment, par investissement ou recours à des horaires alternants, elle maintient ses capacités ; deux modalités sont en tout état de cause exclues (moindre plage d'ouverture au public, introduction du travail de nuit dans les entreprises où il n'existe pas).
- Amélioration de l'emploi par rapport aux perspectives sans réduction des horaires : cet engagement prend en général la forme d'un maintien des effectifs, notamment pour l'industrie, mais pour les activités en expansion, comme le tertiaire, par une progression de 2 ou 4% l'an. L'effort demandé à chaque branche est ainsi proportionné aux tendances d'emploi constatées.

Cette aide est versée sous la forme d'une subvention forfaitaire aux heures de travail libérées, et est ainsi définie comme le produit du nombre d'heures aidées par le taux annuel de base, qui est de 1 000 F pour 1983.

L'assiette de l'aide est constituée par la réduction réalisée, exprimée à taux hebdomadaire, calculée sur la base de l'horaire effectif en septembre 1982, dans la limite du plafond de 41 heures (afin de ne pas trop favoriser les « retardataires ») et d'un plancher de 35 heures (le temps partiel relevant d'une autre logique). Elle est calculée en fonction d'une certaine dégressivité (—1 heure en 1984, —2 heures en 1985).

Exemples de réductions types

| Passage ... | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 |
|--|------|------------------|------------------|------------------|
| • De 39 heures à 35 heures | | | | |
| Horaire dans l'entreprise . | 39 | 37 | 36 | 35 |
| Réduction d'horaire par rapport à 1982 | | 2 | 3 | 4 |
| Heures aidées | | (39 — 37) = 2 | (39 — 36) = 1 | (39 — 35) = 2 |
| • De 43 heures à 37 heures | | | | |
| Horaire dans l'entreprise . | 43 | 41 | 39 | 37 |
| Réduction d'horaire par rapport à 1982 | | 2 | 4 | 6 |
| Heures aidées | | (43 — 41) = 2 | (43 — 39) = 4 | (43 — 37) = 6 |

Cette aide principale est complétée par deux autres éléments :

- le bénéfice de prêts bonifiés dans le cadre du programme « emploi-compétitivité ».
- dans certains cas, enfin, des subventions en cas de recours à des audits pour étudier la réorganisation.

Par rapport au premier contrat de réduction de la durée du travail, le dispositif est nettement plus incitatif : les entreprises industrielles qui utilisent la réduction de la durée du travail pour maintenir l'emploi pourront accéder à ces contrats ; l'aide est environ triplée de telle sorte qu'au cours des trois premières années l'Etat prenne à sa charge le tiers en moyenne du coût de la réduction. L'adoption d'une prime forfaitaire permet en outre de limiter sensiblement l'effort demandé aux plus bas salaires.

4. L'EVOLUTION DES ATTITUDES A L'EGARD DE L'ORGANISATION DU TEMPS (8)

La réduction du temps de travail dans le temps de vie est rapide depuis le milieu des années 1960. Nous avons déjà souligné la baisse de la durée moyenne hebdomadaire du travail qui est passée entre 1967 et 1982 de 46 à 40 heures environ. De même, l'allongement de la scolarité a retardé l'entrée dans la vie active, et à l'autre bout de l'existence, l'accroissement de l'espérance de vie, joint à l'abaissement de l'âge de la retraite, a augmenté le nombre d'années hors travail après la vie active.

On aurait pu s'attendre à ce que le moindre poids du temps de travail dans l'existence réduise les tensions ressenties entre vie de travail et vie hors travail. Il n'en est rien, bien au contraire. Dans l'enquête annuelle du C.R.E.D.O.C. sur les aspirations et les conditions de vie des Français, la proportion d'individus estimant que "dans l'organisation de la semaine, la vie de travail vient parfois en conflit avec la vie personnelle ou familiale" est passée de 28 % en 1978 à 44 % en 1982. C'est donc que les exigences de la vie hors travail se sont accrues plus rapidement que ne diminuait le poids de la vie de travail.

Cela peut se comprendre dans la mesure où depuis longtemps déjà les adolescents ne sont plus socialisés par le travail, puisque durant cette période cruciale de l'existence, ils sont le plus souvent maintenant scolarisés : l'école, la vie entre adolescents, la musique, les médias, etc., jouent pour eux un rôle essentiel. L'extension de l'activité des femmes, qui ont pour la plupart la double activité (professionnelle et domestique), contribue aussi à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie de travail et vie hors-travail, c'est-à-dire une moindre prégnance de la vie de travail dans l'existence quotidienne.

Comme le souligne le rapport du groupe long terme "Changement des modes de vie" du Commissariat Général du Plan, on assiste à un profond changement culturel qui incite à permettre à chacun de moduler son temps de travail rémunéré :

"Jusqu'à ces dernières années la structuration de la vie sociale par la vie de travail était particulièrement manifeste dans l'organisation du temps en fonction du temps de travail. Il y a quelques années encore, les directions des entreprises et les syndicats partageaient une conception très masculine de la vie de travail. Ce modèle était celui d'une coupure très nette entre périodes de l'existence : préparation à la vie active, vie active, retraite. Durant la vie active, il paraissait évident que chacun devait se plier aux rythmes du temps plein et de l'horaire collectif. Les nécessités de la vie familiale notamment, ne devaient pas interférer avec la vie de l'entreprise, c'était à la main d'oeuvre de se plier aux exigences de celle-ci. ET si ces exigences étaient considérées comme insupportables, le seul choix était "l'inactivité" au sens des statisticiens. Ce modèle est remis en question de multiples façons, comme si la vie hors entreprise influençait bien davantage la vie de l'entreprise".

Mais "la politique du Temps Choisi ne vise pas seulement à la satisfaction des aspirations personnelles des individus. Bien menée et largement expliquée, elle peut également servir l'intérêt général du pays par les incidences bénéfiques qu'elle aurait sur l'activité économique du pays et sur le marché de l'emploi" (9).

II - LA POSITION DES DIFFÉRENTS ACTEURS SOCIAUX

Nous vivons actuellement une période de changement des aspirations et l'évolution des modes d'organisation du temps constatée d'après les chiffres cités ci-dessus est manifeste. Force est quand même de reconnaître que la levée des obstacles législatifs à l'égard du temps partiel a entraîné une augmentation sensible mais pas extraordinaire des bénéficiaires, et surtout les incitations en faveur des contrats de solidarité, réduction de la durée du travail, n'ont guère été pour l'instant utilisées. C'est que les réticences au changement sont importantes et que la force des habitudes est grande. Il convient maintenant de mieux comprendre la position des acteurs sociaux (Etat, entreprises, syndicats, salariés) à l'égard d'une nouvelle organisation du temps de travail.

Il est clair notamment que seule une réduction rapide de la durée du travail peut être créatrice d'emploi. Pour que cette réduction ne mette pas en péril l'équilibre économique des entreprises, cela suppose que la compensation salariale ne soit pas intégrale, au moins pour les salaires moyens et élevés, et que la durée d'utilisation des équipements soit de préférence augmentée. Cela suppose donc une politique active de solidarité en faveur des chômeurs d'abord et des salariés les plus mal payés ensuite. Or, au moment du passage aux 39 heures, le gouvernement a insisté sur la nécessité d'une compensation salariale intégrale défendue par tous les syndicats, sauf la C.F.D.T., qui accepte de négocier sur la compensation salariale différenciée selon les niveaux de rémunération.

Le manque de conviction à l'égard du partage de l'emploi de la part de beaucoup qui se soucient de l'avenir collectif national, vient d'une certaine analyse de la crise économique actuelle. Beaucoup pensent que la reprise sera un jour possible avec le retour au plein emploi, et que les entreprises ou secteurs en difficulté seront relâchés un jour par de nouvelles

II - LA POSITION DES DIFFERENTS ACTEURS SOCIAUX

L'évolution de la législation et de la réglementation décrite plus haut, l'importance accordée aux réflexions sur le partage de l'emploi lors de la préparation du IXe Plan, le rapport de J. RAVEL plaidant sans réserve pour le temps choisi, pourraient donner à penser que le gouvernement a clairement opté pour une politique active de réduction de la durée du travail et du temps choisi. Chacun sait qu'il n'en est rien et que les hésitations du gouvernement reflètent la diversité de points de vue des autres acteurs économiques que sont le patronat, les syndicats ou les salariés eux-mêmes. D'après les études préalables au IXe Plan, il est clair notamment que seule une réduction rapide de la durée du travail peut être créatrice d'emplois. Pour que cette réduction ne mette pas en péril l'équilibre économique des entreprises, cela suppose que la compensation salariale ne soit pas intégrale, au moins pour les salaires moyens et élevés, et que la durée d'utilisation des équipements soit de préférence augmentée. Cela suppose donc une politique active de solidarité en faveur des chômeurs d'abord et des salariés les plus mal payés ensuite. Or, au moment du passage aux 39 heures, le gouvernement a insisté sur la nécessité d'une compensation salariale intégrale défendue par tous les syndicats, sauf la C.F.D.T., qui accepte de négocier sur la compensation salariale différenciée selon les niveaux de rémunération.

Le manque de conviction à l'égard du partage de l'emploi de la part de beaucoup qui se soucient de l'avenir collectif national, vient d'une certaine analyse de la crise économique actuelle. Beaucoup pensent que la reprise sera un jour possible avec le retour au plein emploi, et que les entreprises ou secteurs en difficulté seront relayés un jour par de nouvelles

productions. Les chômeurs, à condition de recevoir une formation adéquate, pourront retrouver un emploi. Même si le scepticisme est grandissant à l'égard de cette idée, tout le monde continue à faire "comme si". D'autant plus que pour une entreprise, la réaction normale s'il y a des sureffectifs, c'est de réduire le nombre de salariés, pour maintenir l'équilibre. Par principe, l'entreprise est responsable de sa bonne gestion et non pas des équilibres macro-économiques ou macro-sociaux. Quant aux salariés qui ont un emploi et qui sont évidemment de très loin les plus nombreux, ils se soucient tout d'abord du maintien de leurs revenus, faute de mieux, avant de penser aux chômeurs. Pour surmonter ces réactions naturelles de la grande majorité, il faudrait donc une prise de conscience collective, une volonté politique clairement affirmée et déterminée pour que les principaux acteurs changent leurs perspectives et optent vraiment pour le partage de l'emploi. Ce n'est pas le cas pour l'instant. D'autant que pour beaucoup, la qualité de notre avenir tend toujours à se confondre avec ce que sera dans les années qui viennent le montant du PNB. Il faudrait pourtant se poser la question de savoir si un mode de vie plus satisfaisant avec une réduction de la durée du travail et une autre organisation de la vie sociale n'est pas relativement indépendant du montant du niveau de vie tel qu'il est actuellement calculé (10). Le manque d'imagination de notre société tend évidemment à faire comme si les différents acteurs jouaient un jeu à somme nulle, ce qui n'est nullement le cas.

Les aspirations individuelles de certains salariés en faveur d'une réduction de la durée du travail contribuent à augmenter le nombre de choix en faveur du temps partiel, mais pour que ces aspirations individuelles puissent se réaliser plus largement, cela suppose des conditions qui, à l'heure actuelle, ne sont pas remplies. Il y a sans doute une part de vérité dans ce jugement à l'emporte pièce d'un journaliste qui s'interrogeait

sur : "Qui bloque le temps partiel ?". Il reprochait aux syndicalistes, cadres et patrons de s'entendre objectivement, à quelques exceptions près, pour freiner le mouvement. Selon lui, son enquête démontrait amplement que "... des bonnes intentions à un passage à l'acte, il y a de multiples problèmes à résoudre, petits et grands. Mais les dèss sont trop souvent figés dès le départ. Le travail à temps partiel n'a pas encore eu tellement de chance de faire ses preuves. Essayez d'imaginer à quelle vitesse se serait diffusée l'informatique, si les fabricants d'ordinateurs s'étaient contentés de placer leurs machines en catimini, sans publicité, sans conférence d'initiation, sans séminaire de formation, sans Sicob, hors de tout contexte d'accueil. Le temps partiel, c'est un peu ça : des expériences isolées, menées comme des aventures peu glorieuses dans le secret des Comités d'entreprise. Pas d'information du grand public, pas de campagne de mobilisation, pas de débat hors de quelques cénacles plus ou moins technocratiques. Si l'on avait voulu décourager les bonnes volontés ou les envies, on ne s'y serait pas pris autrement"(11).

1. TYPLOGIES DES ENTREPRISES

Dans sa bibliographie sur la **réduction de la durée** du travail, C. MARRY indique divers classements qui ont été tentés, à la suite d'études monographiques, pour caractériser les réactions des entreprises en face de la réduction du temps de travail. Chacune des logiques distinguées par certains auteurs peut caractériser une entreprise ou entrer en complémentarité ou contradiction avec une autre logique. La logique de recherche de gains de productivité ainsi que la logique d'adaptation passive à une réduction de la durée du travail semblent avoir été les

premières réactions des entreprises en face d'une réduction du travail imposée. La logique de partage du travail semble correspondre aux secteurs en régression.

Certains auteurs soulignent l'importance de la situation économique des entreprises pour comprendre leurs réactions face à la réduction de la durée du travail : leur taux de croissance et leur position dominante ou dominée sur le marché. D'autres soulignent l'importance des rapports sociaux dans l'entreprise pour comprendre quelles seront les conséquences d'une réduction de la durée du travail sur l'organisation du travail ou l'emploi.

Grâce aux études monographiques, on connaît un peu mieux maintenant à quelles conditions, dans les entreprises, la réduction de la durée du travail permet ou non d'atteindre les trois objectifs poursuivis :

- améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises ;
- créer des emplois ou freiner l'augmentation du chômage ;
- favoriser le temps choisi.

La diversité des situations est telle cependant que c'est à chaque entreprise de prendre les mesures adaptées pour atteindre ces objectifs.

La typologie des entreprises ayant recours au **temps partiel** est plus simple à établir. Voici celle proposée par D. BAROIN (12) :

1°/ Pour un premier groupe d'entreprises, le travail à temps partiel permet de répondre à l'irrégularité de l'activité ou à la nécessité de maintenir un service en activité avec une grande amplitude d'horaires. Il s'agit spécialement des grandes entreprises de la distribution et des services d'hygiène. Souvent les salariés se voient imposés le temps partiel au moment de l'embauche et les salariés à temps partiel sont plutôt défavorisés eu égard à la sécurité de l'emploi, aux salaires ou aux avantages sociaux.

2°/ Pour un deuxième groupe d'entreprises appartenant à des secteurs divers (Banques, Assurances, Grandes entreprises industrielles), le travail à temps partiel correspondrait à une politique sociale qui combine satisfaction des salariés et avantage économique pour l'employeur. Le volontariat est la règle et les avantages sociaux sont les mêmes.

3°/ Dans le troisième type d'entreprises, le travail à temps partiel a été utilisé ou proposé pour limiter les licenciements comme modalité de partage de l'emploi. Les exemples relèvent de grandes entreprises du téléphone, du textile, de l'agro-alimentaire, de l'automobile.

4°/ Pour un quatrième groupe d'entreprises, le temps partiel est introduit à la suite d'un changement dans l'organisation du travail. Par exemple, une entreprise qui vient de passer d'une équipe de 8 heures à deux équipes de 6 heures.

Les entreprises pratiquant le temps partiel en PACA et qui ont été enquêtées par J. DAHAN peuvent assez facilement se classer selon cette typologie. Les grandes surfaces où le temps partiel est important, relèvent de la première catégorie, les administrations de la deuxième, l'UDMT de la troisième. On trouve sans doute pour l'instant peu d'entreprises dans la région

qui rentrent dans cette troisième catégorie. Par contre, des renseignements sont donnés sur Peugeot Sochaux dans le texte de J. DAHAN qui montre une grande entreprise avec un développement récent du temps partiel pour éviter les licenciements. Quant à la quatrième catégorie, nous ne l'avons pas rencontrée dans notre enquête qui n'est évidemment que très partielle.

Dans son étude sur les enjeux de l'aménagement du temps de travail, qui a eu pour base sept monographies d'entreprises, J. LOOS a aussi regroupé les entreprises en trois catégories (1). Elle avait choisi les entreprises en fonction de l'originalité et de la complexité des modalités d'aménagements du temps de travail: 2 fois 12 heures le samedi et le dimanche, 3 fois 8 heures le samedi, dimanche et lundi matin, emploi partagé, etc... Dans les trois catégories, on retrouve pour l'essentiel, les mêmes directions que celles de D. BAROIN pour le temps partiel :

1°/ La logique du marché amène les entreprises à vouloir avoir la souplesse voulue pour honorer des commandes urgentes ou respecter des délais de livraison contraignants, mais il s'agit là d'entreprises de production (plutôt que d'entreprises de la distribution) qui cherchent à allonger la durée d'utilisation des équipements.

2°/ La logique du sureffectif qui amène à recourir au temps partiel (mercredi libre ou horaires fluctuants de 32 H à 42 H) pour partager l'emploi et éviter des licenciements ou le chômage partiel pour tous.

3°/ La logique du social qui permet de répondre aux demandes de certaines catégories de salariés. Par exemple, l'emploi partagé qui a été inspiré par deux ouvrières désireuses d'avoir un horaire allégé après un congé maternité. Cette meilleure prise en compte des demandes de certains salariés a permis parfois de réduire l'absentéisme dans de fortes proportions.

J. LOOS n'avait retenu dans son enquête que des entreprises avec une représentation syndicale pour mieux étudier les réactions syndicales, qui, en général, ont eu une attitude de neutralité bienveillante. Selon J. LOOS :

"Les sept monographies tendent à révéler une certaine convergence effective entre les aspirations individuelles de groupes de salariés et la recherche de flexibilité par les entreprises dès lors qu'un certain nombre de conditions sont remplies"

2. DIVERSITE DE LA DEMANDE DES SALARIES

Les compte rendus d'enquêtes ci-joints de L. CORNIOU et de F. GUELAUD sur le temps partiel, confirmés par d'autres travaux, montrent la diversité des demandes à temps partiel. Il y a pour les femmes actives sans qualification professionnelle très élevée, une aspiration quasi-massive à sortir de la course contre la montre occasionnée par la double journée de travail professionnelle et familiale. Il s'agirait d'être moins bousculé, de pouvoir respirer un peu mieux, de s'occuper davantage des enfants, d'être débarrassé au cours du week-end des travaux ménagers. Mais cette éventualité du temps partiel est rarement envisagée comme une réelle possibilité, actuellement encore, à cause de la baisse des revenus que cela entraîne, ou parce que le temps partiel n'existe pas là où la femme travaille, ou parce qu'il est de fait difficile de l'obtenir. Pour les femmes actives ayant plus d'autonomie dans leur travail ou une profession plus intéressante, avec le plus souvent un mari cadre, le temps partiel se justifie moins par les contraintes familiales que par le désir de réaliser des projets extra-professionnels : un sport, une activité artisanale ou artistique. Ces femmes bénéficient elles-mêmes souvent d'une aide ménagère et le revenu du ménage est assez important pour que le temps partiel

n'entraîne pas la nécessité de limiter ses dépenses. Il est donc impossible de parler du temps partiel pour les femmes en général sans distinguer par couche sociale.

Les demandes de temps partiel dépendent aussi de bien d'autres facteurs : **la période du cycle de vie** est évidemment importante et notamment la charge ou non d'enfants en bas âge. Mais c'est précisément au début de la vie conjugale lorsqu'on a de jeunes enfants et que l'on aurait besoin de plus de temps pour s'en occuper, que les salaires sont les plus bas, que les charges d'acquisition ou d'équipement du logement sont les plus lourdes, et donc que la baisse des revenus due au temps partiel est la plus difficile à supporter. Ce sont cependant plutôt les femmes de 31 à 35 ans avec des enfants, qui choisissent le temps partiel. **Les formes du temps partiel** sont aussi très importantes pour le rendre plus ou moins attrayant. Si une femme à mi-temps dans l'éducation nationale ou dans les P.T.T. par exemple, doit avoir les tâches les plus difficiles, mal réparties dans la semaine ou la journée, l'avantage du temps partiel tend à disparaître (voir ce qu'en dit une employée des P.T.T. dans le texte de F. GUELAUD). Pour **la garde des enfants**, la possibilité de s'arranger avec le mari, ou de bénéficier de l'aide des grands parents est aussi déterminante. De même intervient la possibilité de prendre un temps partiel sans changer ou non d'emploi, de même encore la garantie plus ou moins assurée de pouvoir être réintégré le jour venu à temps plein dans le même emploi (13).

Alors que le temps partiel a souvent été assimilé au mi-temps, le succès des réductions moins fortes du temps de travail est évident, comme le montre notamment l'enquête de J. DAHAN dans la région, confirmée par bien d'autres travaux. Le succès du mercredi libre auprès des femmes ayant des enfants scolarisés est évident. A l'E.D.F., en 1982, la possibilité a été

donnée de renoncer au 13e mois au profit d'un mois supplémentaire de temps libre sous forme de 40 demi-journées à prendre dans l'année. Pour 15.000 salariés, 7.000 demandes ont été faites dont la moitié par des hommes et en proportion égale de la part des cadres, de la maîtrise et du personnel d'exécution. Cet exemple est particulièrement intéressant pour montrer que le temps partiel peut concerner des hommes et qui plus est des cadres et la maîtrise.

Pour connaître les possibilités de voir s'étendre à l'avenir le temps partiel, **on aurait tort de s'en remettre aux sondages d'opinion.** En effet, il y a un fossé entre la demande de temps libre latente et les demandes qui se concrétisent réellement. Au Crédit Commercial de France, des accords collectifs de temps partiel ont été signés par tous les syndicats après deux ans et demi de discussions.

"Sur 8.000 salariés, il n'y a toujours que 55 demandes trois mois après la mise en place du système, beaucoup moins que ce que laissait espérer le rapide sondage fait auprès du personnel" (11).

Cela tient sans doute à de multiples facteurs : les réticences de l'encadrement, les difficultés d'assurer le droit de retour à plein temps dans le même poste, etc... Surtout l'individu qui répond à un sondage le fait en dehors du contexte social du travail, alors que son appartenance à un bureau, à un atelier est bien réelle. Comme l'écrit J. LOOS :

"Les enjeux organisationnels des aménagements du temps impliquent parfois les salariés à un point tel que la défense de la communauté de travail prend le pas sur les velléités individuelles en faveur d'un temps libre accru, car l'espace organisationnel de l'entreprise est aussi un lieu où se construisent des identités collectives"(1).

Mais cette identité collective, si elle tend à freiner les décisions individuelles en faveur du temps partiel, est au contraire favorable dans bien des cas au partage de l'emploi. Le chômage peut paraître un problème lointain pour ceux qui ont un emploi dans une entreprise en expansion, et les chômeurs que l'on ne connaît pas, apparaissent alors une catégorie bien abstraite. Par contre, lorsqu'il s'agit de licenciements, dans l'entreprise à laquelle on appartient et que l'on ne sait pas si soi-même on sera victime des licenciements qui concerneront n'importe comment des voisins de travail, alors la réaction peut être très différente. Et l'on ne manque pas d'exemples d'entreprises qui font jouer la solidarité. Récemment la presse annonçait qu'un accord avait été passé à la Compagnie Générale de Construction Téléphonique employant 6.000 salariés entre la direction et la C.F.D.T., permettant de sauver 800 emplois. L'accord prévoit le passage aux 35 heures pour l'ensemble du personnel en trois étapes. La compensation salariale est intégrale pour les salaires inférieurs à 5.000 F. et partielle au dessus. Dans la réparation navale marseillaise, les Ateliers PAOLI doivent faire face à une baisse d'activité de l'ordre de 35 % depuis 1982. La solution classique aurait consisté à licencier, mais selon le journal "Professions du Sud-Est" de décembre 1983, en accord avec le personnel, l'emploi a été maintenu pour tous après "accord pour une restructuration de la direction, un abaissement des salaires mensuels de 10 % et un horaire ramené de 42 à 40 heures sans compensation de salaire pour le personnel productif". Cet exemple est évidemment un cas limite, au car le plus souvent les réorganisations qui suivent une réduction de la durée du travail, entraînent des gains de productivité qui permettent une compensation salariale au moins partielle.

III - POUR UNE ACTION REGIONALE EN FAVEUR DU PARTAGE DE L'EMPLOI ET DU TEMPS CHOISI

Le Conseil Régional a approuvé le 23 juillet 1982 le document d'orientation du IXe Plan qui insistait sur l'importance d'une politique régionale du partage du travail :

"Le partage de l'emploi par une réduction de la durée du travail et par là même une nouvelle répartition des revenus apparaît comme un des éléments fondamentaux de la lutte contre le chômage".

La nécessité affirmée du partage de l'emploi repose sur le fait qu'il est exclu que les créations d'emplois soient suffisantes dans les années à venir pour simplement stabiliser le chômage. Le risque pour la société régionale est donc grand de voir s'aggraver le fossé entre ceux qui ont un emploi et les chômeurs, entre ceux qui sont intégrés dans la vie économique et sociale et ceux qui en sont exclus. Comment la région peut-elle contribuer à ce que l'éclatement social soit évité, en favorisant la négociation entre les partenaires sociaux, pour que soient trouvées des solutions adaptées à chaque cas particulier et prenant en compte les intérêts de tous, y compris des moins favorisés ?

Jean RAVEL concluait ainsi son rapport sur le Temps Choisi de janvier 1983 :

"Tout au long... nous avons indiqué que l'appareil législatif était à peu de choses près suffisant, mais que le progrès ne s'obtiendrait que par la négociation au niveau le plus décentralisé possible de l'entreprise, par

une bonne volonté des partenaires sociaux dont le temps sera une des principales valeurs ajoutée à la vie de chacun".

Dans la présentation que faisait le Ministère des nouveaux contrats de solidarité, réduction de la durée du travail, on trouve la même insistance sur la nécessité de la négociation :

"Le processus de réduction des horaires doit après l'étape des 39 heures prendre des formes et des rythmes adaptés à chaque branche et à chaque entreprise voire, au sein de celles-ci, à chaque type d'activité. Pour ce nouveau contrat de solidarité, la priorité est donc à la négociation. Il vise à inciter le secteur concurrentiel à aller vers les 35 heures en adoptant des modalités économiquement saines qui préservent et améliorent la compétitivité".

Les contrats de solidarité devaient apporter en 1983 une contribution essentielle à la lutte contre le chômage, cela n'a pas été le cas parce que les conditions de la réussite qui étaient bien explicitées, n'ont pas été remplies. La note de présentation du Ministère indiquait en effet :

"Pour aboutir, ces efforts doivent être relayés par les partenaires sociaux et économiques. La solidarité ne se décrète pas. Les réductions de la durée du travail devront faire l'objet d'un accord d'entreprise avant d'être aidées par l'Etat. Le succès de ce nouveau contrat de solidarité dépendra, pour une large part, du concours actif des forces économiques et sociales de ce pays".

Les nouveaux contrats de solidarité n'ont pas rencontré beaucoup d'échos parce qu'ils supposent une négociation dans l'entreprise qui concerne la durée du travail, mais aussi l'organisation du travail, les gains de productivité possibles, les modalités de la compensation salariale, etc... Or du côté des directions d'entreprise comme des organisations syndicales, il y a de très grandes réticences à l'égard du partage du travail.

Dans la mesure où la négociation est déterminante, les moyens traditionnels d'action du pouvoir politique, notamment la réglementation, sont insuffisants. Les incitations financières peuvent être importantes mais elles ne suffisent pas à elles seules à lever les obstacles.

Il faut aider les différents partenaires de l'entreprise à intégrer l'emploi parmi leurs préoccupations au nom de l'intérêt collectif. Si les chômeurs pouvaient être entendus, le partage de l'emploi progresserait plus vite. Il faut que chaque partie à la négociation accepte de ne pas seulement retenir les paramètres qui l'intéressent pour tenir compte à la fois de la technologie, de la durée d'utilisation des équipements, du volume de l'emploi, des conditions de travail, du niveau des salaires, de l'organisation du travail.

Pour atteindre ces objectifs, rien de tel que d'expérimenter dans un certain nombre d'entreprises, que de s'appuyer sur des expériences réussies pour les diffuser très largement.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) J. LOOS, Les enjeux de l'aménagement du temps de travail, Sept monographies d'entreprises. Centre de Recherche Travail et Société, mai 1983, p.20.
- (2) M. AUVOLAT et al., Travail et Mode de vie. L'action des acteurs sociaux sur les transformations des formes d'emploi. Economie et Humanisme, octobre 1982, p.101.
- (3) Intersocial, Liaisons Sociales/International, N°75, novembre 1981.
- (4) Le Temps Choisi, Rapport de mission par J. RAVEL. Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire, janvier 1983.
- (5) Document contributif de D. THIERRY au rapport de mission de J. RAVEL, p.91.
- (6) Rapport de J.L. MICHAU au Colloque organisé le 23 juin 1982 par l'Institut de l'Entreprise sur le temps de travail, cité en annexe 3 au livre de Y. BAROU, J. RIGAUDIAT, Les 35 heures et l'emploi, 1983, la Documentation Française.
- (6 bis) Voir Le Monde du 28 juin 1983. Les statistiques sont celles de l'enquête trimestrielle du Ministère du Travail. Les augmentations rapides du temps partiel ces dernières années sont confirmées aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé par les enquêtes emplois de l'I.N.S.E.E.

(7) Sur les aspects législatifs du temps partiel, voir Liaisons Sociales, législation sociale N°5.229, supplément septembre 1982. Voir également une note de M. LUCAS, Chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales du 19 janvier 1983.

(8) Voir G. ROUSTANG, "Le travail autrement", Paris, Dunod, 1982, Chapitre 6. Voir également : "Comment vivrons-nous demain ?" Rapport du Commissariat Général du Plan, novembre 1983, p.57 et ss., p.105 et ss.

(9) Le Temps Choisi, op.cité, p.4.

(10) Voir la 3e partie du rapport : "Comment vivrons-nous demain ?".

(11) Les Nouvelles, 21-27 septembre 1983.

(12) L'Europe à temps partiel sous la direction de J.P. JALLADE, Economica, Paris, 1982, p.33.

(13) A. PITROU et al., Trajectoires professionnelles et stratégies familiales. Le cas des employés de la Sécurité Sociale et des aides-soignantes, L.E.S.T.-C.N.R.S., 404 p.

(14) Voir le dossier "La réduction de la durée du travail : enjeu de société", Rencontre Nationale C.F.D.T., Paris, 10 juin 1983.

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : DU COTE DES ORGANISATIONS

par Jacques DAHAN

| | |
|---|-------|
| INTRODUCTION | p. 37 |
| I - LA MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL | p. 41 |
| II - L'AMPLEUR DU PHENOMENE | p. 43 |
| III - LES PROBLEMES OCCASIONNES PAR LE TEMPS PARTIEL | p. 51 |
| IV - ASPECT POSITIF DU TEMPS PARTIEL | p. 53 |
| V - TEMPS PARTIEL DANS L'AVENIR | p. 53 |
| VI - LE CAS DU CENTRE DE PRODUCTION DE PEUGEOT DE SOCHAUX | p. 56 |
| 1 - Le Centre de Production | p. 56 |
| 2 - L'origine du temps partiel | p. 58 |
| 3 - Les modalités du temps partiel | p. 61 |
| 4 - Qui choisit quelle formule ? | p. 64 |
| 5 - Le travail à temps partiel et ses problèmes | p. 70 |
| 6 - Le jugement de l'entreprise | p. 72 |
| CONCLUSION | p. 74 |

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : DU COTE DES ORGANISATIONS

INTRODUCTION

Ce texte entend faire un bilan d'entretiens réalisés auprès d'organisations administratives, industrielles et commerciales. Ces entretiens avaient pour objectifs :

- de mettre en évidence la réalité du temps partiel au sein de chaque organisation visitée (son ampleur, ses modalités d'application, les problèmes qu'il pose, les aspects positifs) ;
- de recueillir le point de vue des entreprises et administrations sur ce sujet, son influence sur l'emploi, et sur les autres formes d'aménagement ou de réduction de la durée du travail envisagées.

Le point de vue des organisations sur la question du temps partiel présente un intérêt essentiel. En effet, le temps partiel engage le salarié individuellement et l'employeur, mais l'employeur a toute liberté d'introduire le temps partiel dans l'entreprise, qu'il y ait une demande de salariés ou qu'il n'y en ait pas (1).

De plus, différents travaux (2) semblent montrer que malgré la gestion plus lourde du personnel qu'occasionne l'introduction du temps partiel

(1) Cf. *Liaisons Sociales*, N° Spécial 8831, Suppl. 1982, 3ème partie, "Contrats à temps partiel", p. 70.

(2) Voir : *Intersocial*, N° 75, Novembre 1981.

NOLLEN (S.) : *New Patterns of Work*, New York, 1979, Work in America Institute, p. 6.

dans l'entreprise, les avantages sont nombreux :

-- La productivité est souvent accrue parce que l'absentéisme a tendance à régresser (les travailleurs à temps partiel étant, a priori, moins souvent absents que ceux à temps complet) et que cette forme de travail peut permettre une meilleure utilisation du matériel de production (une meilleure utilisation des équipements conduisant à une augmentation des capacités de production).

- La flexibilité dans l'organisation du travail est plus grande offrant à certaines entreprises, la possibilité d'adapter l'effectif employé aux besoins et d'éliminer ainsi le surplus d'effectif.

-- Cette forme de travail permet dans certains cas d'éviter des licenciements.

Les statistiques nationales montrent, cependant, que le temps partiel reste un phénomène marginal : 4,7 % des salariés travaillent partiellement, surtout ceux du secteur tertiaire (1). On doit noter que dans le commerce de détail, il y a une forte proportion de salariés à temps partiel (17,6 % dans les commerces de détail alimentaires et 12,7 % dans les non alimentaires) principalement dans les entreprises employant entre 200 et 500 salariés (commerce alimentaire : 23,4 % ; non alimentaire : 16,3 %).

Une enquête récente ACEMO, montre l'augmentation ans le secteur privé du travail à temps partiel. De Mars 1979 à Mars 1980, l'évolution est de 1 %, 4,1 % entre Mars 1980 et Mars 1981 et 22,7 % entre Mars 1981 et Mars 1982, cette tendance semblant se confirmer depuis lors.

(1) Statistiques au 31/12/1982. Les données statistiques nationales sont tirées de Statistiques du Travail, N°98 (Supplément au bulletin mensuel 1982, Ministère du Travail. Voir également "Le Monde" du mardi 28.06.83.

Dans le secteur public, l'accroissement du travail à temps partiel est aussi significatif : si jusqu'en 1977, on ne dénombre que 1,2 % de salariés de l'administration travaillant à temps partiel (concentrés de surcroît dans l'éducation nationale) (1), l'augmentation est de 7,5 % entre mars 1979 et mars 1980 ; 4,8 % de mars 1980 à mars 1981 ; 12 % de mars 1981 à mars 1982 et on doit s'attendre à un accroissement confirmant cette tendance à la suite de la nouvelle réglementation de 1982.

Au niveau régional, il n'y a pas de données disponibles sur le temps partiel. Cependant, la population employée dans le secteur tertiaire est plus importante que dans le reste du pays. Au 1/1/82 (2), l'emploi dans le tertiaire en P.A.C.A. est de 67,3 %, il est de 57,3 % pour l'ensemble du pays. L'emploi dans les commerces de détail, dans lesquels le travail à temps partiel est très développé, est de 9,9 % de l'emploi régional global ; il représente pour l'ensemble du pays, 7,7 % de l'emploi total. Ceci laisse penser que le travail à temps partiel est relativement plus important en P.A.C.A. que dans le reste du pays.

Afin de recueillir le point de vue des chefs d'entreprises sur le travail à temps partiel, nous avons enquêté auprès d'organismes et d'entreprises de la Région. D'une entreprise à l'autre, le comportement des employeurs est très différent selon les raisons qui ont conduit à l'introduction du travail partiel. Nous nous sommes intéressés au travail ouvrier à temps partiel, mais avons constaté qu'il est à peu près inexistant dans la Région. Nous avons donc enquêté au centre de production Peugeot de Sochaux afin de mieux cerner les particularités d'une expérience de travail à temps partiel en milieu ouvrier.

Les entretiens ont été réalisés auprès d'organismes de l'Administration Publique :

1. A.N.P.E. - Direction régionale - Marseille.
2. P.T.T. - Direction régionale - Marseille.

(1) Cf. D. BAROIN, in L'Europe à temps partiel, Paris, 1982, p.28.

(2) Pour les données sur l'emploi régional, voir : Données Economiques et Sociales - P.A.C.A., I.N.S.E.E., Editions 1983.

3. Centre Hospitalier Régionale (C.H.R.) - Aix-en-Provence.
4. C.R.A.M. - Direction régionale du Sud-Est. Marseille.
5. C.P.A.M. - Avignon.

- Auprès d'un organisme mutualiste :

6. U.D.M.T. (Mutualité des Travailleurs). Marseille.

- Auprès d'entreprises commerciales (Grandes Surfaces) :

7. "Les Dames de France". Marseille.
8. "Euromarché" - Bonneveine. Marseille.
9. "Les Nouvelles Galeries". Avignon.

- Auprès d'entreprises industrielles :

10. Liebig . Allauch.
11. U.G.S. (Union Générale des Savonneries). Marseille.
12. Le Provençal. Marseille.
13. Usines Peugeot. Sochaux.

- A l'exception de la C.P.A.M. d'Avignon et des "Nouvelles Galeries", où les interlocuteurs étaient des délégués de la CGT-FO, les entretiens ont été réalisés auprès des responsables du service du personnel.

- Au Provençal et à l'UGS, il n'y a aucun travailleur à temps partiel.

- Le cas de Peugeot fera l'objet d'un chapitre spécifique.

I - LA MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL

1. L'origine du temps partiel diffère d'une organisation à l'autre.

- Dans l'administration, il a été instauré après directives ou instructions ;

- Dans les grandes surfaces, il a été mis en place à l'initiative de l'employeur et constitue "une modalité spécifique de gestion de la main d'oeuvre" (1). Il permet, en effet, une grande souplesse et une meilleure adaptation à la demande de la clientèle.

- A l'U.D.M.T., il a été introduit, après demande des salariés, pour combiner satisfaction des salariés et avantage économique de l'entreprise.

- A LIEBIG, il correspond à une volonté de satisfaire un certain nombre de salariés demandeurs de temps partiel.

- A Peugeot, le temps partiel a été introduit comme politique de partage des emplois, afin d'éviter un certain nombre de licenciements et pour faire face à une conjoncture économique difficile.

L'apparition du temps partiel, si elle date de novembre 1982 à l'A.N.P.E. où elle a été autorisée sur directives ministérielles, est plus ancienne dans d'autres administrations. Au CHR d'Aix-en-Provence, ce sont les circulaires du 22.4.1976 qui ont règlementé son introduction qui a été progressive. C'est également en 1976 qu'il fut introduit aux P.T.T. sur directive ministérielle et au CRAM et CPAM sur instructions de l'UCANSS (Union des Caissees Nationales de Sécurité Sociale).

Dans l'ensemble, les possibilités offertes de temps partiels ont été diffusées par circulaires et notes de services auprès du personnel.

(1) Voir D.BAROIN *in* L'Europe à temps partiel (typologie des entreprises ayant recours au travail à temps partiel, pp.33-34).

Dans les grandes surfaces visitées, le temps partiel est très répandu : aux Dames de France, il a été introduit dès les débuts ; aux Nouvelles Galeries, la pratique se généralise puisque "toutes les embauches actuelles sont des contrats de 20 à 30 h par semaine" ; et à l'hypermarché de Bonneveine, ouvert en février 1983, une partie des embauches a été faite sur contrat à temps partiel.

L'UDMT et Liebig comptent des travailleurs à temps partiel qui ont tous demandé à réduire leur temps de travail.

2. Les modalités d'application du temps partiel sont variées : sur le plan de la diminution horaire, la réglementation en vigueur depuis mars 1982 fait déjà la distinction entre les services publics et les entreprises privées : à celles-ci, la loi impose un plafond horaire (le temps partiel doit être au plus égal au 4/5 de la durée légale ou conventionnelle du travail). Pour l'administration, c'est par rapport à un plancher horaire que le temps partiel est défini, égal à 50 % du temps de travail (les agents peuvent choisir un temps de travail partiel compris entre 50 et 90 % de la durée hebdomadaire du travail) (1).

Dans tous les cas, c'est dans le cadre de la semaine calendaire que peut être demandée le temps partiel, pour une durée variant selon l'organisme :

- à l'ANPE et au CHR d'Aix, il peut être demandé pour une durée de 6 mois à 1 an renouvelable au terme de la période ;

- aux PTT, on peut demander un temps partiel uniquement pour une période comprise entre 6 mois et 1 an.

- au CRAM, le temps partiel peut être requis pour un mois au minimum et jusqu'à une durée illimitée.

(1) Cf. Liaisons Sociales, citée.

Dans les grandes surfaces, la direction embauche à temps partiel, soit sur contrat à durée indéterminée, soit en période exceptionnelle, sur contrat à durée déterminée (périodes de fêtes). C'est aussi la direction qui fixe la durée du temps de travail qui ne tient pas ici d'un choix. Les directions des grandes surfaces essaient cependant d'accéder aux désirs de leurs salariés lorsque ceux-ci entrent dans le cadre qu'elles établissent. Il existe cependant de nombreux salariés qui souhaiteraient obtenir un poste à temps plein, mais n'en ont pas une possibilité immédiate, ce qui infirme, dans ce cas très précis, les propos de E.FAYARD selon lesquels "la dimension centrale du travail à temps partiel est une dimension individuelle", qu'elle est un choix de chacun (1) avant tout.

II - L'AMPLEUR DU PHENOMENE

1. A l'A.N.P.E., le temps partiel concerne plus de 10 % des salariés (84/740). Le phénomène est d'autant plus remarquable que le temps partiel a été introduit très récemment et que c'est en très peu de temps qu'un nombre aussi important de salariés a choisi cette forme de travail. Toutes les demandes ont été satisfaites et les statistiques prévoient 9 demandes supplémentaires au cours du second semestre 1983. Parmi les 84 temps partiels accordés, on dénombre 8 hommes : pour 2 d'entre eux, les raisons sont connues (garde des enfants).

Avant novembre 1982, il existait quelques mi-temps pour raisons médicales. Un poste de chargé d'information était également partagé par 2 employés, l'un travaillant du lundi matin au mercredi midi et l'autre du mercredi après midi au vendredi soir.

Depuis novembre 1982, il existe une certaine attente du personnel : celui-ci attend en effet de voir comment s'organisera le retour sur les postes à temps plein : sera-t-il possible de retourner sur le poste initialement occupé ? Les tendances futures ne peuvent être encore dégagées tant que cette première expérience ne sera pas conclue.

(1) FAYARD, cité par M. GUILLAUME.

- Aux P.T.T., 228 agents soit environ 10 % sont à temps partiel. Il n'y a parmi eux aucun homme. Les demandes ont augmenté depuis l'entrée en vigueur de la réglementation de 1982. C'est principalement au centre de chèques postaux que l'on constate ce phénomène et la direction précise que chaque agent peut choisir la formule qu'il désire, mais qu'il ne serait pas possible de répondre positivement à toutes les demandes, si trop d'agents décidaient de choisir le même jour (le mercredi par exemple) parce que cela pourrait, à partir d'un certain seuil, perturber le fonctionnement normal du service. A l'issue de la période de temps partiel, le retour sur le poste de travail initialement occupé intervient de plein droit.

- Le C.H.R. d'Aix compte 58 agents à temps partiel soit 4 % du personnel. 1 homme seulement est à temps partiel dans le cadre de la réduction progressive de l'activité précédant la retraite. Mais remarquons que le personnel féminin au C.H.R. est de 78,2 %. Le retour sur un poste à temps plein ne présente a priori, aucun obstacle. Cependant, aucun cas ne s'est jusque là présenté.

- A la C.R.A.M., 100 à 120 agents sont à temps partiel (/1900) soit environ 7,8 % du personnel. Les chiffres de l'UCANSS au 31.12.82, montrent que pour l'ensemble des C.R.A.M., l'effectif en "horaire réduit" était de 7,8 %. Il s'élevait à 9 % au sein des Caisses Primaires et à 8,5 % en moyenne pour l'ensemble des organismes de Sécurité Sociale.

Dans tous les organismes de l'UCANSS, on préfère parler de temps réduit plutôt que de temps partiel, pour la simple raison que l'on fait dans tous les cas un temps réduit sur le poste dont on est titulaire et que l'on peut reprendre un plein temps à tout moment. Le temps réduit des uns entraîne donc l'emploi d'auxiliaires temporaires, mais nullement une embauche définitive.

Parmi l'effectif en horaire réduit, on dénombre 6 hommes à la C.R.A.M. : 2 travaillent à mi-temps, (4 ont choisi 30 h). Les raisons évoquées par ces hommes sont variées. Pour certains, il s'agit de s'occuper d'un parent malade. D'autres suivent une formation professionnelle ou universitaire et ont choisi un temps partiel pour une durée de 9 mois par an (période scolaire) qu'ils renouvellent chaque année.

A la C.P.A.M. d'Avignon, il y a aussi quelques hommes à temps réduit. Citons le cas de ces deux retraités de la S.N.C.F. travaillant à mi-temps à l'économat (15 jours par mois chacun, l'un après l'autre). D'autres hommes réduisent leurs horaires sur une durée limitée (2 mois par exemple) pour une raison particulière. L'effectif masculin en horaire réduit est cependant très faible, le temps partiel pour les hommes tenant encore de l'exception. C'est ce dont témoignent les données au 31.12.82 de l'UCANSS montrant que l'effectif en horaire réduit, au plan national, pour l'ensemble des organismes qu'elle recouvre, se composait de 2,4 % d'hommes et de 97,6 % de femmes (soit 349 hommes et 14.215 femmes). Les hommes à temps partiel représentent 0,8 % de la population masculine et les femmes 11,3 % de la population féminine.

L'évolution de l'effectif en horaire réduit dans les organismes de l'UCANSS montre un accroissement constant d'une année sur l'autre, accentué pour l'année 1982. Cette augmentation semble cependant moins forte pour la seule direction régionale de Marseille comme en témoignent les chiffres suivants :

| ANNEES | NATIONAL | | REGION DE MARSEILLE | |
|------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | Effectif à temps réduit | % de l'effectif global | Effectif à temps réduit | % de l'effectif regional |
| 31.12.1979 | 8.557 | 5,0 % | 599 | 4,2 % |
| 31.12.1980 | 10.601 | 6,2 % | 701 | 5,0 % |
| 31.12.1981 | 11.981 | 6,9 % | 916 | 6,5 % |
| 31.12.1982 | 14.564 | 8,5 % | 1.069 | 7,5 % |

L'évolution récente concerne, au niveau national, principalement les femmes : elles étaient 6,7 % à temps réduit en décembre 1979 ; 9,3 % en décembre 1981 ; 11,3 % en fin 1982.

Au sein des Caisses Primaires, l'effectif en horaire réduit est passé de 5,2 % en 1979 à 6,9 % en 1981 et 9 % en 1982. Au sein des Caisses Régionales, il était de 5 % en 1979 ; 6,6 % en 1981 ; 7,8 % en 1982.

Dans les entreprises privées visitées :

- Aux Dames de France, le temps partiel touche 40 % des effectifs ; il n'y a pas d'homme, mais 80 % du personnel est féminin.

- A Euromarché, il concerne 85 salariées (/340) soit 24 %.
Aucun homme.

- Aux Nouvelles Galeries, 55 % du personnel est à temps partiel
Pas d'hommes.

Dans ces grandes surfaces, le personnel à temps partiel ne peut généralement pas accroître son temps de travail parce, sur un même poste, sont affectés plusieurs temps partiels ou bien qu'au poste créé suffit un seul temps partiel. L'accession au temps complet reste cependant possible lorsqu'un poste se libère, qu'une employée à plein temps souhaite réduire son temps de travail.

- Dans le cas de LIEBIG, 6 salariés/184 (3,3 %) sont à temps partiel dont 2 pour raisons médicales. Les temps partiels sont accordés pour une durée illimitée et il n'est pas prévu de retour sur un poste à temps plein à l'exception des mi-temps médicaux qui retrouveront leur poste avec l'autorisation du médecin du travail.

- A l'UDMT, 15 employées ont choisi le temps partiel. Cette option convient à la direction parce que le personnel était trop important pour le travail à effectuer. Aucun retour sur un poste à temps plein n'est prévu.

- Au Provençal et à l'UGS, la direction n'a pas proposé le temps partiel, mais aucune demande dans ce sens n'est formulée, ni individuellement ni par les syndicats.

- Aux Usines PEUGEOT de Sochaux, 420 individus sont à temps partiel. Les modalités du temps partiel comme du retour sur un poste à temps plein seront envisagées par la suite.

2. La forme que prend le temps partiel est très variée :

- A l'A.N.P.E., la majorité des salariées à temps partiel a opté pour le 80 % (55 à 80 % ; 23 à 50 % ; 5 à 90 % ; 1 à 60 %). Le mercredi libre est la forme la plus commune, permettant au travailleur de libérer sa journée pour s'occuper de ses enfants.

- A la C.R.A.M., 75 % des travailleurs à temps partiel travaillent 30 h (3/4 temps). Les formules choisies sont très variées, chaque salarié doit formuler son choix et s'y conformer par la suite.

- Aux P.T.T., 106 agents travaillent à 80 %, 81 à 50 %, 42 entre 60%, 70 et 90%. Là aussi, l'agent doit se conformer à la formule choisie.

- Au C.H.R. d'Aix, 45 agents sont à 1/2 temps, 10 à 70 % 3 à 80 %. On doit y distinguer les services de soins et les services administratifs. Dans l'administratif, l'agent peut choisir la formule qu'il souhaite en fonction des besoins du service. Par contre, la nécessité d'assurer la continuité des soins ne permet pas une grande souplesse des services médicaux ; seule la possibilité du travail à mi-temps existe. Dans ce cas, le mi-temps n'est accordé que si deux agents peuvent se partager le poste ; le temps de travail est toujours groupé dans la semaine.

- Aux Dames de France, le temps partiel existe sous les formes les plus variées. Toutes les formules existent (baisse de l'horaire journalier, groupement de plusieurs jours de travail) ou peuvent exister. Le temps de travail est compris pour les temps partiels entre 8 H et 30 H (dans le cas de 8 H, cela ne peut se faire qu'à la demande expresse du salarié, la direction ne pouvant pas proposer moins de 2 jours de travail par semaine).

- A Euromarché, les contrats à temps partiel sont établis pour 24 H ou 30 H (la direction fixe le contrat selon ses besoins). Pour les 24 heures, le travail est fixé de 9 H à 13 H. Pour les 30 heures, il est prévu quelques nocturnes.

- A LIEBIG, 1 travailleur est à 30 H ; 5 sont à mi-temps.

Dans le cas des 30 H, le travail s'effectue en 3 x 10 H ; le mercredi est laissé libre. Dans le cas des 20 H, à l'usine, les 2 travailleurs travaillent chacun 4 x 5 H, 1 le matin, l'autre l'après-midi et dans l'administratif, les 2 personnes travaillent 5 x 4 H (1 le matin, l'autre l'après-midi).

3. Au sein de l'administration, le temps partiel touche principalement le personnel d'exécution et les agents administratifs à quelques exceptions près :

- Aux P.T.T. où certains cadres demandent et sont à temps partiel ;

- au C.H.R. où quelques cadres sont signalés comme travaillant à temps partiel.

De l'avis des directeurs interrogés, il est difficile de concevoir un temps partiel pour le personnel d'encadrement parce que le cadre reste avant tout un responsable considéré comme n'ayant pas d'horaires. Le partage de la responsabilité d'un poste entre plusieurs cadres à temps partiel n'est, a priori, guère concevable de la part de l'encadrement comme de celle de la direction.

La réalité du temps partiel semble cependant évoluer plus vite que le discours. L'évolution des effectifs à temps réduit dans les organismes de Sécurité Sociale, selon la catégorie professionnelle nous montre que le personnel d'encadrement diminuant son temps hebdomadaire de travail, a progressé lentement, mais régulièrement ces dernières années, la progression s'étant accentuée au cours de 1982.

EVOLUTION POUR LE PERSONNEL D'ENCADREMENT DES EFFECTIFS A TEMPS REDUIT DANS LES
ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE
(UCANSS)

| CATEGORIES PROFESSIONNELLES (Encadrement) | Effectifs en horaire réduit | | | | % de l'effectif annuel correspondant | | | |
|---|--------------------------------|------|------|------|---|------|------|------|
| | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 | 1979 | 1980 | 1981 | 1982 |
| - Agents de maîtrise | 236 | 311 | 362 | 409 | 2,5 | 3,1 | 3,6 | 4,8 |
| - Cadres d'autorité et cadres fonctionnels | 112 | 161 | 165 | 253 | 0,8 | 1,1 | 1,1 | 1,8 |
| - Emplois inter-profession- nels | 802 | 998 | 1061 | 1259 | 7,4 | 8,9 | 9,6 | 12,3 |
| - Cadres des établissements | 6 | 12 | 14 | 16 | 0,8 | 1,7 | 2,0 | 2,5 |
| - Informaticiens | 45 | 65 | 74 | 82 | 1,5 | 2,3 | 2,5 | 3,1 |
| - Agents de direction | 9 | 12 | 12 | 11 | 0,6 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| - Ingénieurs - Conseils | - | - | - | 1 | - | - | - | 0,5 |
| - Praticiens - Conseils | 18 | 18 | 16 | 19 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,9 |
| - Médecins scolaires | 6 | 11 | 9 | 13 | 2,5 | 3,7 | 3,2 | 4,6 |

Au sein des grandes surfaces, la direction emploie des travailleurs à temps partiel uniquement pour le personnel de vente (Dames de France, Nouvelles Galeries), les caissières et les employées. Aucun cadre n'est à temps partiel : le temps partiel n'est adapté qu'à un personnel d'exécution aux dires de la direction : "A un certain niveau de la hiérarchie, on prend un poste ou on ne le prend pas, c'est une question de choix, on fait une carrière ou on n'en fait pas" (Dames de France).

A Euromarché, le temps partiel est considéré inadapté à la fonction caure parce que le "commandement hiérarchique ne se partage pas. Les cadres font d'ailleurs plus de 40 H par semaine". Il serait à la limite possible d'introduire le temps partiel pour l'encadrement dans des services purement administratifs (comptabilité, informatique) parce qu'il n'y a pas de responsabilité d'un groupe d'hommes ou d'une représentation vis à vis de l'extérieur, mais dans les services commerciaux, la question ne peut être envisagée

A LIEBIG :

| Effectifs en fonction de l'activité | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|
| 1982 | 1981 | 1980 | 1979 |
| 4,8 | 3,6 | 3,1 | 2,2 |
| 8,1 | 4,4 | 1,1 | 0,8 |
| 12,3 | 9,6 | 8,9 | 7,4 |
| 2,2 | 2,0 | 1,7 | 0,8 |
| 3,1 | 2,2 | 2,3 | 1,8 |
| 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| 0,2 | - | - | - |
| 0,9 | 0,7 | 0,8 | 0,8 |
| 4,6 | 3,2 | 2,7 | 2,8 |

- 3 ouvriers sont à temps partiel (2 pour raisons médicales) ;
- 1 infirmière est à mi-temps ;
- 1 secrétaire à mi-temps ;
- 1 employée (assistante service achat) à mi-temps.

4. Les limites au temps partiel apparaissent clairement :

- Dans l'ensemble, l'encadrement est exclu du temps partiel :

- . dans l'administratif, le cas ne se présente que rarement
- . dans le commercial, la possibilité est exclue.

Lorsqu'il y a une demande de temps partiel :

."la bonne marche" du service est clause d'acceptation de la demande de temps partiel :

- aux P.T.T., l'on dit que pour le Centre de Chèques Postaux, on ne pourra plus supporter des demandes de temps partiel, supplémentaires, libérant la journée du mercredi dans un souci du bon fonctionnement du service.

- Cette réserve est aussi émise au C.H.R. : si l'on déclare qu'aucune fonction n'est particulièrement adaptée au temps partiel, il est plus difficile de le développer dans les services de soins de par la spécificité du service (continuité...) que dans l'administratif.

- Aux P.T.T., certaines fonctions sont déclarées incompatibles avec le temps partiel : il s'agit des postes de chef d'établissement ou de comptable.

- Selon la direction de LIEBIG, il est difficile d'adapter le temps partiel au travail sur machine ; le chef d'entreprise déclare que des difficultés existent pour la transmission des consignes.

III - LES PROBLEMES OCCASIONNES PAR LE TEMPS PARTIEL

Par le temps partiel, un certain temps est libéré qui conduit souvent à une nécessaire réorganisation du travail et à une compensation du temps libéré par une embauche d'un personnel supplémentaire :

- l'A.N.P.E. constate que le temps partiel occasionne une charge supplémentaire pour les équipes de travail. Signalons que l'introduction du temps partiel n'a pour l'instant pas conduit à l'attribution de nouveaux postes pour compenser le temps libéré. Il n'y a pas de réorganisation du travail parce que l'on attend cette attribution de nouveaux postes.

- A la C.R.A.M., il faut distinguer les problèmes qui se posent au service social de ceux des services administratifs :

o Dans les services administratifs, le temps réduit n'est pas compensé, ce qui pose des problèmes internes d'organisation. A la CPAM, l'on constate des problèmes internes d'organisation du service prestation le mercredi, puis que trop d'agents "prennent" cette journée et que la charge de travail reste proportionnelle au temps travaillé (pas de charge de travail supplémentaire) ;

o Dans le service social, la charge de travail est considérablement accrue par un temps réduit. Ceci conduit à l'embauche d'un personnel temporaire. Le principe selon lequel l'on fait du temps réduit sur son propre poste ne permet pas d'envisager l'embauche d'agents supplémentaires titulaires pour pallier le temps libéré.

- Le problème se pose en des termes analogues au C.H.R. d'Aix: lorsque deux mi-temps ont pu être accordés simultanément, alors, l'emploi d'un agent auxiliaire temporaire à temps plein sert de compensation au temps libéré. Ici, il n'y a pas de réorganisation du travail dans les services (impossibilité, selon la direction, dans les services de soins du fait du type de travail effectué. Possibilité dans les services administratifs mais pas utilisée) et la direction nous signale que le temps libéré n'est pas pénalisant pour les agents dont la charge de travail reste proportionnelle au temps de travail.

- Aux P.T.T., le temps libéré n'est pas compensé par un personnel temporaire mais par le recrutement de fonctionnaires titulaires. Un problème qui se pose (tout comme à l'A.N.P.E.) est celui de l'affectation du nouveau fonctionnaire : si deux mi-temps se libèrent dans deux établissements différents, auquel des deux doit-on affecter le nouveau fonctionnaire ? Ce problème est d'autant plus sensible dans les services ayant un contact avec le public où l'on doit parfois envisager une réorganisation du service pour que le temps libéré ne perturbe pas l'accueil du public au guichet.

- Dans les grandes surfaces, les temps partiels ne posent pas de problèmes spécifiques quant à l'organisation du travail, puisque si certains postes sont créés à temps partiel pour les besoins de l'établissement, pour d'autres postes, on emploie autant de travailleurs à temps partiel que nécessitent ces postes. Un des problèmes occasionnés par le temps partiel imposé par la politique de ces établissements est souvent la volonté des employées de travailler à temps plein. Pour les uns (à Euromarché), le temps plein est souvent requis pour ne plus avoir un salaire amoindri, pour les autres (Nouvelles Galeries), le temps plein c'est aussi la stabilité de l'emploi, la fin d'une situation précaire. A Euromarché, le temps plein est accordé par "permutation" lorsqu'une employée souhaite un temps partiel. Aux Nouvelles Galeries, la politique d'emploi actuelle se limite à l'embauche de travailleurs à temps partiel.

A LIEBIG, le temps partiel n'est pas compensé et se traduit parfois, par une charge de travail plus lourde, à la fois pour le travailleur à temps partiel et pour les autres :

- la lingère remplace l'après-midi l'infirmière à mi-temps,
- la secrétaire à mi-temps voit sa charge de travail accrue et est aidée en période de pointe par une autre secrétaire,
- l'assistante du service achats à 80 % a, quant à elle, une charge de travail diminuée du fait de la fusion de LIEBIG avec une autre entreprise,
- les deux ouvrières à mi-temps partagent un même poste et n'ont pas une charge de travail alourdie.

- A l'UDMT, la demande de temps partiel de 15 agents n'a entraîné ni réorganisation des services, ni embauche nouvelle, ni emplois d'auxiliaires temporaires puisque la charge de travail avait diminué et que ce temps partiel semble convenir à la conjoncture actuelle.

Pour toutes les organisations, le temps partiel occasionne une gestion plus lourde du personnel.

IV - ASPECT POSITIF DU TEMPS PARTIEL

- Pour les entreprises commerciales, le temps partiel par sa flexibilité, est adapté au type d'activité d'une grande surface qui ajuste ainsi l'importance de l'effectif employé en fonction de la demande de la clientèle.

- Dans de nombreuses organisations, la récente mise en place de ce type de travail ne permet pas d'apprécier pour l'instant les effets positifs : beaucoup escomptent une nouvelle dynamique et une baisse de l'absentéisme. Mais ces espoirs semblent vains, parmi les établissements ayant une plus grande expérience du temps partiel :

- le CHR d'Aix, où le temps partiel est déjà une pratique installée, ne constate aucune variation de l'absentéisme.

- aux P.T.T., l'absentéisme est même en hausse, le rendement n'est pas meilleur ;

- aux Dames de France, le directeur du personnel fait la même constatation insistant sur le fait qu'aucun lien n'existe entre absentéisme et diminution de la durée du travail.

V - TEMPS PARTIEL DANS L'AVENIR

1. Plusieurs problèmes semblent préoccuper les responsables des organisations visitées quant à l'avenir du temps partiel.

Dans les services publics, se pose tout d'abord le problème

de la satisfaction des demandes :

- trop de demandes pour un même type de temps partiel ne pourront plus être acceptées (cas des PTT) ;

- l'ANPE remarque que deux demandes n'ont pas été satisfaites : celles de 2 agents occupant un même poste à 50 % et ayant demandé à passer à 70 %, ce que l'on ne pouvait accorder.

- Dans les grandes surfaces, où le temps partiel n'est pas subordonné à une demande, on constate une volonté d'accroître son temps de travail chez de nombreuses caissières à temps réduit. C'est le cas d'Euromarché où se manifeste ce problème malgré le niveau de salaires (Un travail de 30 H. est rémunéré au montant du SMIC pour 39 h). Pour la direction d'Euromarché, il faut reconsidérer le lien qui existe entre le temps partiel et le problème de l'emploi. Les salariés ne seraient pas demandeurs de temps partiel parce qu'ils ne sont pas prêts (ou ne peuvent pas) perdre une partie de leur salaire pour travailler moins. Pour cette entreprise, la solution au problème de l'emploi est dans un accroissement des ventes : "Plus on augmentera le chiffre d'affaires, plus on sera apte à embaucher".

Le problème de la perte de salaire consécutive au temps partiel est souvent évoqué dans les entreprises privées visitées. Les directions du Provençal, de l'UGS, le secrétaire du comité d'entreprise du Provençal, conçoivent mal l'introduction du temps partiel chez eux et expliquent l'absence de demande par le fait que les salariés ne sont pas prêts à une réduction substantielle de leur salaire "parce qu'il est difficile d'accroître son temps libre en réduisant son salaire". A leurs dires, la population ouvrière n'a pas la possibilité de demander un temps partiel, luxe réservé aux hauts salaires ou aux couples où le salaire de la femme constitue un salaire d'appoint.

L'exemple de Peugeot où le temps partiel concerne essentiellement une population ouvrière infirme cependant cette thèse, comme nous le verrons par la suite.

Une autre préoccupation de certains : celle de la démobilisation du salarié par le temps partiel :

- le temps partiel "dé-responsabilise" le salarié nous dit le directeur des Dames de France ; si le chiffre d'affaires d'un rayon chute, la responsabilité se trouve en fait partagée entre les divers agents à temps partiel, qui, dès lors, n'en ont plus rien à faire puisque peu impliqués ;

- à l'hôpital, l'accent est mis sur le danger de "parcellisation du travail" évité jusqu'à présent, qui conduirait à un manque de continuité dans les services de soins nuirait alors à la qualité du service.

L'ambivalence de l'attitude syndicale semble déconcerter la direction de LIEBIG où les syndicats ont soutenu le temps partiel lorsqu'il a été demandé par les employés, mais l'ont rejeté lorsque la direction l'a de nouveau proposé.

2. Peut-on concevoir de nouvelles formes de partage du travail ? Le "job sharing" :

- Dans les services administratifs l'expérience n'a pas été envisagée, "est impossible chez nous parce qu'il nous faudrait l'accord du ministère de tutelle". Se cachant derrière le ministère, ce type d'expérience ne semble guère approuvé par les administrations.

- Au sein des grandes surfaces, l'hostilité à cette forme de travail est nette : "les gens ne sont pas assez responsables pour ce genre d'expérience" ; "les mentalités sont peu prêtes et le manque d'esprit d'initiative exclut toute initiative de ce genre" ; "il est difficile de partager l'autorité tout comme l'impulsion d'une politique commerciale".

- Des entreprises comme le Provençal et UGS reprennent ces propos insistant sur le fait que les mentalités ne sont pas encore adaptées à ce type de travail.

L'aménagement des horaires et la réduction de la durée du travail sont par contre mieux acceptés et introduits notamment dans l'administration.

A la CRAM, a été introduit un système d'horaires variables permettant de concilier son travail avec les contraintes de la vie familiale. De plus, certains avantages sont prévus par la convention collective (congés maternité au-delà des congés légaux ; temps partiel pour les femmes élevant leurs enfants jusqu'à l'âge de 2 ans), réduisant d'éventuelles demandes de temps partiel. Les P.T.T. ont adopté également ce système de travail à la carte dans certains services et le CHR pense l'introduire dans un très proche avenir dans les services administratifs.

Dans les grandes surfaces, il n'y a par contre aucun aménagement d'horaires de par leur particularité.

VI - LE CAS DU CENTRE DE PRODUCTION PEUGEOT DE SOCHAUX

L'introduction du temps partiel aux usines de Peugeot Sochaux présente de par son originalité, un fort intérêt ; non par l'importance de la population employée qu'elle touche (1,3 % des salariés sont à temps partiel) mais parce qu'elle concerne une population essentiellement ouvrière et bouscule ainsi le présupposé économiste qui consiste à penser que seuls les hauts revenus sont demandeurs de temps partiel, parce que celui-ci est subordonné au seul niveau de rémunération. Elle est une expérience pilote en France

1. Le Centre de Production

a/ Il emploie 31.500 salariés travaillant dans les quinze usines qui le composent. Les usines sont de dimensions inégales. C'est ainsi que l'usine de fonderie emploie 1.880 travailleurs alors que l'effectif de l'usine de carrosserie atteint 8.665 personnes. Chaque usine est autonome possédant sa hiérarchie propre, son service médical, son service du personnel.

Les plus grandes d'entre elles sont découpées en départements autonomes les uns des autres. C'est le cas de l'usine de carrosserie formée de 4 départements : "Peintures", "Finitions", "Montage", "Garniture".

b/ Parmi les 31.500 salariés qu'emploie PEUGEOT, on dénombre :

| | |
|----------|---------------------------------------|
| - 24.100 | Ouvriers (dont 1/5 est professionnel) |
| - 6.300 | ETAM |
| - 1.100 | Ingénieurs et cadres |

La population féminine représente 13 % de l'effectif total, soit un peu moins de 4.000 femmes (3.976) :

| | |
|---------|------------------------|
| - 3.149 | Ouvrières et employées |
| - 807 | ETAM |
| - 20 | Ingénieurs et cadres |

50 % de la population féminine est employée dans les services de production et l'autre moitié dans les services administratifs.

La population étrangère représente 15 % de l'effectif (soit environ 5000 ouvriers). Elle est concentrée dans certaines usines et est à 40 % maghrébine.

c/ La durée hebdomadaire du travail à temps complet est de 39 h et passera à la fin 1983 à 38 H 30.

Il n'y a pas de possibilités d'horaires variables : la question fut par le passé, envisagée, mais devant l'impossibilité de l'accorder aux ouvriers "à la chaîne", la direction décida d'abandonner pour l'instant le projet.

- En usine de production, le travail quotidien est de 16 heures effectué par deux équipes "en doublage" (2 x 8 h)

- L'équipe du matin travaille de 5 H à 13 H

- L'équipe de l'après-midi de 13 H à 21 H.

Chaque salarié appartient de façon constante à l'une ou l'autre des tournées :

- la tournée A travaille 1 semaine le matin, la semaine suivante l'après midi ;

- la tournée B est complémentaire.

d/ L'organisation du travail est effectué par le "bureau des méthodes". Chaque mois, au sein de chaque atelier, les bureaux des méthodes décident de l'affectation de chaque ouvrier en tenant compte des remarques de la maîtrise d'atelier et des ouvriers qui participent de la sorte à l'organisation de leur propre travail, des contraintes de la production et des absences programmées (congés, absentéisme habituel).

L'absentéisme s'élève en moyenne à 11 %. Dans chaque usine, on compte un certain nombre de polyvalents, marge de manoeuvre des chefs d'équipes pour faire face à l'absentéisme lorsque celui-ci se confine dans la moyenne (10 - 11 %). Il arrive, lorsque le taux d'absentéisme augmente que les polyvalents ne suffisent plus à pallier les absences. La chaîne doit alors être arrêtée et c'est une perte nette de production, extrêmement coûteuse. De là naît la crainte de l'absentéisme imprévu.

2. L'origine du temps partiel

a/ C'est en septembre 1981, que la direction de PEUGEOT-SOCHAUX décida de rendre accessible le temps partiel au personnel de fabrication en doublage.

Auparavant existaient quelques "mi-temps thérapeutiques" et pour certains postes administratifs ne nécessitant pas la présence d'une personne à temps complet, quelques temps partiels.

Le temps partiel fut abordé non pas comme une réponse à une demande effective mais comme une recherche de solutions à des problèmes d'entreprise.

En effet :

- la crise toucha brutalement le centre : en septembre 1979, la production connaît une chute sans précédent ;
- l'introduction de technologie nouvelle (robotisation de certaines chaînes) et de nouvelles méthodes de travail (calqué sur le modèle japonais), consistant à réduire le stock en introduisant des méthodes d'approvisionnement directe, conduisent à une baisse des effectifs nécessaires.

Le problème posé à la direction consistait donc à "ajuster" l'effectif aux besoins, en évitant tout licenciement.

Différentes mesures furent prises dans ce sens :

- la mise en place du départ en pré-retraite à 55 ans ("Opérations FNE") ;
- l'aide au retour des étrangers qui toucha 900 personnes, principalement des maghrébins. Cette opération consistait à inciter les étrangers au départ notamment par des aides financières et la vente à bas prix de 504 Peugeot.
- le chômage partiel, mesure qui touche encore d'autres centres de Peugeot, plusieurs jours par mois.
- le développement des congés sans solde : la direction incite à un congé de 6 mois ou 1 an, tout salarié voulant tenter une autre expérience professionnelle avec assurance de reprise à terme. Dans de nombreux cas, l'expérience est concluante, le salarié démissionne au terme de son congé.

La possibilité du travail à temps partiel entre dans cette panoplie.

b/ L'idée originale consistait à développer le temps partiel sans changer l'organisation du travail en production. Il suffisait d'affecter deux personnes à mi-temps sur un même poste et par tournée, et d'alterner le travail un jour sur deux ou une semaine sur deux.

Cette possibilité devait concerner les femmes ouvrières en doublage, selon les prévisions et une étude devait ainsi calculer la perte relative de revenus pour un couple dont la femme demandait un 1/2 temps.

c/ La réalisation d'une telle étude ne posait pas trop de problèmes (connaissance des ressources du ménage), puisque sur les 4.000 femmes qu'emploie le centre de Sochaux, environ 3.000 (2.987) sont mariées et dans la plupart des cas le conjoint travaille aussi à Peugeot.

L'étude consistait à calculer l'évolution du revenu de couples avec un des deux conjoints adoptant le travail à temps partiel, pour 6 niveaux de revenus différents.

Suivant la méthode du C.E.R.C. (1) calculant l'incidence du second salaire sur les ressources familiales, c'est la perte et l'écart entre les ressources nettes mensuelles lorsque les deux conjoints sont à temps complet et lorsque l'un des deux optent pour le 1/2 temps qui sont calculés.

L'évolution du revenu des couples prend en compte : le niveau des salaires, la variation de l'impôt sur le revenu, des allocations familiales, des allocations logements et des frais de garde d'enfants.

Le mi-temps d'un des conjoints conduit, en définitive, à une perte de ressources pour le couple, variant de 7,8 % à 19 % selon le niveau initial de revenu.

(1) Voir C.E.R.C. : Incidence du second salaire sur les ressources familiales, N°47, 1^{er} trimestre 1979.

d/ Afin de rendre progressive la perte de ressources et pour accroître les demandes de 1/2 temps, la direction décida d'offrir une prime incitative pour tout demandeur de 1/2 temps :

- la prime est de 5.000 F pour un contrat de 1 an ;

- la prime est de 8.000 F pour un contrat de 2 ans ;

Le versement de cette prime est échelonné dans le temps

Le droit au 1/2 temps avec prime fut donc ouvert dans une première période de septembre à décembre 1981, puis de juin à décembre 1982 pour le seul personnel de fabrication en horaire de doublage. Le succès de cette expérience a conduit la direction à étendre cette possibilité de temps partiel (1/2 temps et partage du travail avec prime) à tout le personnel du Centre de Sochaux pour la période du 1/1/1983 au 31/12/1983. La direction pense par la suite, lorsque le système sera bien éprouvé, ouvrir les droits au temps partiel sans date limite.

3. Les modalités du temps partiel

a/ Depuis le 1er janvier 1983 existent donc plusieurs types d'avenants au contrat de travail à temps partiel :

- Un proposant une prime de 5.000 F pour un 1/2 temps de 1 an
- Un proposant une prime de 8.000 F pour un contrat à 1/2 temps de 2 ans
- Un contrat de 1/2 temps sans prime
- Un contrat de temps partiel sans prime ("temps choisi").

Cependant, les contrats à 1/2 temps avec prime et le contrat à temps partiel n'assurent pas le contractant de retrouver son poste de travail à la fin de son temps partiel s'il le désire. L'assurance existe par contre pour le contrat de demi-temps sans prime.

Dans les faits, parmi les contractants, aucun n'a jusqu'à présent souhaité reprendre à temps complet. Ceux qui avaient en septembre 1981 choisi ce contrat de 1 an avec la prime de 5.000 F l'ont tous reconduit en septembre 1982 pour un an.

L'existence du contrat à 1/2 temps sans prime constitue alors une voie prudente, assurance pour le personnel d'une reprise à temps complet : les demandeurs de ce type de contrat peuvent s'ils le désirent, après quelques mois transformer leur contrat et requérir la prime qui leur est accordée.

b/ Le personnel ouvrier à la chaîne, en horaire de doublage, ne peut demander un temps partiel autre que le demi-temps. Il n'a pas accès au temps choisi pour des raisons d'organisation du travail sur une chaîne.

Les ouvriers qui ne sont pas en doublage ont, comme les ETAM, accès au temps choisi, là où les postes sont individualisés.

c/ Pour le demi-temps, deux formules existent pour le personnel ouvrier en doublage ; 1 jour sur 2 ; 1 semaine sur 2.

En Septembre 1981 sur 153 ouvriers à demi-temps, 147 ont opté pour un travail 1 semaine sur 2 et 6 pour le travail un jour sur 2.

Ce choix de "1 semaine sur 2" provient du fait que pour le personnel en doublage, cette formule crée un rythme de travail régulier permettant à l'ouvrier à demi-temps d'être présent une semaine sur 2 en horaire fixe (le matin ou l'après midi uniquement). Cela implique que l'autre ouvrier partageant le poste appartient à la même tournée pour qu'il puisse y avoir compatibilité.

Le schéma suivant illustre ce propos :

A - Travail à temps complet pour les équipes d'ouvriers en tournée A (la tournée B s'inscrivant de façon complémentaire).

| | <u>1e semaine</u> | <u>2e semaine</u> | <u>3e semaine</u> | <u>4e semaine..</u> |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| <u>Matin</u> | 5 H - 13 H | - | 5 H - 13 H | - |
| <u>Après midi</u> | - | 13 H - 21 H | - | 13 H - 21 H |

B - Travail à 1/2 temps "1 semaine sur 2" des ouvriers X et Y partageant un même poste, de la tournée A.

| | <u>1e semaine</u> | <u>2e semaine</u> | <u>3e semaine</u> | <u>4e semaine..</u> |
|------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| 5 H - 13 H | <u>X travaille</u> | X se repose | <u>X travaille</u> | X se repose |
| 13H - 21 H | Y se repose | <u>Y travaille</u> | Y se repose | <u>Y travaille</u> |

C - Travail à 1/2 temps "1 jour sur 2" des ouvriers X et Y en tournée A

| | <u>1er Jour</u> | <u>2e jour</u> | <u>3e jour</u> | <u>4e Jour</u> |
|------------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 5 H - 13 H | <u>X travaille</u> | <u>Y travaille</u> | <u>X travaille</u> | <u>Y travaille</u> |
| 13H - 21 H | Y se repose | X se repose | Y se repose | X se repose |
| | <u>5e Jour</u> | <u>/ 8e Jour</u> | <u>9e jour</u> | |
| 5 H - 13 H | <u>X travaille/</u> | X se repose | Y se repose | |
| 13H - 21 H | Y se repose/ | <u>Y travaille</u> | <u>X travaille</u> | |

d/ Cette nécessité de former des "couples" d'ouvriers à demi-temps appartenant à la même tournée a amené à centraliser la fonction temps partiel au Centre de Production de Sochaux. L'autonomie de chaque usine, de chaque département ne permettait pas de satisfaire toutes les demandes (difficulté de trouver un ouvrier à 1/2 temps de la même tournée dans une même usine pour former un couple).

Une responsable du temps partiel a alors été nommée : son rôle consiste à centraliser toutes les demandes et tenter de former les "couples" d'ouvriers à demi-temps, en tenant compte des désirs de chacun. Elle a aussi un rôle d'information : recevoir tout demandeur, l'informer des différentes possibilités existantes et étudier les formules les mieux adaptées à chacun. Cette responsable du temps partiel ne peut cependant résoudre elle-même une demande de temps partiel. L'information donnée, le travailleur doit s'adresser à sa propre hiérarchie pour soumettre sa requête officielle. C'est ensuite qu'elle pourra intervenir.

4. Qui choisit quelle formule ?

a/ Bien que le temps partiel concerne 420 individus au début juin 1983, il ne représente que 1,3 % de l'effectif total employé au centre de Sochaux. Phénomène marginal, l'intérêt réside dans l'importance croissante que prend cette forme de travail dans l'entreprise. Depuis le début 1983, date de l'extension des mesures du mi-temps compensé à l'ensemble du personnel de Peugeot, plus de 50 demandes supplémentaires ont été satisfaites.

Au 30 avril 1983, on dénombrait 398 travailleurs ouvriers et ETAM à temps partiel. Parmi eux, 71 l'étaient pour invalidité.

Ce sont surtout les femmes qui sont concernées par ce type de travail, confirmant les prévisions faites par la direction : sur les 398 temps partiel, 79,4 % sont des femmes, 20,6 % des hommes. Si l'on prend en compte les seuls temps partiels non touchés par l'invalidité, la proportion de demandes féminines satisfaites est encore accrue puisqu'elle atteint 91 % de l'effectif à temps partiel valide.

b/ Le temps partiel est donc essentiellement choisi par une population féminine. Cette affirmation est vérifiée par la structure par sexe des travailleurs à temps partiel :

- les femmes à temps partiel représentent en effet 8 % de l'effectif féminin, alors que pour les hommes, la part est 0,3 % de la population masculine.

- on doit noter également que c'est dans les usines employant un grand nombre de femmes que le travail à temps partiel est le plus fort. C'est le cas de l'usine de Bart, usine de mécanique spécialisée dans la fabrication des amortisseurs et de pièces diverses, qui emploie un effectif féminin de 28,3 % (435 femmes/1.539 salariés) et où l'on compte 4,9 % de travailleurs à temps partiel (15,9 % des seuls effectifs féminins de l'usine). Par contre dans les usines où la présence féminine est faible (comme à l'usine de fonderie où la proportion d'ouvrières est de 2,7 %) le temps partiel est faible (0,6 % pour l'usine de fonderie), mais il reste important, 10 % pour la seule population féminine.

c/ La structure par qualification montre que les ouvriers, plus fréquemment que les ETAM ont opté pour le temps partiel. On dénombre en effet 343 ouvriers -soit 1,4 % de la population ouvrière- et 55 ETAM -0,9 % des ETAM- à temps partiel. Parmi la seule population féminine, 8,6 % des ouvrières et 5,7 % des ETAM ont choisi ce type de travail. Ce sont surtout celles qui sont peu qualifiées (ouvrières au coefficient \leq 190 points) qui demandent le temps partiel. Elles représentent 8,7 % des ouvrières peu qualifiées sensiblement plus que pour les autres catégories, ce qui laisse supposer que le niveau de qualification est un facteur qui peut aussi influencer sur la demande de temps partiel.

- Parmi les hommes, les travailleurs à temps partiel sont aussi principalement les ouvriers peu qualifiés

d/ La structure par âge des travailleurs à temps partiel montre que c'est, pour les femmes, entre 31 et 35 ans que la proportion est la plus forte : 11,2 % des femmes de 31-35 ans sont à temps partiel (elles ne sont que 5,2 % parmi les moins de 25 ans et 5,7 % parmi les plus de 40 ans). On peut supposer que c'est à cet âge que la vie familiale requiert une forte présence féminine au foyer (principalement pour élever des enfants en bas âge). Cette hypothèse du lien entre la vie familiale des femmes et la demande de temps partiel est confortée par le fait que ce sont principalement des femmes mariées qui choisissent cette modalité de travail. En effet, 91,7 % des femmes à temps partiel sont mariées; 9,7 % de femmes mariées ont opté pour le temps partiel, contre 0,9 % de femmes célibataires et 3,5 % de femmes dans une autre situation.

Parmi les hommes, la logique semble différente. Ce sont principalement des hommes de plus de 40 ans qui choisissent un temps partiel (0,5 % des hommes de plus de 40 ans sont à temps partiel) et représentent 76 % des hommes à temps partiel. Est-ce le désir de réduire un travail trop épuisant, dès l'âge de 40 ans ? Y a-t-il une plus forte proportion de temps partiel pour fatigue, maladie ou autres causes médicales au-delà de 40 ans ? Un élément de réponse à ces questions peut être que parmi les 62 hommes de plus de 40 ans à temps partiel, 50 travaillent dans les usines de production (Usines de Bart, carrosserie, emboutissage, fonderie, mécanique) là où la probabilité d'effectuer un travail à haut risque d'accident est la plus forte. La situation familiale nous montre par ailleurs que 0,3 % des célibataires, 0,2 % des hommes mariés 0,8 % des hommes veufs, séparés ou divorcés sont à temps partiel.

Les tableaux suivants récapitulent ces quelques propos :

1. Population à temps partiel au 30.04.83

| | TOTAL | | HOMMES | | FEMMES | |
|---|-----------|-----|-----------|------|-----------|------|
| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
| 1. <u>TOTAL</u> | 398 | 100 | 81 | 20,6 | 317 | 79,4 |
| en % de l'effectif global de la catégorie | | 1,3 | | 0,3 | | 8 |
| 2. Effectif valide à temps partiel | 327 | 100 | 31 | 9 | 296 | 91 |
| en % de l'effectif global de la classe | | 1,1 | | 0,1 | | 7,5 |

3. QUALIFICATION

| | Effectifs | % | Effectifs | % | Effectifs | % |
|-----------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
| Coefficient > 340 pts | 31 | 0,6 | 8 | 1,9 | 23 | 6,2 |
| Coefficient < 340 pts | 24 | 1,9 | 1 | 0,1 | 23 | 6,2 |
| Coefficient > 190 pts | 25 | 0,9 | 9 | 2,3 | 16 | 4,3 |
| Coefficient < 190 pts | 7 | 0,1 | 6 | 1,4 | 1 | 0,3 |
| Coefficient > 180 pts | 336 | 1,7 | 66 | 1,4 | 270 | 7,7 |
| Coefficient < 180 pts | 343 | 1,4 | 72 | 1,4 | 271 | 6,8 |

(1) Signaler qu'on dénombre 8 cadres à temps partiel, toutes femmes, exerçant une profession libérale (médecine) dont nous n'avons pas tenu compte.

2 - POPULATION A TEMPS PARTIEL SELON L'AGE, LA SITUATION FAMILIALE,
LE NIVEAU DE QUALIFICATION ET LE SEXE au 30 Avril 1983. (1)

| | TOTAL | | HOMMES | | FEMMES | |
|-------------------------------|----------|------------------------------|----------|-----|----------|------|
| | Effectif | en % de la caté- gorie | Effectif | % | Effectif | % |
| 1. AGE | | | | | | |
| - 25 ans | 31 | 1,1 | 2 | 0,1 | 29 | 5,2 |
| 26 - 30 ans | 77 | 2 | 3 | 0,1 | 74 | 9,3 |
| 31 - 35 ans | 104 | 1,7 | 10 | 0,2 | 94 | 11,2 |
| 36 - 40 ans | 59 | 1,2 | 4 | 0,1 | 55 | 8,9 |
| + 40 ans | 127 | 8,9 | 62 | 0,5 | 65 | 5,7 |
| 2. SITUATION FAMILIALE | | | | | | |
| Célibataire | 19 | 0,5 | 12 | 0,3 | 7 | 0,9 |
| Marié | 354 | 1,4 | 63 | 0,2 | 291 | 9,7 |
| Autres | 25 | 1,9 | 6 | 0,8 | 19 | 3,5 |
| 3. QUALIFICATION | | | | | | |
| <u>-Ouvrier</u> | 343 | 1,4 | 72 | 0,4 | 271 | 8,6 |
| Coefficient \leq 190 pts | 336 | 1,7 | 66 | 0,4 | 270 | 8,7 |
| Coefficient $>$ 190 pts | 7 | 0,1 | 6 | 0,1 | 1 | 2,9 |
| <u>-ETAM</u> | 55 | 0,9 | 9 | 0,2 | 46 | 5,7 |
| Coefficient \leq 240 pts | 24 | 1,9 | 1 | 0,1 | 23 | 5,1 |
| Coefficient $>$ 240 pts | 31 | 0,6 | 8 | 0,1 | 23 | 6,5 |

(1) Signalons qu'on dénombre 8 cadres à temps partiel, toutes femmes, exerçant une profession libérale (Médecine) dont nous n'avons pas tenu compte.

e/ Quelle formule choisit-on ?

Les chiffres dont nous disposons montre que les formules qui regroupent le plus de contractants sont le temps choisi, puis le mi-temps de 2 ans avec prime comme l'indique le tableau suivant :

LES FORMULES CHOISIES (en %)

| Type de contrat à temps partiel POPULATION | Avec Compensation | | Sans compensation | | TOTAL |
|---|--------------------|--------------------|-------------------|-----------------|-------|
| | 1/2 temps 1 ans | 1/2 temps 2 ans | 1/2 temps 1 an | Temps choisi | |
| HOMMES (N = 81) | 4,9 | 14,8 | 3,7 | 76,6 | 100 |
| FEMMES (N = 317) | 9,6 | 49,1 | 3,5 | 37,8 | 100 |
| ENSEMBLE (N = 398) | 8,8 | 42,0 | 3,5 | 45,7 | 100 |

Deux remarques s'imposent : les effectifs féminins non affectés à la fabrication préfèrent le temps choisi, au travail à mi-temps compensé. En effet, parmi les 66 femmes à temps partiel ne travaillant pas à la fabrication, 7 ont choisi le mi-temps compensé, 2 un demi-temps sans primes et 57 (86%) une autre formule. Le personnel féminin à la fabrication se répartit par contre de la sorte. Sur les 251 temps partiels :

- 179 ont pris un demi-temps avec la prime ;
- 9 ont pris un demi-temps sans compensation ;
- 63 ont choisi une autre formule.

Parmi la population masculine à temps partiel l'importance du "temps choisi" dans les usines de fabrication (45 individus/61) semble indiquer que la majorité des hommes affectés à la fabrication qui ont choisi un temps partiel l'ont fait pour raisons médicales puisque le temps choisi n'est accessible qu'à une faible partie du personnel ouvrier en temps normal.

Parmi les hommes non affectés à la fabrication, 17/20 ont opté pour le temps choisi confirmant la tendance observée pour le personnel féminin.

On ne peut cependant pas encore vraiment mesurer l'impact du demi-temps compensé en milieu non ouvrier du fait de sa récente introduction parmi la population non affectée à la fabrication.

5. Le travail à temps partiel et ses problèmes

- 1/ "Incontestablement la formule du temps partiel est encore récente ; la hiérarchie n'est pas habituée, elle estime à tort ou à raison, que ce n'est pas confortable... Il y a des réticences.

Les supérieurs hiérarchiques semblent donc assez hermétiques à l'acceptation du temps partiel. Crainte à priori de voir se compliquer le travail devant l'accroissement de l'effectif ; ce fut une des objections des chefs d'ateliers de fabrication qui refusèrent au début le demi-temps partagé parce qu'il craignait que surviennent de nouveaux problèmes (Nécessité d'une surveillance accrue ; baisse de la qualité du travail...). A l'expérience, il semble que le travail à temps partagé ne semble plus être réprouvé dès qu'il a été expérimenté. Au contraire, les chefs d'ateliers semblent apprécier, le moindre absentéisme des travailleurs à temps partiel .

- 2/ Mais nombreux sont ceux qui n'osent pas demander à travailler à temps partiel de peur de se trouver face à un refus de la hiérarchie. C'est ainsi que de nombreux agents n'osent pas se manifester à la responsable du temps partiel ou le font anonymement afin de ne rien laisser transparaître de leur démarche. Principalement parmi le personnel administratif, pour qui les nouvelles dispositions du temps partiel suscitent l'intérêt mais également la méfiance parce que peu développées pour l'instant et parmi les cadres

et ingénieurs qui s'auto-censurent parce que la pratique du temps partiel pour cette catégorie d'agents n'est pas entrée dans les mœurs (la responsabilité du temps partiel évoquait ainsi des appels téléphoniques de cadres, s'informant sur les dispositions du temps partiel, mais refusant de dévoiler leur nom, de peur que la hiérarchie n'en soit informée).

c/ Au niveau des demi-temps partagés le problème le plus aigu est la constitution d'un couple de même qualification dont chaque travailleur à demi-temps souhaite une formule complémentaire de l'autre. Dans la pratique, la responsable du temps partiel, n'a pas trop de problème parce que les ouvrières demandant un demi-temps sont concentrées dans un certain nombre d'usines (carrosserie, usine de Bart). Si l'on ne trouve pas un demi-temps complémentaire dans la même usine, on s'oriente vers une autre usine afin de trouver une demande correspondante et l'on opère une mutation. Il n'y a en principe pas de problème de formation dans le cas d'une mutation parce que la majeure partie des demandes est effectuée par des ouvriers sans grande qualification. Pour ceux-là, la mise au courant se fait en 2 ou 3 jours.

Pour le personnel qualifié, trouver un "demi-temps" complémentaire est beaucoup plus délicat et le demandeur doit parfois attendre plusieurs mois avant d'avoir satisfaction. (Une demande de demi-temps n'est en effet acceptée que si elle ne gêne pas le déroulement général du travail).

d/ Au sein d'un "couple" de deux travailleurs à demi-temps, il n'existe aucun lien particulier unissant les travailleurs :

- il n'y a pas une responsabilité conjointe du poste ou du travail ;
- lorsque l'un des deux veut reprendre un temps complet, rien ne change pour le second : le couple est reconstitué avec une demande de temps partiel en cours.

e/ "L'un des problèmes qui doit exister consciemment ou inconsciemment, c'est la crainte d'une moins bonne carrière à demi-temps qu'à temps complet". Ceci peut expliquer l'importance du personnel ouvrier peu qualifié dans le personnel à temps partiel. Les ETAM "suivent naturellement une carrière et sont moins demandeurs de demi-temps". Le temps partiel est, en effet, associés aux travailleurs malades, souvent absents, "sur lesquels on ne peut pas compter" et qui sont cantonnés dans des tâches secondaires, aux perspectives de carrières plus limitées que celles des autres.

D'après la direction, "il faudra attendre qu'un certain nombre d'ETAM ait tenu des postes à demi-temps, ait fait une carrière en tant que mi-temps pour effacer ce préjugé et débloquer la situation".

f/ L'option pour le temps partiel n'alourdit pas la charge de travail individuelle. Dans la fabrication, sur les postes individualisés, il existe une grande souplesse qui permet d'adapter la charge de travail. Pour les demi-temps partagés, la charge de travail des deux ouvriers d'un couple est celle d'un poste à temps plein. Le bureau des méthodes, tenant compte des besoins de la production et de l'effectif théorique prévu planifie chaque mois le travail avec le souci de constituer une charge de travail adaptée à chaque individu.

6. Le jugement de l'entreprise

a/ "Le temps partiel est marginal, encore au stade expérimental, mais effectivement il se passe quelque chose".

Le but de la direction est de poursuivre la promotion de ce système non pas pour favoriser l'embauche ("Il y a relativement un personnel trop nombreux"), mais pour ajuster l'effectif aux besoins de l'entreprise.

Promouvoir ce système c'est d'abord accroître sa crédibilité en réalisant tous les "mariages" possibles (et "qu'on n'entende plus ça fait x mois que j'attends et on n'a rien fait pour moi !"). C'est ensuite "faire de la publicité sur le terrain".

b/ Cette volonté de poursuivre le temps partiel après ces deux années d'expérience est due au fait que le système présente des avantages :

- l'absentéisme (1) diminue : cet élément est essentiel puisque la population féminine, concernée en premier lieu par le temps partiel, est beaucoup plus souvent absente que la population masculine. Le taux d'absentéisme masculin est de 11 % alors qu'il s'élève parmi les femmes à 18,7 %. Les absences compressibles, celles dont on peut supposer qu'elles décroissent à la suite du temps partiel (principalement les arrêts-maladies) représentent 75 % de l'absentéisme masculin, 78 % de l'absentéisme féminin.

o Taux d'absentéisme masculin : 11 %

Absences compressibles : 8,32 % dont maladie 7,22 %

o Taux d'absentéisme féminin : 18,7 %

Absences compressibles : 1,6 % dont maladie 13,3 %

- Si l'on ne peut constater de gains de productivités significatifs (les individus en ligne de montage, ont une charge horaire identique à demi-temps ou à temps complet), de l'avis de la direction, il pourrait y avoir une amélioration de la qualité dans la production.

c/ De plus le temps partiel ne suscite pas la réprobation syndicale. Il n'y a pas d'enthousiasme, mais pas non plus, d'hostilité déclarée, parce que cela semble correspondre à un désir d'une partie des salariés.

d/ Selon la direction, les ouvriers acceptent la perte des ressources occasionnée par le demi-temps, après une période d'adaptation. La prime incitative versée de façon dégressive sur un an permet aux salariés de s'habituer au fur et à mesure à cette baisse et d'ajuster leurs dépenses. Les témoignages des ouvrières acceptant une baisse de revenus, pour un plus grand temps libre, sont nombreux et montrent que l'on préfère "ne pas revenir en arrière".

(1) Le taux d'absentéisme est calculé pour chaque motif d'absence évoqué par la population en divisant le nombre d'heures d'absence par le nombre d'heures af
fichées théoriques. Les motifs d'absence recensés sont regroupés en :

- Absences compressibles : arrêt maladie, accident du travail, accident du trajet, retard, bons de sortie, permission, mise à pied, absence sans motif, grève.

- Absences incompressibles : affaires militaires, congé maternité, congé non rémunéré, congé-formation, congés légaux, congé ancienneté, congés événement familial, congé enfant à charge, congé gain de productivité.

CONCLUSION

Les différents entretiens réalisés montre que malgré son extension récente, le travail à temps partiel reste encore un phénomène marginal touchant principalement un personnel féminin et circonscrit aux qualifications les plus basses.

Il apparaît en effet à travers ces entretiens qu'il est peu accepté dès lors qu'il touche à certaines fonctions de responsabilité et d'encadrement, ceci aussi bien dans les administrations que pour les entreprises privées visitées. Malgré les timides évolutions que l'on peut entrevoir çà et là la perspective de carrière qui régit les fonctions de l'encadrement est encore peu associée à un travail à temps partiel, réservé selon les normes communément admises, aux femmes qui élèvent leur enfant ou dont le salaire est surtout un salaire d'appoint et aux salariés cantonnés à des postes subalternes. Un changement de mentalités, "une mutation culturelle" selon l'expression de M. GUILLAUME, s'avère nécessaire pour modifier la représentation du temps partiel.

Par ailleurs, pour les entreprises visitées le travail à temps partiel n'est pas créateur d'emploi. En effet, tant dans les organisations publiques que privées visitées, une politique de l'emploi n'est pas associée au temps partiel. C'est ici pour adapter l'emploi aux besoins de l'entreprise, pour éviter des licenciements que l'on offre le travail à temps partiel. Comme l'indiquent les études récentes rapportées dans "Le Monde" (28.6.1983), le développement du temps partiel semble passer par une offre accrue faite par les entreprises ; mais cette "offre patronale" de temps partiel n'est que rarement créatrice d'emplois parce que les entreprises transforment les emplois à temps plein en emplois à temps partiels. Quant aux administrations publiques, leur capacité d'embauche semble être limité par la politique de rigueur (une note du 4/1/1983 de la direction budget, interdirait toute création d'emplois dans la fonction publique. Cf. Le Monde).

Selon M. GUILLAUME, l'effet du travail à temps partiel "sera neutre sur le plan de l'emploi tant qu'on ne multipliera pas les postes à temps partiel" (A l'exception des P.T.T., le temps libéré par le temps partiel n'est pas compensé par un personnel titulaire pour l'administration).

Mais il faut distinguer le temps partiel imposé du temps partiel offert et demandé. La volonté de nombreuses caissières de grandes surfaces travaillant à temps partiel de trouver un poste à temps complet existe du fait de l'imposition du temps partiel.

Lorsque le temps partiel est par contre demandé, alors au temps libéré correspond le choix d'une diminution de salaire. Libre de travailler moins et de gagner moins c'est l'exemple de Sochaux où l'expérience du mi-temps proposé aux ouvrières, semble concluante. Celles qui ont opté pour le demi-temps ont toutes renouvelé leur contrat. La presse s'est fait l'écho de cette volonté de "vivre plus" tout en percevant un salaire amoindri, de redécouvrir certains aspects de la vie que le travail en usine avait vite fait de perturber, d'oublier.

L'idée qui consiste à associer étroitement le problème du salaire à celui de la demande du temps partiel ("On ne peut demander un temps partiel qu lorsque l'un des salaires -celui de la femme- est un supplément confortable mais non indispensable dans sa globalité". Cette idée exclut la population ouvrière du temps partiel), est donc ébranlée par la réalité du Centre de Production de Peugeot-Sochaux.

Certaines entreprises où d'autres formes d'aménagement du temps de travail ont été introduites, imaginent mal la mise en oeuvre du temps partiel C'est le cas du "Provençal" : la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35-36 H pour les ouvriers du livre qui travaillent 6 jours x 6 H selon le système du "fini-parti" ce qui, selon la direction, correspond à un travail effectif moyen de 32 H/semaines. 2 jours de congés hebdomadaires sont ensuite attribués (6 jours de travail, 2 jours de congés, reprise le 9e jour : 1 jour de décalage par semaine). Cette formule a été très bien accueillie au sein du personnel qui revendiquait auparavant l'obtention de 2 jours consécutifs de repos et n'a pas créé de charges supplémentaires pour l'entreprise. Les congés annuels sont de : 1 mois plein l'été, et 15 jours l'hiver.

Quant aux journalistes, il est difficile d'évaluer leur temps effectif de travail. Ils disposent de 2 jours de repos par semaine et de 35 à 40 jours de congés annuels l'été et de 17 jours l'hiver.

La direction de l'entreprise estime qu'il est difficile d'arriver à un accord supérieur à celui qui existe déjà (le syndicat C.G.T. journalistes revendiquant un 3e jour de repos hebdomadaire) pour que subsiste un lien entre le travailleur et son entreprise, pour qu'une certaine continuité puisse exister dans le travail effectué par l'employé. Dans de telles conditions, le temps partiel n'est ni proposé, ni demandé : la direction précise qu'elle serait prête à étudier toute demande si le cas s'en présentait.

Le secrétaire du comité d'entreprise estime que dans de telles conditions de travail, le temps partiel n'est pas demandé parce qu'il n'a pas de raison d'être : à l'exception d'une employée à mi-temps pour raison de santé, personne à sa connaissance ne souhaite (ou n'a souhaité par le passé) travailler à temps partiel. Le secrétaire du comité d'entreprise fait lui aussi remarquer que la baisse substantielle de salaire ne doit pas être négligée (dans le cas du recours au temps partiel), "qu'il est difficile d'accroître son temps libre en réduisant son salaire...". .. D'autant plus difficilement concevable que la durée du temps de travail et l'importance des congés annuels (plus de 6 semaines par an) constituent une avancée sociale importante par rapport au reste du salariat.

Ces propos montrent que le travail à temps partiel ne peut et ne doit pas être dissocié de la spécificité de chaque entreprise tant dans sa nécessité que dans la forme qu'il peut prendre.

DES EMPLOYES PARLENT DU TEMPS PARTIEL

Françoise GUELAUD

| | PAGES |
|--|-------|
| I - <u>LES CATEGORIES D'EMPLOYES INTERROGÉES</u> | 79 |
| II- <u>HORAIRES DE TRAVAIL</u> | 81 |
| III- <u>LES POSSIBILITES DE TEMPS PARTIEL</u> | 85 |
| IV- <u>DES FEMMES PARLENT DU TEMPS PARTIEL</u> | 86 |

DES EMPLOYES PARLENT DU TEMPS PARTIEL

La note ci-après a été réalisée grâce à une exploitation partielle d'une étude actuellement en cours au L.E.S.T. sur les "Relations entre la vie familiale et la vie professionnelle" parmi une population d'employés des Banques et des P.T.T.⁽¹⁾ Cette étude comportait notamment des entretiens auprès de 23 couples de chacune des deux populations, entretiens effectués au domicile des employés et séparément pour les deux conjoints. Nous avons recueilli 90 entretiens environ.

Parmi les nombreux sujets abordés au cours de ces entretiens, figurait celui des horaires de travail : leur durée, leur organisation. Le problème particulier du temps partiel n'a pas été abordé de façon systématique, mais a cependant été évoqué par le quart des personnes interrogées (22). Ce sont les opinions de ces personnes qui font l'objet de l'analyse suivante.

Il ne s'agit donc pas d'un échantillon représentatif de l'ensemble des employés des P.T.T. ou des Banques et on ne saurait généraliser à partir de ces quelques entretiens ; cependant, les réflexions recueillies nous semblent intéressantes et susceptibles de suggérer quelques observations qui peuvent avoir un certain intérêt.

I - LES CATEGORIES D'EMPLOYES INTERROGÉES

Notre enquête a porté sur des employés des catégories subalternes (agents d'exploitation des P.T.T., employés et gradés II, III ou IV des Banques) et sur des employés qui, entrés dans la branche à ces niveaux, ont ensuite progressé vers des grades plus élevés par promotion interne : contrôleurs et inspecteurs pour les P.T.T., gradés V et au-delà pour les Banques.

(1) Du département des Bouches du Rhône.

Afin d'avoir des situations de travail aussi homogènes que possible dans les deux secteurs, nous avons retenu les agences bancaires et le Service Général des bureaux de poste (1).

En ce qui concerne les caractéristiques démographiques que nous avons fixées, elles concernaient l'âge (de 25 à 50 ans) et l'état matrimonial (marié), mais non le nombre d'enfants.

Voici comment se répartissent les familles de l'échantillon selon leur dimension :

| | NOMBRE D'ENFANTS | | | | TOTAL |
|----------------|------------------|----|----|-----------|-------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 ou plus | |
| Employé P.T.T. | 2 | 8 | 12 | 1 | 23 |
| Employé Banque | 4 | 14 | 3 | 2 | 23 |

Parmi les employés de l'échantillon des P.T.T., 17 sont des femmes, 7 des hommes ; parmi les employés de Banque, 10 sont des femmes, 15 des hommes (2).

Parmi les conjoints de ces employés, il y a une grande diversité des situations professionnelles :

- Aux P.T.T., tous les conjoints (-tes) sont actifs
 - * Certains travaillent aussi aux P.T.T., mais dans d'autres services : 5 ;
 - * D'autres dans d'autres secteurs de la Fonction Publique : 10 ;
 - * Une seule est non salariée (petit commerce).

(1) Nous avons donc exclu le service de la distribution, présentant des caractéristiques assez différentes quant aux conditions de travail.

(2) Cela fait plus de 23 employés, pour chaque branche, car il y a un couple des P.T.T. et 2 couples des Banques où les deux conjoints faisaient partie de l'échantillon.

- Dans les Banques :

* 4 conjointes sont inactives, 2 l'ayant toujours été, s'étant mariées très jeunes avant d'avoir pris un emploi ; les deux autres ont 3 enfants ;

* 2 conjoints travaillent aussi dans le secteur bancaire ;

* 9 dans le secteur public ;

* 1 seul est non salarié : commerçant.

II - HORAIRES DE TRAVAIL

Avant d'aborder le problème particulier du temps partiel et ce qu'en ont dit les personnes que nous avons interrogées, il est utile de parler de l'organisation des horaires dans la plupart des bureaux de poste que nous avons étudiés : horaires comparables à ceux du travail en équipes de l'industrie. En effet, la nécessité d'assurer le tri du courrier tôt le matin, pour pouvoir commencer la distribution vers 8 H 30, oblige tous les agents du bureau à commencer le travail bien avant l'ouverture des guichets. Par ailleurs, l'amplitude des horaires d'ouverture des bureaux de poste urbains (8 H - 19 H et samedi matin) nécessite une rotation du personnel. C'est ainsi qu'ont été institués les horaires en "brigades".

Dans les bureaux distributeurs, il y a des brigades intégrales: le personnel est réparti en deux brigades A et B et les horaires sont, alternativement, les suivants :

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{de 5 H 30 à 12 H 30} \\ \text{de 12 H 15 à 19 H 45} \end{array} \right. \quad \text{ou} \quad \left\{ \begin{array}{l} \text{de 6 H à 12 H 30} \\ \text{de 12 H à 19 H 50} \end{array} \right. \quad \begin{array}{l} \text{selon les} \\ \text{bureaux} \end{array}$$

avec rotation tous les jours ; c'est-à-dire que l'organisation est la suivante :

1ère semaine

| | <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> | <u>Samedi</u> |
|------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|
| Matin | A | B | A | B | A | B |
| Après-midi | B | A | B | A | B | - |

2ème semaine

| | | | | | | |
|------------|---|---|---|---|---|---|
| Matin | B | A | B | A | B | A |
| Après-midi | A | B | A | B | A | - |

et recommencement comme à la 1ère semaine.

On voit donc qu'avec ce système, tous les 15 jours, chaque brigade dispose d'un week-end prolongé commençant le vendredi vers 12 H 30 et se terminant le lundi suivant vers 12 heures, soit 3 jours consécutifs. Par contre, le week-end suivant ne durera qu'un jour et demi : du samedi 12 heures au lundi 6 heures. D'autre part, la brigade qui assure un jour le matin est ensuite libre jusqu'à l'après-midi du jour suivant, soit 24 heures consécutives de "liberté".

Dans les bureaux non distributeurs, la seule contrainte est celle de la plage des heures d'ouverture. L'organisation des deux brigades est alors différente (bridages dites "américaines") :

1ère semaine

| | <u>Lundi</u> | <u>Mardi</u> | <u>Mercredi</u> | <u>Jeudi</u> | <u>Vendredi</u> | <u>Samedi</u> |
|---------------------------------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|---------------|
| 7 H 30 - 12 H 15 et 17 H 15 - 19 H 45 | A | B | A | B | A | B |
| 12 H - 19 H 45 | B | A | B | A | B | - |

2ème semaine

| | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | samedi |
|---------------------------------------|-------|-------|----------|-------|----------|--------|
| 7 H 30 - 12 H 15 et 17 H 15 - 19 H 45 | B | A | B | A | B | A |
| 12 H - 19 H 45 | A | B | A | B | A | - |

La brigade qui assure un jour la matinée doit revenir en fin d'après midi, aux heures où la charge de travail est plus importante.

Ces précisions sur les divers types d'horaires sont utiles à connaître, d'une part, parce que l'organisation du mi-temps n'est pas toujours simple, ou ne répond pas à la demande des intéressés, d'autre part, parce que, comme nous le verrons plus loin, un certain nombre d'agents considèrent que les horaires en brigade équivalent en quelque sorte à des horaires à temps partiel, puisque cela leur permet d'être chaque jour, soit le matin, soit l'après midi chez eux. Ceci permet en particulier aux mères de famille d'être plus souvent à la maison aux heures où leurs enfants y sont. La famille et la maison souffrent moins de leur absence. Il est bien évident cependant que le temps supplémentaire qu'elles peuvent consacrer à la vie familiale et ménagère, en plus de leurs horaires normaux de travail professionnel, suppose une réduction de leur temps de sommeil et, par conséquent, une fatigue supplémentaire, dont elles ne parlent pas toujours spontanément, mais qui apparaît souvent néanmoins au cours des entretiens.

Le travail à mi-temps est inutile, puisque les horaires en brigade permettent d'avoir des demi-journées à la maison :

"Parce qu'actuellement, le travail que j'ai, c'est une sorte de mi-temps, avec ce système-là, je reconnais que ça fait de longues demi-journées... c'est long... mais -pour l'instant, parce qu'il n'y a rien de définitif, peut-être qu'un jour je serai fatiguée et que je ne pourrai plus, -parce que là, actuellement, je mange un jour à 11 Heures, et le lendemain à 1 heure... c'est terrible ça, un matin je me lève à 5 heures, le

lendemain à 7 heures ; le soir, quand j'arrive, c'est à 8 heures, la soirée est courte, et le lendemain tout de suite il faut aller travailler, ce soir-là on peut pas faire venir quelqu'un, c'est pas possible. Donc déjà, la semaine est coupée en deux. Il y a qu'un soir sur deux, ça pose des problèmes. Mais enfin, ça a un avantage, c'est que l'après-midi...j'ai beaucoup d'après-midi à la maison, et j'ai beaucoup de matinées à la maison. Donc c'est pas nécessaire pour moi de travailler à mi-temps. D'avoir le salaire amputé de la moitié, et d'avoir les mêmes problèmes...pour faire garder la petite et tout".

(Employée P.T.T., 34 ans, 1 fille de 10 ans)

Ce type d'horaires suscite l'envie de l'épouse d'un agent P.T.T. qui est secrétaire dans une entreprise de transport et a des horaires très lourds :

"Il a des horaires assez bien, c'est des horaires qu'il faudrait à une femme, comme ça elle serait chez elle pour pouvoir s'occuper de son intérieur"

(Secrétaire, 33 ans, sans enfant).

L'horaire en brigade rend moins visibles les absences de la mère de son foyer dues au travail professionnel :

"On fait deux journées dans une, ça c'est certain ça fait des journées longues, au point de vue santé, il est certain que l'organisme le ressent, mais enfin... Non, c'est agréable, parce que je vais vous dire : on est quand même un jour sur deux à la maison. Finalement... comme là après-midi, j'ai fini à 13 heures, jusqu'à demain 11 heures 45, en principe, je ne recommence pas. Alors au point de vue maison, travail à la maison, je pense pas qu'on s'aperçoive, je m'aperçois pas tellement que je travaille, finalement"

(Employée P.T.T., 39 ans, 1 fille 17 ans).

Mais cela est cependant fatigant :

"Se lever à 5 Heures un jour sur deux, c' est pas tout le monde qui pourrait ; physiquement, il faut être un peu costaud".

(Employée P.T.T., 38 ans, 2 fils : 8 et 18 ans).

"On ne dort pas assez, c'est ça qui me fatigue ; mais je suis habituée, je pourrais plus m'en passer maintenant (de l'horaire en brigade)".

(Employée P.T.T., 38 ans, 2 enfants 4 et 15 ans).

"La brigade, c'est bien, mais c'est un peu illusoire ; ça vous laisse du temps, mais c'est fatigant, parce qu'il y a une cassure du rythme de la journée, et en plus, quand vous vous levez à 5 heures le matin, l'après midi vous avez sommeil".

(Employée P.T.T., 40 ans, 1 fils 6 ans).

III - LES POSSIBILITES DE TEMPS PARTIEL

La seule possibilité de temps partiel évoquée dans les entretiens est celle du mi-temps : c'était alors (à l'époque de l'enquête) pratiquement la seule qui existait dans la Fonction Publique. Dans les Banques, il est assez symptomatique de voir que beaucoup ne semblent pas connaître les possibilités réelles en ce domaine. Le temps partiel n'existe pas dans les Banques, mise à part une possibilité de travailler à mi-temps après un congé de longue maladie. Des négociations sont actuellement en cours dans certains secteurs bancaires, prévoyant la possibilité de travail à mi-temps ou à 3/5 de temps ; la demande serait faite au niveau de chaque établissement et la réponse serait fonction des impératifs de fonctionnement.

Si les banques n'offrent pas jusqu'à présent de possibilité de travail à temps partiel ou d'horaires variables, elles offrent, par contre, des possibilités intéressantes de congés aux mères de familles.

Pour un enfant malade :

- | | |
|--------------------------------------|--|
| - 6 jours/an pour 1 enfant | } mère: ou père. (si veuf, divorcé, ou célibataire avec enfant à charge) |
| - 9 jours/an pour 2 enfants | |
| - 12 jours/an pour 3 enfants et plus | |

Pour la maternité, en plus des congés de Sécurité Sociale, les employées de banque peuvent avoir trois mois à plein salaire ou 6 mois à demi-salaire et 6 mois sans solde. Après quoi, elles sont réintégrées dans leur emploi. A l'issue de ces congés, elles peuvent demander une mise en disponibilité d'un an, renouvelable une fois. Elles sont ensuite réintégrées dans leur emploi ou un emploi similaire. Elles peuvent donc finalement s'arrêter plus de trois ans au moment de la naissance de leur enfant, avec l'assurance de retrouver un emploi dans la banque.

Parmi les femmes ayant parlé du temps partiel, certaines étaient les épouses d'employés de banques ou des P.T.I. mais ne travaillaient pas dans ces secteurs. Ce sont les possibilités et les modalités du temps partiel existant dans chacun de leur secteur d'activité qu'elles évoquent alors.

IV - DES FEMMES PARLENT DU TEMPS PARTIEL

Parmi toutes les femmes qui ont parlé de mi-temps au cours des entretiens (22), trois en ont parlé plus concrètement pour l'avoir expérimenté.

- une a travaillé deux ans à mi-temps et a repris à plein-temps ;
- une travaille actuellement à mi-temps, depuis trois ans ;
- une, actuellement à plein temps, a obtenu un mi-temps qui doit débiter quelques mois après l'interview.

Nous verrons d'abord quelles sont les motivations et les opinions de ces femmes sur les temps partiels, qu'elles ont pratiqué, pratiquent ou vont pratiquer, avant d'évoquer ce qu'en disent les autres qui n'y ont jamais eu recours.

a) Femmes ayant travaillé à temps partiel

* Femme ayant travaillé deux ans à mi-temps

Elle a 38 ans, est employée des P.T.T. depuis 20 ans et a 4 garçons de 14 à 19 ans. Après la naissance du 2e (en 1964), elle s'est mise en disponibilité et n'a repris que 12 ans après, d'abord à mi-temps, de 1976 à 1978, et à plein temps depuis. Son mari est préposé.

L'organisation du mi-temps était peu intéressante pour elle, car elle devait assurer chaque jour une demi-brigade et cela ne lui permettait finalement pas d'être plus souvent à la maison aux heures où ses enfants y étaient :

"C'était 8 h et demi ou 9 H moins le quart - midi ; et le lendemain 3 heures - 7 heures. Au guichet, on ne pouvait pas se permettre de faire par exemple que... parce qu'il y avait une dame qui faisait le mi-temps avec moi ; maintenant cette dame, elle y est toujours, ils l'ont arrangée, elle fait que trois jours par semaine, elle est allée à la direction... parce que ça ne l'intéressait pas... Moi il fallait que je renouvelle mon mi-temps, alors j'ai dit : Ma foi, je vais essayer à temps complet. Depuis, je suis à temps complet. Non, mi-temps brigade, c'était pas trop intéressant, parce que question pécuniaire, c'est la moitié" (p. 7 - 8).

La seule motivation professionnelle est pour cette femme une motivation financière : si elle le pouvait, elle abandonnerait avec joie toute activité professionnelle. Il faut dire que, lors de sa mise en disponibilité, mari et fils ont pris l'habitude que ce soit elle qui assure tous les travaux ménagers et les responsabilités éducatives et que ces habitudes ont persisté lorsqu'elle a repris son activité professionnelle. Elle est donc actuellement tout à fait surchargée.

"Je travaille pas par plaisir ! ni pour passer le temps, il y en a ... Il y a certaines personnes qui peuvent pas se voir à la maison, qui ont un petit travail comme ça, moi non, si je pouvais rester à la maison, je resterais à la maison, ça sans problème. C'est vraiment une question pécuniaire" (p.25).

* Femme travaillant actuellement à mi-temps

Elle a 33 ans, travaille dans le même bureau P.T.T. que la précédente, elle partageait avec elle le mi-temps. Le partage du début ne l'intéressait pas non plus et elle s'est "battue", en allant à la Direction Départementale, pour obtenir une organisation du temps qui lui convienne mieux. Son mari travaille aussi aux P.T.T., mais dans un autre service : au Centre de Calcul, il travaille aussi en brigades (6 H 30 - 13 H / 13 H - 20 H). Elle a pris un service à mi-temps après la naissance de son 2e enfant (l'aîné a 8 ans, le 2e 3 ans):

"Il n'était plus question que je travaille à plein temps, avec les deux gosses, c'est pas possible parce que je commençais à midi et quart, mon mari finissait à une heure, donc il n'arrivait ici que vers une heure et quart, une heure vingt, un peu de retard, c'était une heure et demi, j'étais obligée de donner les gosses, mais moi, j'avais la petite qui sortait à onze heures vingt, j'avais le petit qui mangeait à onze heures parce qu'il était petit encore et à midi, il fallait que je parte... C'était de la folie, franchement. Il fallait courir sans arrêt... Un mois et puis je me suis arrêtée. J'ai dit, je me mets à mi-temps parce que c'était plus possible" (p.5).

"J'ai pas eu de difficultés pour prendre le mi-temps mais j'ai eu des difficultés pour avoir de bons horaires. Là je l'ai eu dure. Je me suis battue pendant deux ans, deux ans et demi".

"Je faisais quand même brigade inverse avec mon mari, comme ça, à midi, quand moi j'arrivais, il était encore là et quand lui arrivait, moi je commençais plus tard. Je faisais le matin, je commençais à 9 H jusqu'à 12 H, je faisais que trois heures, et le lendemain, je faisais l'après-midi, je commençais à 14 H 30 jusqu'à 19 H. Seulement, l'inspecteur m'avait calculé les horaires, juste, juste à la minute, j'avais pas une minute de répit... J'ai fait une dépression de novembre jusqu'à janvier, j'en avais tellement assez de faire ces horaires ; j'avais plus l'impression d'être à mi-temps... parce que tous les jours, tous les jours, j'étais au bureau et j'étais aux heures où il y avait le plus de travail, et les heures où moi j'aurais pu être à la maison pour faire du ménage ou des machins comme ça, j'avais pas de liberté. Les enfants, le mercredi, je travaillais, donc je les voyais exactement comme les autres jours, c'est-à-dire, ou un peu le matin ou un peu l'après midi, enfin, c'était pas du tout un arrangement pour un mi-temps, pas du tout".

"Mais moi pendant que j'étais en dépression, je me suis bagarrée, en somme, je suis montée à la Direction, je suis allée voir le Directeur de l'Administration, j'ai fait des pieds et des mains pour qu'on me change d'horaires et puis j'ai calculé, pour mes vingt heures trente que je dois faire par semaine, j'ai calculé les horaires que je voulais faire sans... J'avais pris trois différents horaires. J'ai fais celui que je voulais en premier, celui que je fais actuellement". Je fais 7 H - 12 H et le lendemain 14 H 15 - 19 H 30.

"Alors j'ai tous les mercredis et tous les samedis. Je travaille que quatre jours, je fais cinq heures par jour. J'ai réussi à obtenir ça. Là oui, je vois que je suis à mi-temps. Le mercredi, je suis à la maison, je peux faire du ménage, je peux m'occuper de mes enfants, et je peux au

moins en profiter, profiter de mon mari une fois par semaine; bon, le samedi et le dimanche, on est ensemble, puisque souvent, il travaille pas, mais au moins, le mercredi, le matin ou l'après-midi, il est quand même à la maison, alors quand même, on a déjà une vie de famille un peu plus régulière. C'est quand même plus intéressant" (p.9).

Elle est rattachée à une brigade et son mari fait les horaires de la "brigade inverse".

Auparavant, le receveur lui avait proposé de travailler tous les après-midi (sauf le mercredi), mais elle a refusé :

"Je lui ai expliqué pourquoi j'étais à mi-temps, que je faisais brigade inverse avec mon mari, à cause des gosses, je lui ai dit, si je me mets à mi-temps pour les enfants, vous me faites travailler tous les après-midi, il faut quand même un après-midi sur deux, que je les fasse garder. Alors je lui ai dit, si je dois faire garder mes gosses, c'est plus la peine que je me mette à mi-temps ; et, à plein temps, moi c'est pas possible. Il faut que je trouve quelqu'un, c'est difficile de trouver quelqu'un qui veuille garder des enfants, comme ça, alors je lui ai dit non" (p.18).

Elle ne parle pas de reprise à plein temps. Son mari :

"Elle réintégrera le plein temps après, quand ils seront assez grands pour se débrouiller tous seuls le matin ; je sais pas moi, une douzaine d'années, je suppose, elle réintégrera le plein temps" (p.17).

* Femme qui a demandé à travailler à temps partiel

Elle a 31 ans, est employée de mairie, responsable d'un petit bureau annexe. Son mari est inspecteur aux P.T.T. Ils ont deux fils de 4 et 7 ans.

Le travail à mi-temps entraînera sans doute un changement de lieu de travail également, puisqu'on ne peut pas la laisser responsable de la mairie annexe, si elle n'est là que la moitié du temps. Elle n'a pas eu de mal à obtenir ce travail à mi-temps. La seule condition étant alors d'avoir des enfants de moins de 14 ans. Bien entendu, son salaire sera diminué de moitié, mais son mari ayant eu une promotion récente et donc une amélioration de salaire, la baisse des revenus familiaux sera faible et ne posera pas trop de problèmes, pense-t-elle. C'est cependant la nécessité de préserver un certain niveau de revenus qui l'a empêchée d'envisager plus tôt de travailler moins. Ainsi, elle aurait aimé, à la naissance de ses fils, pouvoir prendre un congé sans solde, mais il ne pouvait en être question, compte tenu de ce que gagnait son mari à cette époque et des charges du logement.

Elle envisage de travailler tous les matins (de 8 H 1/4 à 12 H) et disposera ainsi des après-midi, soit pour s'occuper davantage de ses enfants, les voir un peu plus, soit pour s'occuper un peu d'elle-même, pouvoir avoir un peu de temps à elle, sans pour autant avoir le sentiment que c'est du temps volé à sa famille, comme c'est actuellement le cas (et lui donne mauvaise conscience) lorsqu'elle a une occupation personnelle.

Elle envisage aussi d'en profiter pour essayer d'acquérir une formation lui permettant de s'orienter vers une activité lui plaisant davantage que son emploi actuel.

b) Femmes n'ayant jamais travaillé à temps partiel

Dans les autres entretiens où le problème du temps partiel a été abordé, il l'a été le plus souvent en réponse à une question, rarement spontanément.

C'est presque toujours pour des raisons financières que le mi-temps n'a pas été envisagé ou n'est pas envisageable : la diminution de moitié d'un salaire peu élevé est considérée comme impossible, alors que subsistent souvent des frais de garde pour les enfants, des frais de transport et que, souvent la famille doit faire face à des remboursements d'emprunt pour l'achat du logement.

"J'aimerais bien travailler à mi-temps mais le mi-temps, c'est pas encore au point. Moi, le médecin me l'a conseillé pour mon état général. Maintenant, quand il y a les déplacements, ça vaut pas le coup, si on touche la moitié du salaire, et qu'il y a les frais, c'est pas valable. Et puis les enfants grandissent, j'ai plus les mêmes besoins, mais je sais que, si j'avais pu le faire quand ils étaient plus jeunes, j'aurais bien aimé en profiter un peu plus, de mes enfants.

"Mais je crois qu'en début de carrière, un travail à mi-temps, ça fait pas de gros revenus... parce que mi-temps... il y a une garde d'enfants, de toutes façons, pendant le mi-temps où on travaille, ça mange le salaire, donc..."

(Employée P.T.T., 33 ans, 2 fils 11 et 14 ans).

"Quand les enfants étaient jeunes, avant, ça posait des problèmes parce qu'on s'installait dans la maison et puis il n'était pas question de... mon salaire amputé de moitié, c'était... Ce n'était pas à envisager. Mais j'ai quand même travaillé six mois à mi-temps, alors là, pour des raisons

de santé. Mais le temps partiel, le mi-temps, c'est vraiment une bonne solution".

(Employée P.T.T., 33 ans, 2 enfants, 10 et 7 ans).

"Le travail à mi-temps, dans la fonction que j'ai, je pense pas que ce soit possible, parce que j'ai une collègue qui a demandé à travailler à mi-temps, qui est proche de la retraite et ça pose pas mal de problèmes, parce qu'il faut assurer le remplacement pour l'autre mi-temps. Je sais pas, peut-être plus tard, si j'ai un deuxième enfant, je sais pas, j'en sais rien, peut-être qu'à ce moment-là, je demanderai à reprendre à mi-temps, mais je sais pas si ça vaut le coup vraiment, parce que, à mi-temps, quand on pense, il y a un demi-salaire, si c'est pour travailler pour pas grand chose, il y a un demi-congé aussi, et puis il y a les frais de garde, alors ma foi, aussi je sais pas. Alors à mi-temps, je trouve, ce serait intéressant, mais alors faire garder l'enfant, par quelqu'un de la famille, peut-être, alors si c'est les grands-parents, un truc comme ça, mais ça, c'est à voir plus tard" (p.9).

(Assistante sociale, 33 ans, 1 enfant de 3 ans).

"Le mi-temps, c'est possible. Il y a des collègues qui travaillent déjà à mi-temps, mais là actuellement avec les crédits de la maison, c'est pas pour tout de suite. Sinon, je pense que ce serait l'idéal, pour une femme de travailler à mi-temps quand on a des enfants".

(Secrétaire Hôpital, 31 ans, 1 fils de 4 ans).

Pour une autre, employée de la Sécurité Sociale (1 fils de 2 ans):

"On ne peut pas faire autrement (de travailler). L'idéal, ce serait de travailler à mi-temps pour avoir un contact avec les autres personnes et puis avoir le temps de faire ce qu'on a à faire à la maison, parce que c'est vraiment la course".

(Employée Sécurité Sociale, 27 ans, 1 fils de 5 ans).

Pour certaines, le travail est non seulement actuellement une nécessité financière, mais est aussi un garant d'indépendance vis-à-vis du conjoint. Même si les revenus du mari s'amélioreraient nettement ou si elles gagnaient au Gros Lot, elles garderaient un emploi à mi-temps pour préserver cette autonomie :

"Même s'il gagnait très très bien sa vie, ce que je ferais, ce serait du mi-temps, mais ça serait pas un arrêt total. Ah oui, le mi-temps, ça me plairait".

(Puéricultrice, 23 ans, une fille de 3 ans).

Si celle-ci gagnait à la loterie :

"Moi, je m'arrêtera pas de travailler, parce que je sais pas, comme j'ai eu des problèmes jeune en divorçant, je ne conçois pas la femme qui reste à la maison, c'est pas mon caractère ; mais je me mettrai à mi-temps, donc travailler moins".

(Employée P.T.T., 38 ans, 2 enfants 15 et 4 ans).

Enfin le temps partiel n'est jamais facile à obtenir, même si la possibilité en est reconnue dans les conventions ou le statut de la branche.

Ce type d'horaire est encore le plus souvent considéré comme perturbant l'organisation du travail et les travailleurs qui le demandent sont quelque peu marginalisés. Ainsi, nous avons vu les difficultés d'employées des P.T.T. pour obtenir des horaires de mi-temps satisfaisants. Une autre, infirmière dans un hôpital, envisage un peu de reprendre à mi-temps après son congé de maternité, mais ne sait pas si elle l'obtiendra :

"Pas forcément, parce que normalement, je dois trouver quelqu'un qui fasse le mi-temps ; peut-être que j'ai une collègue qui veut bien le faire, mais enfin il faut encore que le directeur accepte. Théoriquement, ils sont tenus de vous le donner, mais ça c'est de la théorie, parce qu'en pratique, c'est pas du tout ça ; parce que j'ai une collègue qui l'avait demandé l'année dernière, on lui a refusé, donc..."

(Infirmière hospitalière, 23 ans, 2 enfants, 2 ans et 1 mois).

Une analyse plus approfondie supposerait de faire intervenir d'autres éléments tels que, par exemple, les modes de garde utilisés par ces femmes actives pour leurs enfants, en particulier lors de leurs premières années. Ainsi, le rôle joué dans de nombreux cas par les grands parents a parfois rendu plus facile la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et a peut-être moins incité ces mères de famille à envisager la possibilité du mi-temps. Une analyse plus fine sera faite dans l'étude complète. Toutefois cette première analyse permet déjà de faire quelques remarques :

* Le travail à temps partiel est toujours évoqué par ces femmes comme une solution possible pour éviter une perpétuelle course contre

la montre et dégager du temps pour pouvoir s'occuper des enfants, particulièrement lorsqu'ils sont jeunes, mais rarement pour avoir plus de temps à soi, afin d'avoir une activité personnelle à la maison ou au dehors.

De toutes façons, cette éventualité du temps partiel est rarement envisagée comme une réelle possibilité :

* soit parce que la réduction des revenus qui en découlerait est considérée comme trop importante pour la famille ; en effet, il s'agit de personnel assez peu qualifié, dont les salaires sont peu élevés. En outre, l'éventualité de ce mi-temps se pose surtout lorsque les enfants sont jeunes, c'est-à-dire au début de vie professionnelle de la mère, lorsque les salaires sont peu élevés, tant du côté de la femme que du mari. Enfin beaucoup de ces couples accèdent à la propriété : le remboursement des prêts, assez lourds pendant quelques années, rend impossible une diminution des revenus ;

* soit parce que les possibilités de travail à temps partiel n'existent pas là où la femme travaille ;

* soit parce que, théoriquement possible, les modalités d'obtention du temps partiel sont difficiles : trouver une autre personne qui accepte aussi le mi-temps, risquer de ne pas pouvoir reprendre à plein temps lorsque l'intéressée le souhaitera, difficultés pour obtenir un découpage du temps satisfaisant. Si ce découpage ne permet pas aux mères de famille d'être plus souvent chez elles, aux mêmes heures que leurs enfants, l'intérêt, ou la justification, qu'elles donnent au temps partiel, disparaît.

Peut-être les mentalités commencent-elles à évoluer quelque peu, en même temps que se développent des accords relatifs au temps partiel, donnant des garanties aux intéressés ; mais les réactions de ces employées témoignent des difficultés d'envisager cette éventualité, compte tenu de la mauvaise volonté encore assez générale à l'égard de ceux qui veulent travailler "autrement", avec des horaires qui ne sont pas la norme la plus commune. Témoignent de cette mauvaise volonté encore largement répandue : le refus d'accorder le temps partiel, en invoquant des raisons de service, le fait de proposer un découpage du temps insatisfaisant pour les intéressées, la mise quelque peu à l'écart de l'agent à temps partiel, tant de la part de la hiérarchie que des collègues.

Devant toutes ces difficultés, le travail à temps partiel est encore peu envisagé, même si beaucoup de ces femmes éprouvent des difficultés à concilier responsabilités familiales et professionnelles de façon satisfaisante pour elles. N'envisageant pas de réduire ou de supprimer le travail professionnel, certaines choisissent de limiter la dimension de la famille à l'enfant unique. Ainsi, cette employée qui a une fille de 6 ans et ne veut pas en avoir un second, ne souhaitant pas s'arrêter de travailler.

"Qui dit mi-temps, dit diminution du salaire, c'est toujours pareil. Il faudrait avoir les moyens, rester à la maison. Mais je trouve que c'est complètement dingue, travailler, avoir deux gosses : on se tue au travail, le soir c'est une autre journée qui commence ici, et finalement ils ne sont pas heureux, alors c'est pas la peine".

(Employée de banque, 29 ans, une fille de 5 ans).

LE TEMPS PARTIEL DE QUELQUES CADRES ET EMPLOYES

Liliane CORNIOU

| | |
|---|-----|
| I - <u>LES ENTRETIENS</u> | 101 |
| II- <u>SYNTHESE</u> | 109 |
| III- <u>ANNEXE BIBLIOGRAPHIQUE SOMMAIRE</u> | 121 |
| 1. La place du revenu | 121 |
| 2. L'utilisation du temps libre | 123 |
| 3. Spécificités Hommes/Femmes | 126 |
| 4. Profession et temps partiel | 129 |
| <u>BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE</u> | 131 |

LE TEMPS PARTIEL DE QUELQUES CADRES ET EMPLOYES

L'enquête prévoyait une douzaine d'entretiens semi-directifs

auprès de :

- 4 professions intermédiaires ou cadres ;
- 4 employés ;
- 4 ouvriers.

Sans tenir compte de la distribution hommes/femmes. Nous verrons que pour des raisons significatives, nous avons été amenée à modifier cette répartition.

Le temps qui nous a été imparti ne permettait pas la prise en compte d'un échantillon plus important, ni l'analyse plus approfondie et systématique des situations.

Les résultats qui suivent ne sont donc pas représentatifs des positions individuelles face au temps partiel expérimenté ou non au niveau régional. Ils permettront cependant d'avoir une première idée de la diversité des situations, notamment selon les CSP.

I - LES ENTRETIENS

a) Cadres et professions intermédiaires (que nous appellerons groupe A en référence au tableau) : trois femmes, 1 homme, dont l'âge se situe entre 35 et 43 ans :

- 2 femmes sont dans l'enseignement et la formation continue ;

- 1 femme dans une administration ;
- 1 homme dans une entreprise (électronique) nationalisée.

Tous sont mariés avec 2 à 4 enfants.

Le temps de travail pratiqué actuellement est bien celui qui est souhaité par les trois dernières personnes, la 1ère n'a pas expérimenté le temps partiel mais envisage de le demander.

L'homme (N°4) travaillant le week-end est dans une situation particulière que lui-même qualifie "d'expérimentale" mais il a participé avec le responsable du personnel à la prise de décision et la mise en place de ces horaires.

L'"idéal" de temps de travail est, dans tous les cas, inférieur au temps officiel des différentes professions : du mi-temps enseignement mais par périodes longues de 1 à 4 mois, en passant par le 60 % considéré comme préférable au mi-temps, le 90 % libérant le mercredi pour les enfants ou enfin les 2 jours de 12 heures pour remplacer les 3 jours de week-end.

Le cycle de vie : une seule personne sur les 4 a demandé le mi-temps à la naissance du 2ème enfant et ce, pendant trois ans. Les trois autres n'ont pas choisi leur temps de travail en fonction de charges familiales, même pour celle qui a trois enfants en bas âge.

Il y a double salaire dans le ménage pour les trois femmes. Pour l'homme qui a 4 enfants et dont la femme ne travaille pas, les 3000 F. d'allocation familiales constituent en quelque sorte un salaire de temps partiel. Les salaires des conjoints des femmes sont ceux de cadres supérieurs et se situent entre 9.000 et 18.000 F. ; ceux des femmes entre 5.500 et 7.000 F./mois dont un 1/2 temps (pour le N°2). Personne n'a abordé le domaine du salaire de sa propre initiative.

Rapport à l'emploi : l'intérêt pour l'emploi est variable d'un interviewé à l'autre : très fort pour deux femmes, moyen ou médiocre pour l'homme et une femme : cette dernière (N°1) ayant un statut de remplaçante avec les contraintes et les frustrations qui s'y rattachent, l'autre se jugeant surqualifié pour un emploi de maintenance qu'il juge "routinier" et "automatique" : "on est les rois du scotchbritt".

Le logement : trois personnes logent en maison individuelle avec jardin, une autre en appartement de standing situé au centre d'une grande ville, mais possède en outre une maison de campagne. Tous sont propriétaires.

Le temps libre : la demande de temps libre est forte pour 2 personnes et correspond à des projets ou des réalisations mais dans tous les cas à un épanouissement personnel et jamais dépendantes de contraintes familiales. Il s'agit de faire de l'artisanat de manière approfondie, d'apprendre une langue étrangère par exemple. L'homme seul a eu des difficultés, du moins dans un premier temps, à occuper le temps libéré par ses nouveaux horaires de travail en week-end. Difficultés atténuées ou résolues, semble-t-il, grâce à l'aide de sa femme qui lui a imposé "l'aquarelle" et la "marquetterie".

Tous ceux qui ont demandé le temps partiel l'ont obtenu sans difficulté. Celle qui l'envisage (N°1) ne connaît pas encore la position de son employeur.

Les avantages du temps partiel :

- libérer du temps pour un épanouissement personnel (3 personnes sur 4) ;
- libérer du temps pour "profiter" des enfants, "assumer vie familiale et vie professionnelle" (1 personne qui actuellement a repris le temps plein).

Les inconvénients du temps partiel :

Toutes les personnes interrogées ont souligné "une mauvaise expérience" de temps de travail, à un moment ou un autre de leur vie professionnelle ; elles expriment leur sentiment d'avoir été victimes d'une "répression" de leur hiérarchie ou de "l'institution". Dans l'enseignement (domaine qui mérite-

rait une analyse approfondie), on peut trouver : la nomination à un poste éloigné du domicile, dans des quartiers "défavorisés" ou encore l'attribution de classes "sans latin", des horaires non bloqués étalés sur un nombre de jours répartis sur toute la semaine par exemple.

Il n'est pas important de vérifier si ce sentiment de "répression" est du domaine du psychique ou une réalité du moment qui existe chez tous les interviewés ; avec la certitude que le temps partiel est incompatible avec un cursus professionnel "normal". Tous parlent de "blocage" de la promotion, de "mise en veilleuse". L'un d'entre eux pense que les travailleurs pratiquant le temps partiel seraient "les premiers touchés en cas de licenciements économiques".

Autre thème qui fait l'unanimité : on se sent mal perçu par l'entourage surtout professionnel. On est "celle qui a les moyens", celle qui "n'aime pas son travail", le "fainéant" ou "l'envié".

La singularité du représentant masculin travaillant du samedi à 4 H du matin au lundi à 13 heures ajoute aux thèmes que nous venons de noter :

- l'isolement : en effet, seules 4 personnes constituent l'équipe de maintenance, elles ne peuvent rencontrer le reste des travailleurs de l'entreprise que dans la matinée du lundi ;
- le manque de sécurité : aucun personnel médical ;
- l'exclusion des avantages du comité d'entreprise ;
- le rythme de sommeil perturbé : début du travail le samedi matin à 4 heures ;
- l'impression d'être "chômeur", "retraité", "intervenant extérieur", à l'entreprise.

Cet homme est en outre le seul à signaler les problèmes de couple créés par le type d'horaires de travail. Sa femme qui participe à l'entretien confirmera ses dires : elle avoue mal supporter la présence de son mari à des heures qu'elle consacrait à elle-même et à ses amies. Cela, d'autant plus qu'avant de travailler en week-end, l'homme était représentant de commerce et donc très

longtemps absent de son domicile dans la semaine, d'où nécessité d'une organisation totalement différente de la vie quotidienne du couple. Tous deux sont aussi perturbés dans leur vie relationnelle sociale et familiale : lorsque les "autres" sont disponibles (le week-end) eux ne le sont pas et réciproquement.

Le partage des tâches : Le conjoint "cadre" est signalé comme souvent en déplacement et très pris par son travail, c'est peut-être la raison pour laquelle personne n'a abordé le thème des tâches domestiques en parlant du temps partiel, et encore moins la participation de l'homme. Dans tous les cas, les tâches ménagères peuvent être prises (et le sont généralement) en charge par du personnel rémunéré.

Les solutions proposées : On peut considérer que le seul obstacle à la pratique du temps partiel est pour la population considérée ici le statut réel ou perçu qu'il engendre, à savoir : singularisation, non reconnaissance du travail accompli, répression, craintes unanimes mais non prouvées pour la promotion. Ni le cycle de vie, ni la diminution du salaire n'ont d'incidence sur les choix du temps de travail, une solution proposée plus ou moins explicitement par l'ensemble des interviewés, consisterait dans l'élargissement du temps partiel à un plus grand nombre, moins ceux qui le pratiquent déjà se sentiraient isolés et craindraient pour leur avenir.

Reconnus comme travailleurs à part entière, ils justifient de la part des employeurs, la création d'infrastructures d'une part, la mise en place d'un encadrement dans le cas du travail de week-end d'autre part.

b) Employés : Groupe B (cf. tableau)

Trois femmes (1), un homme. Les âges se situent entre 27 et 44 ans :

- 1 femme en entreprise industrielle -service comptabilité ;

- 1 femme employée perfor-vérif. ;

(1) L'une des femmes interviewées l'a été par A.M. RICHARD dans le cadre de sa recherche : "Travail professionnel et travail domestique : Etude exploratoire sur le travail et ses représentations au sein des lignées féminines", mai 1983, L.E.S.T. - Centre d'Etudes Féminines.

- 1 femme employée grand magasin - vendeuse ;

- 1 homme entreprise nationalisée - agent de maintenance.

Le temps de travail pratiqué par les 4 employés a été demandé et obtenu sans difficulté. Il correspond pour trois personnes sur quatre à une situation ponctuelle et n'est souhaité comme définitif que par l'une d'entre elles.

Cycle de vie : les trois femmes ont choisi un temps partiel en raison de circonstances familiales : les enfants en bas âge. Pour l'homme même, la demande de travail en week-ends correspondait aux horaires de sa femme employée dans un hôpital.

Il ne s'agit plus d'un "idéal" de temps de travail dans certains cas où l'on envisage de reprendre le temps complet pour des raisons financières, "plus tard, quand les enfants seront grands" sans précision d'âge. Une femme s'arrêterait de travailler si elle avait un troisième enfant et ne pense pas reprendre un jour le temps plein sauf circonstances exceptionnelles. L'homme aimerait travailler 2 jours de 12 heures de week-end.

Le salaire est qualifié par deux femmes (N°1 et 3) de salaire "d'appoint" ou de "complément". Les salaires se situent entre 1.800 et 2.500 F par mois, pour les trois femmes.

Le salaire des conjoints n'est précisé que dans deux cas (5 à 6.000 F. par mois), celui de la "conjointe" difficile à évaluer lorsqu'il s'agit de travaux de couture à domicile.

Nous avons vu que si deux femmes envisagent de reprendre un jour le plein temps, c'est pour des raisons financières. L'une d'entre elles a dû orienter sa vie professionnelle sans tenir compte de ses goûts, par nécessité pécuniaire.

Rapport à l'emploi : pas de position catégorique, ni enthousiasme, ni récriminations particulières à l'égard de l'emploi occupé, mais un mélange de qualificatifs : "plaisant", "souple" avec le sentiment d'une relative "liberté" pour les trois femmes, en même temps que l'on parlera d'un travail "répétitif"

d'"exécutante", ou encore pour l'homme de travail "inintéressant", d'"ennui". Ce dernier se juge surqualifié (il est technicien) pour un emploi de maintenance où on ne leur confie que du "nettoyage".

Une femme parle de "compenser" son mi-temps par plus de travail, une autre craint, pour sa promotion : "on est traités comme des amateurs".

Pour tous les individus féminins du groupe B, le conjoint est employé dans la même administration ou entreprise.

Le logement : trois maisons avec jardin, dont l'une a été héritée du père, l'autre payée avec la location d'un appartement déjà acheté. Un appartement T4 dans une "résidence". Tous les logements sont la propriété des interviewés ou en accession.

Le temps libre : Pour les trois femmes, il signifie : "détente", "télévision", "lecture". L'une y ajoute une activité syndicale, l'autre la pratique d'un sport. L'homme, quant à lui, dit : "Je l'occupe très très mal", alors qu'il ajoute à la pratique d'un sport saisonnier, un hobby (fabrication de planches à voile), le jardinage et des plans de voyages lointains. Il est le seul à associer temps libéré et argent : pour lui, sans le second, difficile (voire impossible) de profiter du premier.

Aucune demande de temps libre supplémentaire.

Le partage des tâches : la participation du conjoint aux tâches domestiques a pu être relativement importante, même si souvent elle diminue avec une plus grande présence de la femme à la maison. Comme si elle voulait compenser la diminution de son travail professionnel, la femme en général demande moins à son entourage familial. L'équilibre semble mieux établi chez le couple le plus jeune, où l'on s'aide réciproquement pour pratiquer l'entraînement sportif.

Avantages du temps partiel : unanimement chez les femmes, la formule de travail à temps partiel "libère le week-end" des travaux ménagers. On peut "profiter" du mari et des enfants. On le compare à l'expérience de temps complet

qui représente pour toutes une situation difficile "pratiquement intenable" par la fatigue d'une double journée familiale. On se trouve "disponible" et pour 2 personnes, on "économise" sur le budget maison et sur celui de la garde des enfants.

Pour certains, ce sera enfin la possibilité de pratiquer un sport ou de "regarder les gens vivre" ou faire "des choses que je n'avais pas le temps de faire".

Inconvénients du temps partiel : pour toutes les femmes interviewées du groupe B, le temps partiel serait la "solution idéale" s'il n'était accompagné d'une diminution du salaire. Pour l'une, cette amputation se répercute sur la possibilité de prendre des vacances, pour l'autre sur la nécessité de "faire attention".

Pour 3 personnes sur 4, le second inconvénient du temps partiel serait une réduction des chances de promotion ou leur suppression.

Enfin, pour l'homme, qui occupe une position singulière dans l'échantillon, les inconvénients sont plus nombreux que pour les femmes :

- "on est des marginaux" : 4 personnes sur un effectif d'environ 500 personnes travaillent en horaires de week-end ;

- "manque de sécurité : pas de personnel médical ni de surveillance le week-end ;

- "déphasage" par rapport à la vie de l'entreprise ;

- "ennui" par manque d'entourage pendant les horaires de travail et donc de possibilité de communiquer.

Hors du monde de son travail, l'homme est le seul chez qui les horaires créent des problèmes de couple. Ces horaires ont correspondu à un certain moment avec ceux de sa femme, et c'est en fonction de celle-ci qu'il les a choisis. Actuellement, la présence de son mari, dans la semaine, d'où incompréhension et remise en cause par l'homme de lui-même et des autres. "J'ai l'impression de l'handicaper". Elle seule peut bénéficier des sorties organisées par le comité d'entreprise (ski par exemple) le week-end.

Autres problèmes : le sommeil, les réceptions des amis ou de la famille, la perception par les autres comme un "fainéant".

c) Les ouvriers

Nous avons rencontré de grosses difficultés, comme d'autres chercheurs, pour trouver des ouvriers ou même des ouvrières à mi-temps dans la région PACA. Les enquêtes menées par J. DAHAN auprès des employeurs ont confirmé le caractère exceptionnel du travail à mi-temps pour les ouvriers. En y consacrant beaucoup plus de temps, il aurait certainement été possible d'en trouver quelques uns, mais nous manquions de temps pour cela. Il est aussi très probable que nous aurions rencontré des situations particulières parmi les ouvrières à temps partiel, notamment des temps partiels pour raison médicale.

Les responsables d'entreprises rencontrés considèrent que les salaires ouvriers ne permettent pas d'envisager le temps partiel et donc une réduction sensible des revenus. Mais cette position ne doit-elle pas être nuancée ne traduit-elle pas tout autant des positions de principe fondées sur l'habitude qu'une réelle difficulté ? L'exemple du développement du temps partiel parmi les ouvrières à Peugeot-Sochaux vient infirmer au moins partiellement cette position. Le cas de Peugeot-Sochaux est analysé par J. DAHAN dans ce rapport. Une analyse beaucoup plus approfondie du point de vue des ouvrières de Peugeot-Sochaux est faite actuellement par M.A. LEGAY, dans une étude financée par le Commissariat Général du Plan, elle sera disponible dans quelques mois.

II - SYNTHESE

Nous devons donc faire abstraction de la CSP "ouvriers" pour ne considérer que celles de l'échantillon analysé :

- cadres et professions intermédiaires (Groupe A) ;
- employés (Groupe B)

et en dégager :

- 1/ les similitudes
- 2/ les différences

dans les attitudes et le vécu face au temps partiel.

Dans le groupe A, au contraire, le temps partiel est demandé uniquement pour un épanouissement personnel, sans que les raisons familiales aient été impératives même avec trois enfants en bas âge. Toutes les femmes de cette catégorie ont une femme de ménage et aucune famille à proximité suffisante pour qu'il y ait une aide sinon exceptionnelle.

Le salaire : c'est à une étude comparative des revenus qu'il aurait fallu procéder, mais en l'absence d'éléments suffisants, la comparaison des salaires peut éclairer sur les différences d'attitudes. Les salaires "employés" se situent entre 1.800 et 2.500 F./mois pour les femmes à mi-temps, 4 à 6.000 F./mois pour le conjoint. Ceux des "cadres" entre 5.500 et 7.000 F./mois pour les femmes, 8.000 à 18.000 F./mois pour le conjoint. Des chiffres qui peuvent expliquer que le salaire et son éventuelle diminution lors du travail à temps partiel n'est jamais mentionné dans le discours du groupe A, et que l'on peut considérer qu'il n'entre pas en compte dans la prise de décision d'un certain choix de temps de travail.

Au contraire, dans le groupe B, on accepte plus ou moins bien la diminution du salaire en temps partiel quand on sait qu'elle entraînera des "sacrifices" sur les loisirs (vacances). Le salaire est ici une des raisons d'envisager la reprise du travail à temps complet "plus tard, quand les enfants seront grands".

Les deux hommes de l'échantillon se situent à part puisqu'ils bénéficient d'un salaire de temps complet avec des primes pour un travail de 3 jours en week-end. Le salaire est, disent-ils, un "avantage" de leur situation et ils ne peuvent envisager une réduction de salaire pour une réduction de temps de travail.

Rapport à l'emploi : Dans le groupe A : le seul rapport négatif à l'emploi est justifié par un statut particulier (N°1) celui de "remplaçante" n'amenant que des "désavantages". Les deux autres femmes ont fait un choix professionnel et s'y investissent fortement.

Dans le groupe B, au contraire, on passe des "regrets" du métier antérieur aux jugements défavorables, à la justification de l'emploi par "nécessité financière". Les qualificatifs sont spécifiques à cette catégorie : "exécutante", "répétitif", "ennui".

1°/ Similitudes

Le temps de travail actuellement pratiqué a été demandé par tous (et non imposé par la direction), obtenu sans difficulté. Pour les hommes, l'initiative est venue de la hiérarchie avec la volonté des deux parties de faire une expérience.

Le logement : tous les individus interviewés sont propriétaires de leur logement : maison individuelle avec jardin pour 6 personnes sur 8.

Le salaire : deux salaires dans le ménage pour tous les interviewés à l'exception d'un homme qui est celui qui a le plus grand nombre d'enfants et plus de 3.000 F d'allocations familiales.

Avantages du temps partiel : libérer du temps pour épanouissement personnel, qu'il s'agisse de "concilier vie familiale et vie professionnelle" ou apprendre une langue étrangère.

Inconvénients du temps partiel : dans les deux groupes sont formulées des craintes quant aux possibilités de promotion des travailleurs à temps partiel, de même que se retrouve le même besoin de compenser son statut par plus de travail et enfin le sentiment d'être mal perçu par l'entourage professionnel.

2°/ Différences :

Le cycle de vie : c'est dans la catégorie B "employés" que les motifs de la demande de passer à temps partiel sont unanimement et avant tout familiaux, même s'il s'y rajoute la volonté de pratiquer un sport pour l'une des femmes et pour une autre, une activité syndicale.

Toutes signalent l'incompatibilité d'une vie de famille et des tâches domestiques avec un temps complet. Double journée de travail sans aide ménagère rémunérée mais où la proximité géographique de la famille favorise son aide en ce qui concerne la garde des enfants, notamment.

Les deux hommes ont là aussi une position spéciale puisqu'ils se jugent surqualifiés pour un travail de "routine".

Le temps libre : au niveau du discours, l'utilisation du temps libéré par un emploi à temps partiel est totalement différent lorsqu'ils s'agit des cadres ou professions intermédiaires (A) et des employés (B).

Pour les femmes du groupe B, temps libre signifie avant tout : "détente", "télévision", "lecture". S'y ajoutent, nous l'avons dit, une activité syndicale pour l'une, la pratique d'un sport pour une autre. Ce temps permet la "libération" du week-end des tâches domestiques, et l'on se consacre au mari et aux enfants. Dans l'ensemble une situation de mieux-être familial et personnel qui n'existait pas à temps complet.

Dans le groupe A, on demande du temps pour "faire de l'artisanat", pour apprendre une langue... Les trois femmes pratiquent un sport (deux le tennis). C'est dans cette catégorie que la demande de temps libre est la plus forte.

Les deux hommes ont eu et ont encore des difficultés à utiliser leur temps libéré hors week-end. L'un d'eux dira : "je l'occupe très très mal...". Cela parce qu'ils se sentent en "déphasage" avec l'ensemble des "autres" travailleurs et non parce qu'ils manquent de faculté d'occupation extra-professionnelle. Pour eux, le temps libéré signifie présence au domicile lorsque la majorité des hommes travaillent et lorsque leur femme, dans le cas présent, est à la maison. Leurs nouveaux horaires impliquent une réorganisation complète de leur vie matérielle et surtout une évolution de leur mentalité, de celle de leur entourage et de l'ensemble des travailleurs. Ce sont en quelque sorte des "pionniers" avec les inconvénients inhérents.

Le partage des tâches entre l'homme et la femme n'est abordé que par les femmes appartenant au groupe B. Quelques raisons possibles :

- aucune aide extérieure rémunérée en raison de ressources insuffisantes, donc des charges domestiques incombant à la femme ou partagées par le couple ou la famille ?

- importance donnée au domaine ménager plus grande que dans le groupe A ?

- le groupe A employant en majorité une femme de ménage éprouve moins le besoin de partager les tâches restantes ?

- les femmes du groupe B ont toutes leur conjoint dans la même entreprise ou administration, donc possibilité de mieux s'organiser avec lui ? Les conjoints du groupe 1 sont tous cadres ou "professions intellectuelles supérieures" avec un temps de travail irrégulier et de nombreux déplacements.

Il est intéressant de souligner que la pratique du temps partiel diminue souvent le partage des tâches au détriment de la femme sans qu'elle s'en plaigne : "J'ai mes après-midi donc je ne vais pas donner ça à mon mari en plus de son travail". Peut-être peut-on l'interpréter comme une culpabilisation qui n'existe pas dans le groupe A.

Les avantages du temps partiel :

- Groupe A : on "apprend", on fait quelque chose "pour soi",
- Groupe B : on "libère" du temps pour le consacrer à la famille et on libère surtout le week-end.

Les inconvénients :

- Groupe B : amputation du salaire avec les calculs et les sacrifices que cela implique (sur les vacances parfois) alors que dans le groupe A, la diminution du salaire n'est jamais abordée.

D'un côté on peut supposer que la perte d'une partie des revenus aura une incidence sur la possibilité d'occuper le temps libéré en limitant les loisirs, chez les employés du groupe B. De l'autre, que le temps libéré sera d'autant plus aisément utilisé par le groupe A qu'il n'y aura pas de contraintes pécuniaires avec la diminution du salaire.

Sans en déduire que les situations ci-dessus conditionnent la "capacité" d'occuper le temps libéré et la demande de ce temps, on peut penser qu'elles ne sont pas sans incidence.

Un homme seulement associé directement argent et temps libre : selon lui davantage de loisirs sont incompatibles avec une diminution du salaire.

De l'entretien avec des responsables d'entreprises, il ressort que le temps partiel est incompatible avec les responsabilités et les charges de l'encadrement en général. Il est vrai que les personnes de l'échantillon à l'exception de l'homme ne sont pas des cadres d'entreprise et ont une relative indépendance face au temps de travail.

Difficile de faire la part du subjectif dans ces appréciations fort répandues semble-t-il.

| SEXE | <input type="checkbox"/> F n°1 | <input type="checkbox"/> F n°2 | <input type="checkbox"/> F n°3 | <input type="checkbox"/> H n°4 |
|--------------------------------|---|---|---|---|
| AGE | 40 | 35 | 40 | 43 |
| EMPLOI | Enseignement primaire. Remplaçante. H : Cadre. Sécurité emploi. | Enseignement secondaire. Formation continue. H : Cadre. Sécurité emploi. | Discothèque FR3. Administration. H : Cadre. Sécurité emploi. | Entreprise nationalisée électronique. |
| EXPERIENCE DE TEMPS TRAVAIL | Plein temps puis 1 Année congé sans solde. Actuellement : <u>Plein Temps</u> de remplacements. | Plein Temps puis <u>1/2 Temps</u> depuis 4 ans. Pas de contraintes horaires. <u>Souhaité.</u> | <u>1/2 Temps</u> (par matinées) vers 33 ans (3 ans) puis <u>Plein Temps</u> repris il y a 4 ans. <u>Souhaité.</u> | Travail de Week-end du samedi 4 H. au lundi 13H. depuis 8 mois. <u>Expérimental. Souhaité.</u> |
| SOUHAITS DE TEMPS TRAVAIL | <u>1/2 Temps</u> par périodes longues et non par jour ou 1/2 jour. 3 mois ou plus. Définitif d'ici 2 ou 3 ans. | <u>60%</u> "Continuum préférable au 1/2 Temps". A voir. | Plein Temps ou <u>90%</u> . Définitif. | <u>2 Jours</u> de <u>12H.</u> |
| CYCLE DE VIE | 2 enfants. M : 14 - 19 ans considérés comme "sortis d'affaire". Entrée dans la profession à 29 ans = enfants déjà scolarisés. <u>Pas de</u> Pas de famille à proximité. | 3 enfants. M : 8 ans. Précise qu'elle n'a pas demandé 1/2 T. pour raisons familiales. <u>Pas de nouvel enfant envisagé chez</u> Pas de famille à proximité. | 2 enfants. M : 7 - 13 ans. 1/2 T. demandé à la naissance du 2e enfant. Pendant 3 ans. <u>les quatre intéressés.</u> Pas de famille à proximité. | 4 enfants. 2 F, 2 G. 10-18 ans. Temps de travail indépendant de la situation familiale. Belle famille aidait avant d'habiter à la maison. |
| SALAIRE | 5500F/mois - H : 16000/mois AF: env. 400F. | Env. 6.000F/mois - H : 8.000F/M | 7.000F. brut/mois - H : 18.000 par mois AF : 400F. | 9700F. F : ne travaille pas. AF. 3000F./sus |
| RAPPORT A L'EMPLOI | Statut de remplaçante non titulaire l'amenant à ne jamais voir les résultats de son travail. Frustrations. Contraintes du déplacement permanent et imprévisible. | Fort enthousiasme pour son travail d'enseignante et de Formation continue. S'investit énormément. <u>Choix</u> du type de travail. | Intérêt pour son travail. N'envisage pas autre chose. | Intérêt médiocre. "On est les rois du scotch-britt". Surqualifié pour le travail qu'il fait mais compensation par responsabilité de l'équipe. "Routine" - "automatisme". |
| LOGEMENT CADRE DE VIE | Maison individuelle. Jardin. Propriétaire. | Maison individuelle. Jardin. Propriétaire. | Appart. + maison Campagne Propriétaire | Maison individuelle Jardin. Propriété (héritée du père). |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p><i>TEMPS LIBRE</i></p> | <p>Rien sur le sport. Artisanat.</p> <p><i>On peut supposer que tous ont la possibilité de jardiner sauf 1 (Plein - temps)</i></p> | <p>Pratique du tennis. Apprentissage langue étrangère - formation personnelle.</p> | <p>Tennis. Milieu familial sportif.</p> | <p>"Je fais du lard". -planche à voile -voyages - visites région -peinture marqueterie.</p> |
| <p><i>SOCIABILITE RELATIONS</i></p> | <p>Rien sur ce sujet qui laisserait supposer qu'il y a problème.</p> | <p>Vie quasi communautaire (groupe réduit) . Pas de commentaire.</p> | <p>Vie "mondaine"</p> | <p>Pas de famille à proximité. Problèmes pour recevoir. Cf. infra.</p> |
| <p><i>DEMANDE DE TEMPS LIBRE</i></p> | <p>Forte. Pas d'appréhension, au contraire. Besoin.</p> | <p>Demande forte. N'arrive pas à satisfaire son activité extra-professionnelle.</p> | <p>Rien. Le mercredi (pour conduire les enfants au tennis). Sans conviction.</p> | <p>Non. Largement suffisant. Problèmes d'accoutumance, s'atténuant semble-t-il. Dit pourtant ne "pas en avoir assez" à un moment.</p> |
| <p><i>MOTIVATIONS DE LA DEMANDE DE TEMPS PARTIEL</i></p> | <p>Suivre mari dans déplacements parfois longs. Pratiquer consciencieusement de l'artisanat.</p> | <p>Epanouissement intellectuel-formation.</p> | <p>Maternelles (?)</p> | <p>Expérimental, avec impulsion de la direction de l'entreprise.</p> |
| <p><i>PROBLEMES D'OBTENTION</i></p> | <p>N'a pas encore fait sa demande. Ne connaît pas la position de l'Académie. Le pense d'autant plus envisageable qu'elle est remplaçante.</p> | <p>Pas de problème.</p> | <p>Pas de problème pour avoir 1/2 temps ni pour récupérer I. Plein mais la "seule" sur Marseille.</p> | <p>Pas de problème. Concertation avec Direction personnel.</p> |
| <p><i>AVANTAGES DU TEMPS PARTIEL</i></p> | <p>Dans la mesure où il peut s'effectuer en périodes assez longues et dans l'idéal sur 1/2 durée, permettrait de voyager (avec H), de faire de l'artisanat, incompatible avec un 1/2 temps traditionnel.</p> <p>Difficile de s'investir sur 1/2 journée dans certaines activités.</p> | <p>L'a <u>choisi</u> et expérimenté. N'envisage pas de retravailler dans 1 profession à Plein Temps. Mais le 1/2 lui a permis d'expérimenter un autre type d'activité devenu profession principale au détriment de la première. Tennis. Vie familiale plus calme. Plus à l'écoute des enfants.</p> | <p>Lui a permis de "profiter de ses enfants", "assumer vie familiale et vie professionnelle à la naissance du 2ème enfant et pendant trois ans. N'y voit plus trop d'avantage.</p> | <p>Découverte d'activités artistiques puis pratiques (peinture et marqueterie). Partage du rôle éducatif avec F. Les problèmes dépassent les avantages. Cf.infra.</p> |

116

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p><u>INCONVENIENTS</u></p> <p><u>DU</u></p> <p><u>TEMPS</u></p> <p><u>PARTIEL</u></p> | <p>"Mauvaise expérience de l'année de congé sans solde.</p> <p>Sentiment qu'une <u>répression</u> a existé à son égard lors de sa reprise d'activité : attribution d'un poste dans quartiers "défavorisés" (Nord de Marseille) et à distances importantes du domicile.</p> <p><u>Blocage de la promotion.</u></p> <p>Craint de renouveler l'expérience.</p> <p>Imagine que ce sera différent avec le Temps partiel.</p> | <p><u>Mauvaise expérience</u></p> <p>Dit du Temps partiel qu'il est "compatible avec l'enseignement seulement en théorie".</p> <p>Temps Partiel plus en accord avec le domaine de la formation continue.</p> <p>S'est sentie <u>mal perçue</u> par son entourage professionnel et dit avoir compensé par un surcroit de travail.</p> <p>Sentiment de <u>répression</u> de la part de la hiérarchie : jours plus étalés avec horaires non bloqués.</p> <p>1/2 Temps incompatible avec "appropriation" maître/élèves, Direction/profs ...</p> <p><u>Tout est divisé par 2 sauf le travail.</u></p> | <p>"Mauvaise expérience".</p> <p>pense qu'elle n'aurait pu continuer à 1/2 Temps.</p> <p>"Aurait été obligée de changer de service" ("circulaire légal").</p> <p>Temps Partiel <u>incompatible</u> avec <u>projets de carrière</u> et type de travail qui demande du suivi.</p> <p>Sentiment de "<u>culpabilité</u>".</p> <p>Impression de travailler à "moitié", d'être considérée comme "ayant les moyens".</p> <p>Congés et primes divisés en 2.</p> <p><u>Mise en veilleuse.</u></p> <p>"Toujours en rupture"?</p> <p>"Singularisation".</p> | <p><u>Vécu difficile.</u></p> <p>Temps Partiel particulier : W. End implique : <u>isolement</u>, pas d'encadrement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentiment d'être (avec équipe) les "oubliés" de l'entreprise. - <u>Exclus du CE</u> (sorties) - Perte d'une part des congés scolaires (W.E.) - Non reconnaissance du travail accompli. - Difficulté à se recycler - Pas de personnel médical en W.E. = non sécurité <p><u>Problèmes de couple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - F supporte mal sa présence à la maison aussi fréquente - F gênée dans ses sorties avec ses amies. A du trouver des activités à G. - Crainte pour avenir <p><u>Promotion :</u> "Les Iers touchés en cas de problème économique avec licenciement, Impression d'être "<u>chômeur</u>" ou "<u>retraité</u>"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problème de rythme de sommeil. - Problème de réception des amis ou famille. - "Déphasage". Sentiment d'être vu comme un "fainéant" ou envié. |
| <p><u>SEXE</u></p> | <p>Femme de ménage</p> | <p>femme de ménage - 4H./semaine</p> | <p>Femme de ménage.</p> | <p>-</p> |

117

| SEX E | F n°1 | F n°2 | F n°3 | H n°4 |
|--------------------------------|--|---|--|---|
| A G E | 44 | 27 | 40 | 33 |
| EMPLOI | Entreprise industrielle Bât.- TP. - Service Comptabilité . H : Employé /même entreprise. | EDF Perfo-vérif. (depuis 6 ans) H : Soudeur EDF. | Grand Magasin Vendeuse H : Employé/même entreprise. | Entreprise nationalisée électronique. Technicien maintenance. F : couturière/domicile. |
| EXPERIENCE DE TEMPS TRAVAIL | Plein Temps - Arrêt de 3 ans puis 1/2 Temps depuis 4 ans : 8H.-12H.15 (horaires à la car- te). <u>Demandé.</u> | Plein Temps puis 1/2 Temps pour 3 ans : 12H.30-16H.30. <u>Demandé.</u> | Plein Temps - puis 1 an de congé sans solde. Reprise de 1 puis 2 et 3 jours (depuis 1 an). 8H/jour. <u>Choix horaires demandé.</u> | 5 jours de 10h. (14H.à24H.) W.E. du samedi 4H. à lundi 13H., depuis 9 mois. <u>Choisi.</u> |
| SOUHAITS DE TEMPS TRAVAIL | <u>Plein Temps</u> plus tard (cf. cycle vie) | <u>1/2 Temps</u> définitif | <u>Temps plein</u> plus tard : "dépendra des cir- constances". | <u>2 Jours</u> suivis de 12 Heures/jour. |
| CYCLE DE VIE | 2 enfants - 12-14 ans. Institu- trice. Arrêt de 3 ans.pour sui- vre H ds. ses déplacements. <u>Temps Plein commercial avec H.</u> <u>Arrêt à la naissance 2e enfant.</u> (3 ans) - 1/2 Temps. Pas de famille à proximité. Envisage le Plein Temps quand les enfants seront plus grands, sans précision d'âge. | 2 enfants - 4 1/2- 2 1/2. 6 mois de plein temps après nais- sance du 2e enfant. <u>1/2 Temps demandé pour elle et</u> <u>pour enfants. Gain sur crèche :</u> 700F./mois. Parents à proximité = aide fréquente pour garde. S'arrêterait de travailler au 3e enfant. | 2 enfants - 15-19 ans. <u>Arrêt 3 ans pour 1er enfant.</u> N'a pas voulu recommencer Plein Temps pour le 2ème. Temps Partiel depuis 6 ans par 1 puis 2 et 3 jours (depuis 3 ans). Garde enfants par famille et femme de ménage, et du 2ème par l'aînée. | 1 enfant = 2 ans. Choix du temps indépendant de l'enfant, mais coïncidait avant avec horaires de sa F. (femme de salle à l'hôpital). Actuellement F fait de la cou- ture à domicile et les horai- res sont devenus 1 problème pour le couple. |
| SALAIRE | 1800F. brut + primes + 13e mois. Le dit "d'appoint". | 2000F/mois. "On ne se prive pas". H : 4 à 5000F. (avec AF). | 2500F. net " <u>de complément</u> " H : 6000F./mois | 6.000F. net + primes W.E. et panier. |
| RAPPORT A L'EMPLOI | Institutrice par tradition. Règle sa vie professionnelle sur celle de son mari. Choix de la comptabilité par né- cessité financière sans se sen- tir motivée. <u>Regrette son 1er</u> <u>métier.</u> N'aimerait pas res- ter à la maison. Sentiment de liberté dans son entreprise. | Sentiment d'activité + responsa- bilité et liberté d'organisation. Dit son travail "plaisant", mais travaille plus l'après-midi "pour compenser" aux yeux des collègues. Aime travailler vite. Besoin de bouger. Très sociable. Parle quand même du côté " <u>répétitif</u> " de son travail. | Travail "souple", "ça ma plait", même si elle se dit "exécutante". Syndicaliste. Aime activité exté- rieure à la maison. Aime changer de poste. <u>Craint pour promotion.</u> "On est traités comme des ama- teurs". | Parle d'un "malaise" qui règnerait dans l'entreprise. Pas assez de monde prati- quant les mêmes horaires. Se trouve " <u>surqualifié</u> " pour un travail " <u>inintéres-</u> sant". <u>Ennui.</u> |
| LOGEMENT CADRE DE VIE | <u>Maison</u> avec jardin. Achetée il y a 14 ans. "Zone standing" Proximité lieu de travail. | 14 dans résidence. Achat il y a 5 ans."Très très bien desservi". | <u>Maison</u> dans lotissement avec ac- cession à la propriété (remb.2200F. par mois). | <u>Maison</u> héritée du père de H. Jardin. |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| <p>TEMPS LIBRE</p> | <p>Regarde la TV "si ça m'inté- tresse". Détente = se mettre un moment au soleil dans son jar- din. Aime jardiner, tricoter. Organisation ménagère.</p> | <p>Pas de bricolage. Entraînement athlétisme. Mots croisés. TV avec H. Ne différencie pas le travail de la maison du travail profes- sionnel.</p> | <p>"Je me détends - je reçois des gens - je lis - TV". Activités syndicales.</p> | <p>"Je l'occupe très mal". Fabrique des planches à voiles - bricole - jardine. Rêve exotisme, voyages.</p> |
| <p>SOCIABILITE RELATIONS</p> | <p>Aime contacts. Parle de ses relations avec collègues.</p> | <p>Rencontre collègues en dehors du travail. Bonne entente. Semble avoir peu d'amis ou rela- tions en dehors du milieu sportif.</p> | <p>Forte.</p> | <p>Problèmes pour recevoir famille ou amis (cf. infra) parce que W.E. de travail.</p> |
| <p>DEMANDE TEMPS LIBRE</p> | <p>NEANT .</p> | <p>FORTE.</p> | <p>En diminution puisque passage de 1 j à 2 j puis 3 j de travail par semaine.</p> | <p>NEANT.</p> |
| <p>MOTIVATIONS DE DEMANDE TEMPS PARTIEL</p> | <p>Naissance du 2ème enfant. Familiales.</p> | <p>Familiales (enfants). Sportives.</p> | <p>familiales et personnelles.</p> | <p>Coïncidence avec horaires de F et avantages en temps et pécuniers.</p> |
| <p>PROBLEMES D'OBTENTION DU TEMPS PARTIEL</p> | <p>NEANT.</p> | <p>NEANT.</p> | <p>"Ils embauchaient beaucoup à Temps Partiel".</p> | <p>Plutôt "avantageux pour l'employeur". Politique d'incitation de l'entre- prise.</p> |
| <p>AVANTAGES TEMPS PARTIEL</p> | <p>N'est pas "épuisée" quand elle rentre chez elle. Avant : "C'était pratiquement intenable . "Solution idéale " qui permet de rester dans vie active et d'accomplir son rôle domesti- que sans surcharge". "Moins d'inquiétude pour les enfants. "Je suis aérée, je respire". Liberté du W.E. Economies sur budget maison. Les enfants et le mari ap- précient. "Que des avantages sauf le sa- laire".</p> | <p>"Profiter du mari et des enfants" <u>Concilier</u> vie personnelle, spor- tive et familiale avec possibi- lité pour F "de sortir de la maison". W.E. libre pour profiter de sa famille. <u>Solution idéale.</u></p> | <p>Permet "<u>une vie de famille plus ou moins normale</u>". "J'étais crevée, j'en avais marre" <u>Economies</u> sur garde des enfants. Sortir de la maison. Pas de problèmes financiers lorsqu'elle a demandé le T.P. Dimanche : détente en famille.</p> | <p>"Faire des choses que je n'avais pas le temps de faire" (planche à voile). <u>"Regarder les gens vivre"</u> (surtout son enfant et sa femme). <u>Salaire.</u></p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p><i>INCONVENIENTS</i></p> <p><i>DU</i></p> <p><i>TEMPS</i></p> <p><i>PARTIEL</i></p> | <p>Amputation pécuniaire qui entraîne une réduction de la possibilité de prendre des vacances.</p> <p>"On n'a pas les moyens".</p> <p>C'est ce qui l'amène à envisager une reprise du Plein Temps "Quand les enfants seront plus grands".</p> <p>Promotion réduite.</p> | <p>"Ça fait une amputation" du salaire qui oblige à "faire attention" mais ne se plaint pas.</p> <p>Avaient prévu et calculé. "On ne se prive pas".</p> <p>Ne pense pas que le fait de travailler à 1/2 Temps soit un obstacle à la promotion.</p> | <p>"On est traités comme des amateurs".</p> <p>Pas de promotion à espérer, sinon "que des avantages".</p> <p>Priorité pour retour au Temps complet.</p> | <p>Sécurité (pas de personnel médical le W.E.).</p> <p>Pas de sport d'équipe possible.</p> <p>"On est des marginaux".</p> <p>Isolement, charges supplémentaires de travail. "On fait en 2 jours ce que les autres faisaient en 5".</p> <p>Problèmes de sécurité.</p> <p>Vie en déphasage par rapport aux "normaux".</p> <p>Problèmes de couple. "Elle trouve qu'on se voit trop, je suis trop dans ses pattes".</p> <p>Pas les moyens financiers d'occuper le temps libéré. Perçu par les "autres" comme un "fainéant". Sommeil. "Le temps passe plus vite".</p> <p>Ennui dans l'entreprise : personne n'y travaille le W.E.</p> |
| <p><i>PARTAGE</i></p> <p><i>TACHES</i></p> | <p>"Tout le monde met la main à la pâte". Les enfants aident le mercredi.</p> <p>Dit que H l'aidait beaucoup plus quand elle était à Plein Temps, mais considère ça normal. "J'ai mon après-midi, donc je ne vais pas donner ça à mon mari en plus de son travail".</p> <p>C'est elle qui s'occupe de la scolarité des enfants.</p> <p>Aime bricoler avec H.</p> <p>Peur de "l'ennui" à la maison.</p> | <p>H garde les enfants quand elle va faire du sport. Elle s'occupe plutôt des enfants pour les soigner et les coucher?</p> <p>Dit que H l'aide beaucoup.</p> <p>Aide de la famille F fait les courses, et elle conduit les gosses à l'école.</p> | <p>H fait la vaisselle. Elle n'aime pas le jardinage. Dit que H "ne s'est jamais occupé des enfants". Elle s'arrange pour qu'il n'ait pas à cuisiner quand elle n'est pas là. H fait les courses. Elle s'occupe du conseil de classe de la fille.</p> <p>Refuse l'aide des enfants.</p> <p>Aide familiale pour garde enfants.</p> <p>Aide de l'aînée des enfants pour le 2e.</p> | <p>"J'ai l'impression de l'handicaper plus que de l'aider".</p> <p>C'est plutôt F qui donne les soins à l'enfant;</p> <p>H s'amuse avec lui.</p> <p>F sort au ski avec le CE seule.</p> <p>Avant : proximité de la mère de H pour garder l'enfant.</p> |

III - ANNEXE BIBLIOGRAPHIQUE SOMMAIRE

Nous tenterons maintenant d'approfondir les différents thèmes apparus dans l'enquête, en procédant à une analyse des opinions et comportements à l'égard du temps partiel à l'aide de quelques travaux cités en annexe. L'intérêt étant essentiellement de déceler les obstacles au temps partiel, nous aborderons respectivement les rubriques qui suivent, reprenant en partie les questions de notre conclusion :

- la place du revenu ;
- l'utilisation du temps libre ;
- spécificités Hommes/Femmes ;
- profession et temps partiel.

1. LA PLACE DU REVENU

Si l'amputation du salaire apparaît dans les résultats des enquêtes comme la pierre d'achoppement dans le choix d'un travail à temps partiel particulièrement pour la catégorie "employés" (et la logique nous permet d'extrapoler pour l'appliquer à la catégorie "ouvriers") il convient cependant de relativiser et le discours des interviewés et les places et les rôles des revenus dans ce choix du temps de travail.

Incontestablement au niveau du discours, l'obstacle majeur à une réduction du temps de travail, est la diminution du revenu ; il s'avère pourtant qu'à revenu sensiblement égal par exemple, pour deux couples, l'un sera prêt ou acceptera une baisse de son revenu pour un temps de travail réduit tandis que l'autre en manifestera l'impossibilité nous amenant à relativiser la notion de besoin. Il semble évident que si le temps partiel est lié à la rémunération, c'est en terme de mode de consommation et de genre de vie qu'il faut l'entendre, et c'est ce qui en fait un domaine personnel à chaque individu sur lequel l'in-

tervention extérieure serait délicate, et en termes de revenus impossibles à évaluer. C'est aussi pour de telles raisons que la question : "Accepteriez-vous une baisse de rémunération pour une diminution du temps de travail ?", lorsqu'elle s'adresse à des travailleurs de toutes catégories socio-professionnelles qui n'ont pas forcément expérimenté la situation, est peu pertinente. En effet, il semble difficile de considérer comme objectifs les résultats affirmant que "34 % des salariés accepteraient cette diminution" [11] ou encore 9 salariés allemands sur 10 [6].

Nous avons souligné que dans notre enquête, le thème du revenu n'était abordé que par les "employés" et non par les cadres dont on nous dit que le revenu (en milieu urbain) leur permettrait d'accepter une réduction du temps de travail avec réduction du salaire, tandis que pour les ouvriers (urbains) le problème économique deviendrait insurmontable.

Cette opposition de catégories socio-professionnelles que nous retrouverons dans d'autres thèmes, nous amène à une digression sur la place du "mode de vie" : ne peut-on penser que la "vie sociale des "cadres", importante nous le verrons, hors du temps de travail, s'oppose à celle des "employées" qui s'exprimerait plutôt dans le milieu professionnel et pour qui la place du "travail" deviendrait moyen de "dépenser" (par l'habillement par exemple, sans que ce soit une spécificité féminine) face à un public différent "Un temps de consommation inversé en quelque sorte !".

L'obstacle "revenu", nous l'avons par ailleurs trouvé dans le domaine d'engagement et de responsabilisation aussi personnel que la "fécondité", où des arguments financiers justifient la position restrictive des couples, ces derniers liant la perte qu'entraînerait l'arrêt ou le ralentissement du travail de la mère à l'éventuelle naissance d'un enfant [12]. Dans un autre domaine, le mercredi libre se résume pour des femmes "employées" par la nécessité "de faire davantage attention" [5] et il semble qu'il ne faille ni minimiser, ni surestimer l'importance du revenu, dans le choix du temps de travail.

Une des solutions à cet obstacle pourrait être celle proposée aux employés d'une entreprise d'Ivry (N. RICCI), à savoir la possibilité de rattraper en partie (jusqu'à 20 %) l'amputation de leur salaire lors du "mercredi libre" [5]. Une question nous est posée : Ne peut-on craindre que le développement du travail à temps partiel n'entraîne une "érosion du statut" des travailleurs à temps plein alors que la "plupart des salariés ont encore besoin de revenus entiers ?" [6].

2. L'UTILISATION DU TEMPS LIBRE

Si l'"aspiration" au temps libre varie en fonction du revenu et de la CSP, nous dit R. SUE [10], les inégalités sociales face aux loisirs n'en dépendent pas exclusivement, même si le temps Loisir est avant tout "un temps pour la consommation" [2]. En effet, l'utilisation que des individus font ou feront de leur temps libre ou libéré est nécessaire pour connaître leur position face au travail à temps partiel, cela même s'il est encore trop tôt pour apprécier les modifications éventuelles du mode de vie, entraînées par la réduction globale du temps de travail : 5 heures en 12 ans [1] et si l'expérience du temps partiel est trop récente pour avoir créé des occupations nouvelles, des activités ou des goûts nouveaux [5]. Nous savons cependant que les diminutions de la durée du travail ont un effet naturellement variable sur les modes de vie suivant la situation de chacun :

- marié ou non ;
- appartenance sociale ;
- type de travail ;
- logement ;
- moments touchés par la réduction [3]

et nous pensons pouvoir ajouter le niveau scolaire ou le niveau d'éducation.

D'aucuns avancent qu'il existe un "malaise", un "vertige" face au temps libre [10, p.93] ; plusieurs enquêtes font ressortir un problème d'occupation du temps hors travail [2], une situation de "désœuvrement", allant même jusqu'à affirmer que "meubler le temps peut-être un problème plus difficile que trouver du temps" [3] : aux Chantiers de l'Atlantique par exemple, la réduction du travail à 34 heures par semaine est pour beaucoup un facteur d'ennui.

Pour montrer les différences selon les C.S.P., il nous a paru intéressant de citer longuement le document N°3, p.90, Voir encadré p.4bis

Sans qu'il soit question de porter un quelconque jugement de valeur sur l'utilisation du temps dans les différentes C.S.P., ces résultats peuvent expliquer en partie les projets d'employés de notre échantillon, de reprendre le travail à temps plein dans un avenir plus ou moins proche. Cependant, à la lumière des différences entre hommes et femmes dans le domaine de l'occupation du temps, ces raisons ne sont évidemment pas les seules.

Tous nos "employés" sauf 1 logent en maison individuelle avec jardin, et différent, nous dit-on, dans leurs possibilités d'occupation de quelqu'un qui habitera en H.L.M., sans lien familial.

Il est curieux de constater cependant, qu'à une situation de "désœuvrement" lors du week-end de 3 jours par exemple, en cas de travail posté, à un problème d'occupation du temps pour une majorité de gens le samedi-dimanche, ne correspond aucune "nouveauité". Personne n'évoque la possibilité d'activités que l'on ne peut avoir en semaine par exemple [2] ou encore dans une autre enquête [5, p.10], aucune femme ne dira consacrer du temps à la vie associative.

Cette "peur" du temps libéré, dont il est difficile d'évaluer l'impact. Deux hommes de notre enquête l'expriment clairement même s'ils ont plus ou moins assumé leur nouvelle situation. S'agit-il d'un manque de préparation au temps libre [1 et 10] ou d'inégalités sociales face aux loisirs ? L'inégalité des revenus le plus souvent exprimée ne sert-elle qu'à masquer plus ou moins consciemment des différences culturelles dites fondamentales car expliquant "la présence ou l'absence d'activités de loisirs, le degré d'implication de l'individu dans ses loisirs et le profit qu'il en retire..." [10].

Les budgets temps selon les catégories socio-professionnelles

Quand on compare les "budgets temps" des hommes pour lesquels la durée du travail principal est haute (+ 45 h), moyenne (+ 40 H et - 45 H) ou basse (- 40 H), on trouve pour ces derniers des résultats qui étonnent (1).

Les cadres moyens (il s'agit sans doute en majorité d'instituteurs (2)) font du temps ainsi gagné un usage "modèle". Par rapport à ceux qui ont une durée de travail moyenne, ils consacrent plus de temps à la vie de famille (+ 20 minutes par jour), à la vie sociale (+ 20 mn), aux médias autres que la télévision (+ 20 mn), etc... pendant que leur écoute de la télévision est plus basse (- 20 mn) et qu'ils se reposent un peu plus (10 mn).

Avec les cadres supérieurs et les professions libérales à durée du travail principal basse, on trouve de tout autres résultats. Leur durée de travail totale est élevée (50 H par semaine), ce qui suppose des activités professionnelles annexes. Leurs postes vie de famille, vie sociale, conversation, médias hors télévision sont néanmoins à un niveau élevé eux aussi, et un emploi du temps ainsi chargé n'est possible qu'en sacrifiant sur le sommeil, et accessoirement sur la télévision.

Au total et par des voies diverses, les cadres dont la durée du travail principal est basse n'ont pas de mal à occuper leur temps, au contraire. Il semble bien n'en être pas du tout de même pour les ouvriers et employés qui se trouvent dans la même situation.

On observe chez les ouvriers à durée du travail principal basse un gonflement du poste "sommeil, repos, soins personnels" qui représente près de 1 H 40 de plus par jour que pour les ouvriers à durée du travail moyenne (alors que pour ces derniers, ce temps est très proche du temps standard observé dans la grande majorité des groupes). Leur vie de famille est plus développée elle aussi (+ 1/2 H), mais leur vie sociale plus réduite (- 1/4 d'H.). Les loisirs, dont la télévision et autres médias, tiennent sensiblement la même place. Ce gonflement considérable du temps de "repos" accompagnant la quasi-stagnation de la vie relationnelle et des "loisirs", fait étrangement penser à ce qu'on observe chez les femmes inactives des grands ensembles ou chez beaucoup de vieux qui déclarent, les uns et les autres, s'ennuyer profondément.

Chez les employés, les résultats observés ne sont pas aussi spectaculaires, mais il semble bien qu'on puisse les interpréter eux aussi comme symptômes d'une situation d'ennui. Leur temps de "repos" ne s'élève que d'une 1/2 H. au dessus du temps, proche du temps standard, des employés à durée du travail moyenne. Une autre 1/2 H va à la télévision. Pendant ce temps, le temps consacré à la famille est du même ordre, et la vie sociale augmente d'un quart d'heure.

Extraits de Ph.d'IRIBARNE, "Durée du travail et mode de vie"
CEREBE, juillet 1980, p.90

(1) D'après l'enquête INSEE sur les budgets temps des citoyens (1974).

(2) D'après l'enquête Emploi, de mars 1978, les hommes "instituteurs, professions intellectuelles diverses" du secteur public, qui travaillent 35 H par semaine, représentent 2,5 % des salariés hommes, chiffre très voisin du % de cadres moyens à durée du travail faible de l'enquête budget temps.

Plus encore que le travail lui-même nous dit-on, "l'institution du loisir est l'une des plus ségrégatives qui soient" [10]. Les deux hommes interviewés dont nous avons parlé plus haut considèrent leur activité professionnelle comme "dévalorisante" et en même temps vivent mal leur temps libre. Le "déphasage" qu'ils disent éprouver face aux "autres", c'est-à-dire le monde des travailleurs en général, et des hommes en particulier, se concrétise par l'impossibilité de pratiquer un sport d'équipe par exemple pendant le temps libre, mais aussi par l'isolement et la singularisation au sein de l'entreprise.

Il est possible que pour ces cas précis, des solutions d'ordre "éducatives" pourrait-on dire, à savoir un décloisonnement entre "les périodes de l'existence et les mondes qui leur correspondent" [1] et qui leur auraient permis de passer d'une situation à une autre sans "traumatisme" sont périmées, mais par contre qu'une amélioration de la qualité de vie au travail, la personnalisation des choix de temps de travail [1] permettraient d'atténuer leurs difficultés.

3. SPECIFICITES HOMMES/FEMMES

Ce problème d'occupation du temps libre ne s'étant manifesté que chez les hommes de notre enquête nous a amenée à nous poser la question des "différences" entre les deux sexes dans ce domaine. Ne peut-on penser tout d'abord que les hommes assimilent plus généralement loisirs et temps libre, établissant systématiquement un lien entre "moyens" (endant par là "possibilité de dépenser") et occupation du temps libéré ?

Il apparaît de toute évidence que les femmes ont moins de difficulté à meubler leur temps (libre ou non ?) et qu'il manquerait même à certaines. C'est évident en effet si l'on considère qu'elles accomplissent 80 % des tâches domestiques et que dans un milieu populaire, elles sont avant tout ménagères et pensent "devoir" tout leur temps à leur famille [3].

Lorsqu'elles sont arrivées à libérer leur mercredi, les femmes l'utilisent nous dit-on pour "s'avancer" afin de libérer le week-end [5], et c'est en effet un thème qui apparaît chez les "employées" de notre échantillon, catégorie qui insiste sur les avantages "familiaux" du travail à temps partiel, tandis que le groupe "cadres" privilégie l'aspect "individuel" accréditant la thèse que les modèles culturels sont plus contrastés chez les femmes d'un groupe social à l'autre. Pour un groupe d'employées, "tout se passe comme si elles s'efforçaient... de correspondre plus scrupuleusement au schéma de la femme traditionnelle et à l'image des autres femmes qui ne travaillent pas" [5].

Le tableau suivant [9] illustre bien les tensions vécues par les femmes entre vies familiale et professionnelle. L'activité professionnelle de la femme est considérée par 64 % des enquêtés (autant d'hommes que de femmes) comme bonne pour la condition de la femme, et par 60,6 % d'entre eux comme mauvaise pour l'équilibre de la vie familiale. Cela ne va pas sans culpabilisation pour les femmes.

| L'activité professionnelle de la femme est : | | | | |
|--|-------------|----------------|--------------|-------|
| Pour la condition de la femme | | | | |
| | Bonne chose | Mauvaise chose | Sans réponse | TOTAL |
| | % | % | % | % |
| <u>Pour l'équilibre de la vie familiale</u> | | | | |
| - Bonne chose | 26,4 | 1,0 | 1,2 | 28,6 |
| - Mauvaise chose | 30,8 | 25,9 | 3,9 | 60,6 |
| - Sans réponse | 6,8 | 0,7 | | 10,8 |
| TOTAL | 64,0 | 27,6 | 8,4 | 100,0 |

Il aurait été souhaitable d'approfondir le thème du "partage des tâches ménagères dont certaines enquêtes nous disent que la part que les hommes y prennent ne paraît pas plus élevée lorsqu'elles travaillent que lorsqu'elles sont inactives" [3], et que les femmes accomplissent 17 heures par semaine de tâches domestiques de plus que les hommes (pour environ 8 heures de moins à l'activité professionnelle) (1).

Une enquête en milieu "employées" nous confirme que "le conjoint complètement absorbé par son propre travail, largement absent des responsabilités familiales et/ou peu coopératif, ne les aide pas du tout sur le plan domestique" [12].

Une évolution semble se faire jour chez un grand nombre de couples où l'on cherche à "assurer de manière plus symétrique les responsabilités parentales", cela face à un changement des attitudes masculines envers leurs tâches paternelles dans lequel on peut entrevoir "une des clés des solutions aux conflits qui se développent entre l'exercice de la vie familiale et de la vie professionnelle pour les hommes comme pour les femmes [12]. Comment évaluer le poids de cette "mentalité" méditerranéenne souvent évoquée (par les hommes) au cours des interviews pour tenter d'expliquer bon nombre de comportements masculins face au travail, à la femme, etc...

Il est bien évident que le partage des tâches est spécifique à chaque couple (et peut-être C.S.P. ?) et nous ne tirerons aucune conclusion de notre enquête. Qu'en est-il de l'affirmation : "les femmes sont plus sensibles que les hommes à des variations dans la gestion du temps de travail en fonction des âges de la vie. Elles prennent très fortement en compte la santé de leurs maris et les encouragent à travailler moins si possible. Elles insistent plus sur l'équilibre d'ensemble de la vie, et notamment de la vie de famille, que sur l'argent" [4, p.13] ? Dans notre échantillon, une seule femme (27 ans) "employée" avec des enfants en bas âge (4 1/2 et 2 1/2) a souhaité le mi-temps pour eux et pour la pratique intensive d'un sport, tandis que parmi les cadres, une autre susceptible d'être à mi-temps pour raisons familiales (3 enfants 1 à 8 ans) a consacré son temps libéré pour formation "intellectuelle".

(1) D'autres enquêtes montrent que la participation des hommes aux tâches ménagères est un peu plus importante lorsque les femmes travaillent que lorsqu'elles ne travaillent pas.

Un coup d'oeil sur les revenus respectifs des couples dans les deux groupes respectifs peut expliquer en partie ces positions.

Parler des femmes nous amène à noter que ce sont elles qui constituent les effectifs des travailleurs à temps partiel et à mi-temps dans leur presque totalité (80 % et avec les bas emplois : "femme de service, employées de commerce, apprentis, manoeuvres pour les hommes" [11] et que ce sont elles par conséquent qui ressentent le plus fortement le discrédit du travailleur à mi-temps, accentuant encore les différences hommes/femmes dans le monde du travail.

4. PROFESSION ET TEMPS PARTIEL

D'une enquête dans une grande usine où des ouvrières travaillent 30 heures par semaine, il ressort : qu'il n'existe aucun poste de maîtrise à 30 heures. Qu'il n'y a aucun homme à ces horaires, et que même si les salaires sont égaux à ceux pratiqués dans la localité pour des ouvrières à horaire normal, 30 à 60 % des "30 heures" ont demandé à retravailler 40 heures, cela malgré l'accueil favorable qu'avait reçu cette mesure à son origine [3].

La dévalorisation du statut du travailleur à mi-temps atteint donc surtout l'effectif féminin et justifie en partie la préférence de la majorité des interviewées de notre enquête pour la solution partielle des 80 au 90 % ; elle explique en outre le fait que les "employées" soient plus souvent opposées au mi-temps [5], tout comme elle s'ajoute aux craintes exprimées sur la possibilité d'une promotion ou d'un cursus professionnel "normaux" (signalées même chez les hommes en travail de week-end) pour tous les travailleurs hors de l'horaire "normal". Pour mettre fin à ce discrédit qui pèse sur le temps partiel en général et le mi-temps en particulier, beaucoup d'interviewés proposent une augmentation des effectifs à temps réduit de travail, avec un consensus employeurs/employés, car en effet "plus le temps choisi se développera, moins il fera courir le risque de marginalisation, moins il pénalisera ceux qui le pratiquent par rapport aux autres salariés".

Cette valorisation nécessaire du temps partiel choisi nous semble devoir passer par la "démystification" de la notion de travail, la remise en question de la notion d'actifs et d'inactifs [1].

PROFESION ET TEMPS PARTIEL

D'une enquête dans une grande usine où des ouvrières travaillaient 30 heures par semaine, il ressort : qu'il n'existe aucun poste de maîtrise à 30 heures. Qu'il n'y a aucun homme à ces horaires, et qu'en fait les salaires sont égaux à ceux pratiqués dans la localité pour des ouvrières à horaire normal, 30 à 60 heures. 30 heures ont demandé à retravailler 40 heures, cela malgré l'accueil favorable qu'avait reçu cette mesure à son origine [2].

La dévalorisation du statut du travailleur à mi-temps atteint donc surtout l'effectif féminin et justifie en partie la préférence de la majorité des interviewées de notre enquête pour la solution partielle des 30 à 35 heures : elle explique en outre le fait que les "employées" soient plus souvent opposées au mi-temps [3]. Tout comme elle s'ajoute aux craintes exprimées sur la possibilité d'une promotion ou d'un cursus professionnel "normal" (signifiées même chez les hommes en travail de week-end) pour tous les travailleurs hors de l'horaire "normal". Pour mettre fin à ce handicap qui pèse sur le temps partiel en général et le mi-temps en particulier, beaucoup d'interviewées proposent une augmentation des effectifs à temps réduit de travail, avec un consensus employeurs-employés, car en effet "plus le temps choisi se développe, moins il fera courir le risque de marginalisation, moins il généralisera ceux qui le pratiquent par rapport aux autres salariés".

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

- ┌ 1 _7 G. ROUSTANG : "Le travail autrement", travail et mode de vie,
Dunod, p.175-219.
- ┌ 2 _7 D. LINHART, R. TOURREAU : "4 jours de travail, 3 jours de week-end",
CEREBE, Juillet 1980, "Durée de travail et modes de vie",
55 - 88.
- ┌ 3 _7 Ph. D'IRIBARNE : "Des enjeux très divers", "Que faire ?", CEREBE,
idem, 89 - 109.
- ┌ 4 _7 B. FEILLET : "Travail posté et vie normale", CEREBE, idem, 5 - 26.
- ┌ 5 _7 D. LETOURNEUR : "Le mercredi libre", CEREBE, idem 27 - 53.
- ┌ 6 _7 INTERSOCIAL, mars 1982, N°79.
- ┌ 7 _7 INTERSOCIAL, Dossier "job-sharing", novembre 1981, N°75.
- ┌ 8 _7 J. LOOS, M.V. LOUIS : "Femmes, travail et temps partiel",
p.1151 - 1166. Temps modernes, décembre 1982.
- ┌ 9 _7 Une enquête d'opinion sur la conjoncture démographique, Population,
1982, N° 4 - 5.
- ┌ 10 _7 R. SUE : "Vers une société du temps libre ?", Sociologie d'Aujourd-
d'hui, P.U.F., 1982.
- ┌ 11 _7 Rapport de mission par J. RAVEL, Ministère du Plan et de l'Aménage-
ment du territoire, janvier 1983, "Le temps choisi".
- ┌ 12 _7 A. PITROU et alii : "Trajectoires professionnelles et stratégies
familiales", L.E.S.T. - C.N.R.S., 404 p.

[13] G. AZNAR : "Tous à mi-temps ou le scénario bleu", Paris, 1981, Seuil.

[14] G.BACHELAT : "Etude d'impact psycho-sociologique. Le travail à mi-temps, SYNAPSE.

BIBLIOGRAPHIE SUR LE THEME DE LA REDUCTIONDU TEMPS DE TRAVAIL (R.D.T.)

Catherine MARRY

| | PAGES |
|--|-------|
| <u>INTRODUCTION</u> | 135 |
| I - <u>LES MODALITES TEMPORELLES DE LA R.D.T.</u> | 143 |
| II- <u>LA R.D.T. ET L'EMPLOI</u> | 148 |
| III- <u>R.D.T. ET CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (CSP)</u> | 151 |
| IV - <u>ARTICLES SUR LA R.D.T. RECENSES DANS QUELQUES REVUES</u> | 153 |

BIBLIOGRAPHIE SUR LE THEME DE LA

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (R.D.T.)

INTRODUCTION

La réduction du temps de travail constitue une revendication ancienne et constante des salariés et de leurs représentants syndicaux. - Liée à une critique des conditions du travail salarié et à l'aspiration à une réappropriation du temps par ces derniers, son inscription dans la loi, notamment dans la célèbre loi des 40 H. et des congés payés annuels des deux semaines de Juin 1936 ... et dans celle toute récente du 17 Janvier 1982 sur les 39 H. et sur la 5ème semaine de congés payés - marque les étapes du progrès social.

Mais le contexte économique et politique dans lequel s'est située, et se situe aujourd'hui, cette revendication influe considérablement sur sa mise en oeuvre effective et sur la façon dont elle est formulée... ou rejetée par les différents acteurs sociaux.

- D'une part, en effet, il faut noter que pendant toute la période de vive croissance d'après guerre (les "trente glorieuses" = 1945-1975) la durée effective du travail a été supérieure à la durée légale de 40 H. même si elle a diminué constamment depuis 1968 (43 H. en 1945, 45 H. en 1968, 41 H. en 1975).

- D'autre part, cette baisse de la R.D.T. depuis 1968 peut être analysée comme une baisse structurelle permise ou facilitée par l'évolution des modes d'organisation du travail (travail en équipes) et la croissance de la productivité du travail au cours de la période (cf. G. TAHAR. La réduction de la durée hebdomadaire de travail depuis 1968 en France. 1978 -CEJEE Toulouse).

Dans la période actuelle de "crise" durable et à la suite de l'arrivée au pouvoir d'un gouvernement de gauche, la question des effets de la R.D.T. sur une réduction du chômage devient le pôle majeur du débat économique, social et politique.

La théorie du "partage du travail" est présentée, dans le IXe Plan, comme l'enjeu central d'une politique de l'emploi qui se veut à la fois "cohérente" et "intégrée" (à la politique industrielle), globale et concertée (ou décentralisée).

La R.D.T. est présentée non plus comme la résultante d'un partage "ex post" des gains de productivité mais comme une variable "action" devant permettre à la fois :

- d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises grâce à une réorganisation de la production et au maintien de la D.U.I. (Durée d'Utilisation des Installations).
- de créer des emplois ou tout au moins de freiner l'augmentation du chômage.
- de répondre, enfin, aux aspirations des individus (thème du temps "choisi" ou de réductions volontaires et individuelles du temps de travail).

C'est surtout à l'évaluation quantitative des deux premiers objectifs que se sont attachées les analyses sur la R.D.T. faites jusqu'aux dernières années dans ce que F. EYMARD-DUVERNAY [24] appelle le "champ scientifique" (statisticiens, économistes...) le principal outil utilisé étant celui des modèles macro-économiques de l'INSEE (DMS et Métric) (1).

Le développement des recherches monographiques auprès des entreprises et l'analyse des difficultés rencontrées dans l'application de l'ordonnance de 1982 sur les 39H. ont contribué à faire évoluer la façon de se poser la question.

Il est apparu que l'effet d'une R.D.T. sur l'emploi (et sur les autres variables économiques) dépendait non seulement de son ampleur et de son rythme (2) mais aussi de son contenu ou de ses modalités temporelles (cf. I) et des conditions de sa mise en oeuvre.

La question posée dans les travaux récents des économistes et en particulier dans ceux préparatoires au IXe Plan est moins celle des effets quantitatifs d'une R.D.T. sur l'emploi (la plupart des auteurs ayant conclu à la **complexité de la relation** entre ces deux variables (3)) que celle **des conditions de son succès** du point de vue des trois objectifs mentionnés plus haut.

La R.D.T. n'est plus analysée alors comme une variable exogène au système économique (et aux modèles) mais comme le produit d'un processus social conflictuel dans lequel s'affrontent non seulement les syndicalistes salariés et les employeurs, mais aussi :

- le patronat et les Pouvoirs Publics (cf. Le Monde du 5/7/83 "L'évaluation des effets de la R.D.T.").
- les différentes fractions de salariés (ceux par exemple du secteur "abrité" Banque, Administration... et ceux du secteur "exposé" : Industrie... cf. les 35H. et l'Emploi" [1] p.222 et suivantes).

(1) D.M.S. ou Dynamique Multi-sectorielle

METRIC : Modèle Economique Trimestriel de la Conjoncture, cf. II "La R.D.T. et l'Emploi"

(2) Les modèles font l'hypothèse d'une réduction hebdomadaire effective d'une heure par an.

(3) Du fait, notamment, de l'imbrication des paramètres, de l'incapacité des entreprises à les chiffrer (cf. EYMARD-DUVERNAY...) et de la forte hétérogénéité de situation des entreprises et branches professionnelles.

- les salariés et leurs représentants : les premiers sont quelquefois moins réticents que les seconds à accepter certaines formes d'aménagement des horaires de travail (semaine de 4 jours, travail en 2 équipes par exemple, en contrepartie d'une R.D.T.).

Le processus voit s'opposer aussi, à l'intérieur d'une même entreprise et entre les entreprises et secteurs, différentes logiques de réaction face à la mise en application d'une R.D.T. : Y. BAROU, RIGAUDIAT et A. DOYELLE [33] distinguent ainsi quatre types de logiques d'entreprises =

- logique de "productivité",
- de "partage du travail",
- de "réorganisation"
- de "répercussion".

La première (recherche de gains de productivité) et la quatrième (adaptation passive de l'entreprise à la R.D.T.) sont souvent les premières réactions des entreprises face à une R.D.T. "imposée".

La deuxième est "souvent bien adaptée aux difficultés structurelles des secteurs en régression" (p.20).

Associée à la troisième (profondes modifications de l'organisation du travail) elle peut avoir un effet important sur l'emploi (cf. paragraphe 2 du II "La R.D.T. et l'Emploi").

G. TAHAR [23] esquisse une typologie d'entreprises et propose une approche qui intègre mieux les dimensions "micro " et "macro" dans une vision dynamique. Il propose deux critères principaux de classement des entreprises :

- celui du taux de croissance de leur production,
- celui de leur position sur le marché (dominante/dominée)

et distingue dans le comportement des entrepreneurs une situation "défensive" (correspondant par exemple à l'application d'une convention collective sur la R.D.T.) et une situation "offensive" (liée à un "bon" contexte socio-économique : la R.D.T. est alors la conséquence de bons résultats obtenus grâce à l'investissement).

L'embauche consécutive à une R.D.T. aurait lieu dans un seul cas de figure : celui de l'entreprise "dynamique" (production en croissance X part de marché faible et situation "défensive") (p.30).

F. EYMARD-DUVERNAY dans une note pour le groupe R.D.T.- emploi du IXe Plan, met l'accent sur **les rapports sociaux dans l'entreprise** : selon qu'ils sont plus ou moins "formalisés", le jeu dans la négociation sur l'écart entre la durée officielle et la durée réelle du travail (qui inclut les temps morts, de pause de deshabillage...) sera plus ou moins favorable aux salariés... et aux créations (ou au maintien) d'emplois.

Cela lui permet de distinguer deux grands types de secteurs :

- ceux à main-d'oeuvre "à statut" (chimie, sidérurgie, construction navale...),
- ceux à main-d'oeuvre "inorganisée" (textile, habillement, construction électrique...) (1).

(1) Ces clivages recouvrent aussi les secteurs à main-d'oeuvre masculine/féminine.

Il plaide donc pour la prise en compte, dans l'analyse de la relation R.D.T.-emploi, **des règles de gestion de la main-d'oeuvre**, qui se constituent dans le **cadre de branches d'activité**.

Les experts du IXe Plan (1) insistent, au delà des conditions économiques, sur les conditions **politiques** d'une R.D.T. "réussie" : nécessité d'intégrer politique économique (industrielle) et politique sociale, de prendre en compte dans la négociation toutes les variables d'entreprise (outre les salaires et la productivité), clarté des orientations des Pouvoirs Publics (à moyen terme)...

Il nous semble toutefois que l'ensemble de ces travaux intègre peu les résultats des études sociologiques portant sur les différenciations - selon les catégories sociales - des aspirations, normes, représentations et pratiques des individus face au temps de travail.

Or, ces analyses sont précieuses pour expliquer les difficultés ou "résistances" soulevées par la mise en oeuvre de certaines modalités d'aménagement des horaires, qui se sont développées depuis 1970 et semblent accompagner la plupart des mesures de R.D.T. prises dans le cadre des accords d'entreprises ou de branches signés ces dernières années (cf. Usine Nouvelle).

Le refus du travail du dimanche, par exemple, ne doit pas être analysé comme un refus des salariés de modifier une habitude mais comme l'expression d'un **comportement culturel**, fondamental, stable et lié à l'appartenance sociale (ethnique, géographique : opposition ruraux/urbains...). "On oublie - dit W. GROSSIN [41] que l'homme ne vit pas, pas seulement car il s'y trouve parfois contraint, dans le temps homogène, continu et comptabilisable de l'horloge ; temps réguliers, temps mécaniques, cosmiques ou atomiques. Il est le créateur de ses temps personnels et l'héritier des temps sociaux" (p.84).

Pierre BOISARD et Nicole DUBRULLE [42] insistent aussi, dans une séance du Séminaire Emploi du Plan (le 9/9/82), sur la nécessité de prendre en compte à la fois les aspects quantitatif et **qualitatifs** de la R.D.T. (aspiration des individus, qualification...). Ils proposent que de nouvelles études permettent de repérer les individus dans leur **structure familiale**.

Un autre aspect de la R.D.T. paraît assez peu développé dans les recherches citées : celui du lien entre une politique de R.D.T. et un nouveau mode de développement de notre économie, fondé sur l'extension des rapports non marchands et d'une économie informelle (cf. G. ROUSTANG et Droit Social N°1 - Janvier 1980 "Partage du travail et mode de développement" par Xavier GREFFE).

Enfin, l'optimisme "volontariste" affiché dans les textes du IXe Plan occulte sans doute un peu les conséquences négatives d'une R.D.T. dans un contexte de fragilité des entreprises et de régression du pouvoir d'achat des salariés.

(1) Cf. le rapport de l'Intergroupe Emploi de mars 1983.

Paraissent en effet comme non négligeables dans un tel contexte :

- le risque pour les salariés d'une dégradation concomitante de leurs revenus et de leurs conditions de travail (intensification, travail de nuit) qu'ils sont parfois contraints d'accepter lorsque leur emploi même est menacé (cf. Usine Nouvelle, article sur les accords de R.D.T.).
- le risque pour les entreprises de ne pas accroître suffisamment leur productivité pour supporter les coûts de la R.D.T. = coûts salariaux mais aussi coûts de réorganisations nécessaires, coûts de la formation professionnelle nécessitée par la rotation accrue de personnels sur plusieurs postes de travail ou par l'embauche de jeunes (dans le cas de R.D.T. couplée avec des pré-retraites).

Il est clair toutefois :

- d'une part que les "coûts" sont aussi pour partie des investissements qui peuvent s'avérer rentables non seulement pour l'entreprise mais aussi pour les salariés (à condition que la polyvalence, par exemple, ne recouvre pas un agrégat de fonctions peu qualifiées mais une amélioration réelle de la qualification et, notamment, de l'autonomie et responsabilité des salariés) ;
- d'autre part, qu'il est encore trop tôt aujourd'hui pour faire un bilan d'une politique de R.D.T. qui commence à peine à entrer dans les faits (exemple de nouveaux contrats de solidarité de Janvier 1983).

Après une courte liste d'ouvrages traitant de la question du temps de travail et de quelques travaux universitaires sur ce sujet, nous présenterons la bibliographie selon les trois thèmes suivants :

- I - Les modalités temporelles de la R.D.T.
- II - La R.D.T. et l'Emploi
- III - R.D.T. et catégories socio-professionnelles.

en numérotant les ouvrages et articles cités dans leur ordre d'apparition.

Ces thèmes n'étant pas exhaustifs, nous renverrons, sur les sujets non traités (notamment pour l'analyse des accords de la R.D.T. signés et des positions antagonistes des partenaires sociaux) à une bibliographie composée des articles des principales revues s'intéressant à cette question, à savoir :

- 1- Travail et Emploi.
- 2- Droit Social.
- 3- Economie et Statistique .
- 4- Usine Nouvelle.
- 5- Liaisons sociales.
- 6- Intersocial.
- 7- Revue Française des Affaires Sociales.
- 8- Personnel.

L'intergroupe Emploi et plus particulièrement le Groupe Technique R.D.T. et emploi du IXe Plan ont réalisé un grand nombre de notes ronéo disponibles

au LEST. Nous n'avons recensé ici que les principaux documents qui synthétisent ces travaux.

Leur emploi même est menacé (cf. Usine Nouvelle, article sur les accords de R.D.T.).
- le risque pour les entreprises de ne pas accroître suffisamment leur productivité pour supporter le coût de la R.D.T. - coûts salariaux mais aussi coûts de réorganisations nécessaires, coûts de la formation professionnelle nécessitée par la rotation accrue de personnels sur plusieurs postes de travail ou par l'embauche de jeunes (dans le cas de R.D.T. couplés avec des pré-retraites).

Il est clair toutefois :
- d'une part que les "coûts" sont aussi pour partie des investissements qui peuvent avoir des rendements non seulement pour l'entreprise mais aussi pour les salariés (à condition que la polyvalence, par exemple, ne recouvre pas un regard de fonctions peu qualifiées mais une amélioration réelle de la qualification et, notamment, de l'autonomie et responsabilité des salariés) ;

- d'autre part, qu'il est encore trop tôt aujourd'hui pour faire un bilan d'une politique de R.D.T. qui commence à peine à entrer dans les faits (exemple de nouveaux contrats de solidarité de janvier 1983).

Après une courte liste d'ouvrages traitant de la question du temps de travail et de quelques travaux universitaires sur ce sujet, nous présentons la bibliographie selon les trois thèmes suivants :

- I - Les modalités temporelles de la R.D.T.
- II - La R.D.T. et l'emploi
- III - R.D.T. et catégories socio-professionnelles.

en numérotant les ouvrages et articles cités dans leur ordre d'apparition.

Ces thèmes n'étant pas exhaustifs, nous renvoyons, sur les sujets non traités (notamment pour l'analyse des accords de la R.D.T. signés et des positions antagonistes des partenaires sociaux) à une bibliographie composée des articles des principales revues s'intéressant à cette question, à savoir :

- 1- Travail et Emploi.
- 2- Droit Social.
- 3- Economie et Statistique.
- 4- Usine Nouvelle.
- 5- Liaisons Sociales.
- 6- Intersocial.
- 7- Revue Française des Affaires Sociales.
- 8- Personnel.

L'intergroupe Emploi et plus particulièrement le Groupe Technique R.D.T. et emploi du IX^e Plan ont réalisé un grand nombre de notes, fonds documentaires

OUVRAGES GENERAUX (livres)

- * A. SAUVY : Histoire économique de la France entre les deux guerres.
Fayard - 1967.
- La machine et le chômage.
Dunod - 1980.
- * W. GROSSIN : Le travail et le temps.
Paris - Edition Anthropos - 1969.
- Le temps et la vie quotidienne.
Mouton - 1974.
- * P. LAFARGUE : Le droit à la paresse
Paris - Maspero - 1975.
- * ADRET : Travailler deux heures par jour.
Seuil - 1977.
- * Y. BAROU, J. RIGAUDIAT : Les 35 heures et l'emploi.
La Documentation Française - 1983.
- * J.P. JALLADE : L'Europe à temps partiel.
Economica - 1982 .
- * GUY AZNAR : Tous à mi-temps, ou le scénario bleu.
Seuil - Oct.1981.
- * Guy ROUSTANG : Le travail autrement.
Dunod - 1982.

Mémoires de D.E.A. et Thèses

- * G. TAHAR : Le temps de travail hebdomadaire.
Mémoire de DEA - Université des Sciences Sociales du
Travail - Toulouse 1976.

* Patricia CORTES : La durée du travail.
Mémoire de DEA - Université des Sciences Sociales
du Travail - Toulouse 1976.

* Chantal PELISSOU-BONNAFE : La réduction du temps de travail. Les
Cadres Temporels d'une R.D.T.
* Elisabeth VERNAY :
Mémoire de DEA en "Economie des
ressources humaines" 1982, sous la
direction de Marc BARTOLI.

La machine et le chômage.
Dunod - 1980.

* W. GROSSIN : Le travail et le temps.
Paris - Edition Anthropos - 1989.

Le temps et la vie quotidienne.
Métail - 1974.

* P. LAFARGUE : Le droit à la paresse.
Paris - Maspero - 1976.

* AORET : Travailler deux heures par jour.
Seuil - 1977.

* Y. BAROU, J. RIGAUDIAT : Les 35 heures et l'emploi.
La Documentation Française - 1983.

* J.P. JALADE : L'Europe à temps partiel.
Economica - 1982.

* GUY AZNAR : Tous à mi-temps, ou le chemin plein.
Seuil - Oct 1981.

* GUY ROUSTANG : Le travail autrement.
Dunod - 1982.

Mémoires de D.E.A. et Thèses

* G. TAHAR : Le temps de travail hebdomadaire.
Mémoire de DEA - Université des Sciences Sociales du
Travail - Toulouse 1978.

I - LES MODALITES TEMPORELLES DE LA R.D.T.

1) La durée hebdomadaire : Un cadre majeur de référence qui tend à être remis en cause. Les luttes autour de la R.D.T. et leur concrétisation dans la législation et les conventions collectives ont porté essentiellement sur la durée hebdomadaire. Les 40H. sont restées l'horaire légal de 1936 à 1982 et la revendication des 35H. témoigne de l'importance, pour les salariés et pour les syndicats et aujourd'hui pour le gouvernement, de cette référence hebdomadaire pour le calcul de la durée du travail.

Le rapport GIRAUDET du printemps 1980 (La Documentation Française) a tenté, pour la première fois, de remettre en cause ce cadre hebdomadaire en proposant un raisonnement annuel (40 heures annuelles de repos supplémentaires payées)... La C.G.T. se montra particulièrement réticente à négocier car il s'agissait beaucoup plus d'un "aménagement" d'horaire que d'une véritable restriction.

"Il fallut attendre la victoire de la gauche aux présidentielles puis aux législatives pour que les **négociations puissent faire sauter le verrou des 40 heures.**

Le 17 Juillet 1981 un accord est signé entre le C.N.P.F. et les organisations syndicales (C.G.T. exceptée)... L'annonce, la préparation et la promulgation de l'ordonnance des 16 Janvier 1982 sur les 39H. et la 5^{ème} semaine de congès payés vont ensuite bouleverser le jeu contractuel : c'est d'une certaine manière "sous la contrainte" que tous les accords sur la réduction des horaires se conclueront au premier semestre 1982" [1] p.109.

 Principales sources sur la durée hebdomadaire du travail (législation, durée effective, évolution...)

[1] Y. BAROU, J. RIGAUDIAT : "**Les 35 heures et l'emploi**"

La Documentation Française - 1983 - 288 p.

cf. la 2^{ème} partie "Formes et modalités d'une réduction réussie".

Chapitre 4 : "De 100 à 40 heures par semaine".

" 5 : "La fin des 40 heures".

" 6 : "Autre pays, mêmes problèmes, autres solutions".

[2] G. TAHAR (CEJEE - Université de Sciences Sociales de Toulouse 31070 Cedex) "**La réduction de la durée hebdomadaire du travail en France depuis 1968**".

Rapport Ronéo, 380 p.- Octobre 1978.

- [3] **J.C. GUERGOAT "La réduction de la durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise"**
Travail et Emploi N°3 - Janvier 1980.
- [4] **"La R.D.T." Futuribles - Octobre 1981.**
- [5] **P.KOEPP "L'évolution récente de la durée du travail".**
Travail et Emploi N°4 - Avril 1980.
(Analyse par secteurs et CS ouvriers/employés en 1981 et 1982).
Analyse de l'ordonnance du 16 Janvier 1982 sur les 39H. (contenu et application).
a) Texte de l'ordonnance in Liaisons Sociales
Législation sociale N°5129 du 20/1/1982.
Circulaire d'application N°5151 du 3/3/1982.
Le Monde du 15/1/1982 ("Les principales dispositions").
b) Analyse du processus d'application ;
- [6] **Y. BAROU, F. PERONNET, F. ROCHERIEUX "Réduire la durée du travail - Analyse macroéconomique et enjeux sociaux".**
Travail et Emploi N°13 - Juillet/Septembre 1982;
(p.48 à 52 - III "Un processus original de R.D.T.
1 - Passage à 40H. et à 39H. : Quels enseignements?
2 - Un processus concerté.
3 - La compensation salariale).
- [7] **Y. DETAPE, A. DOYELLE, O. BOUQUILLARD et J.C. GUERGOAT "La durée du travail au début de l'année 1982 : Analyse du processus de réduction".**
Travail et Emploi N°13 - 1982.
(Résultats par région p.57, par taille et activité économique des entreprises et par CS ouvriers/employés à partir d'une enquête complémentaire à celle sur l'ACEMO auprès de 260 entreprises).
- [8] **O. MARCHAND, D. RAULT et E. TURPIN "Des 40 heures aux 39 heures : Processus et réactions des entreprises".**
Economie et Statistique N°154 - Avril 1983 (Enquête INSEE en Septembre 1982 sur 3.000 entreprises industrielles et 2.000 entreprises du commerce).
- [9] **M. PEPIN et D. TONNEAU (Ecole Nationale Supérieure des Mines de Paris - Centre de Gestion Scientifique) "Règlementation sociale et vie des entreprises"**
La mise en oeuvre des ordonnances de Janvier 1982 sur les 39H. et la 5ième semaine de congès. - Janvier 1983.
(Rapport ronéo p.87, observation d'un échantillon d'une vingtaine d'entreprises déjà enquêtées en 1981).

- [10] M. PEPIN et D. TONNEAU "La mise en oeuvre des ordonnances de janvier 1982 sur les 39 heures et la 5^{ème} semaine de congés : l'apport de l'observation des entreprises".

Principaux traits du bilan de l'ordonnance du 16 janvier 1982 :

- 1- Réduction très générale qui a permis de faire passer l'horaire effectif moyen de 40,6H. au 1/7/1981 à **39,4H. au 1/7/1982.**
- 2- Une tendance à la réduction des disparités entre secteurs et catégories.
- 3- Des négociations dans les entreprises sur les modalités de passage aux 39H. (dans celles comptant plus de 50 salariés).
- 4- Peu de changements dans l'organisation du travail.
- 5- Environ 70.000 emplois créés ("un impact modéré sur l'emploi")(cf. [1], p.116).

Principales sources statistiques sur la durée hebdomadaire du travail :

- 1 - Les enquêtes trimestrielles sur l'"activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre" (ACEMO) du ministère du Travail auprès des établissements de plus de 10 salariés (à l'exception de l'Agriculture, de Services domestiques et des administrations publiques).
- 2 - Bulletin mensuel de statistiques du ministère du travail : [données sur la durée moyenne et sur la répartition des salariés (Ouvriers/Employés et par branches) selon la durée].
- 3 - Enquête sur l'emploi de l'INSEE (en avril et octobre) qui s'adresse aux ménages ordinaires (par sondage) et couvre ainsi la quasi-totalité de la population [données sur répartition des salariés selon leur horaire hebdomadaire] Publiée dans la série D. des collections de l'INSEE.

2) La R.D.T. sur la vie active :

Une telle politique peut être qualifiée de malthusienne dans la mesure où elle a pour objet de réduire les flux de population active :

- soit en amont, en retardant l'entrée sur le marché du travail (par leur maintien dans l'institution scolaire ou par leur prise en charge par d'autres institutions de formation),
- soit en aval, en avançant la sortie : retraites "anticipées"...

Les mesures gouvernementales instituant les **contrats de solidarité pré-retraite-démission** (pour 1982 et 1983) ont renforcé une politique déjà amorcée en 1972 avec la création, par un accord des partenaires sociaux, de l'allocation de garantie de ressources qui permettait de licencier les salariés entre 60 et 65 ans, en leur versant une indemnité de 70 % de leur salaire (cf. Travail et Emploi N°15 de 1983 consacré à ces questions) mais leur originalité tenait dans l'exigence de maintien des effectifs de l'entreprise signataire et donc dans des effets positifs sur l'embauche. Après une période de "succès", "un certain désenchantement s'est manifesté tant de la part des entreprises que des salariés" (Travail et Emploi N°37) = problèmes posés par le bouleversement de la pyramide des âges dans l'entreprise (embauche et formation de remplaçants, disparition de "savoirs faire" des anciens..., caractère plus ou moins "volontaire" du départ des travailleurs "âgés"...).

Les Pouvoirs Publics ont tenté, devant l'ampleur du coût financier, de ces mesures, de limiter l'application du dispositif en 1983 aux seules entreprises industrielles : cf. Liaison Sociale - Législation sociale N°5352 du 26/6/1983) et de le réorienter vers les mesures de R.D.T. (Nouveaux contrats de solidarité - R.D.T. de Janvier 1983. cf. Législation sociale N°5301 du 9/3/1983).

Pour une analyse quantitative et qualitative du dispositif de pré-retraite-démission cf. :

- [10] Le numéro spécial de Travail et Emploi consacré aux **"Cessations anticipées d'activité"** N°15 de 1983 et en particulier l'article de **Xavier GAULLIER et Maryvonne GOGNALONS-NICOLEI "Crise économique et mutations sociales. Les cessations anticipées d'activité"** (50-65 ans) p.33 à 45.
(par. III "Les cessations anticipées d'activité par démission : les contrats de solidarité
1- Le point de vue des salariés,
2- Le point de vue des entreprises").
- [11] **Daniel FRANCK, Raymond HARA, Gérard MAGNIOR et Olivier VILLEY "Entreprises et contrats de solidarité de pré-retraite-démission"**. Travail et Emploi N°13 - Juillet/Septembre 1982 p.75 à 89.
- [12] **"Contrats de solidarité : l'affaire de tous"**. L'usine nouvelle N°24 du 10/6/1982 (Exemple de la SAF-Nife filiale d'un groupe suédois spécialisé dans la fabrication de freins pour le matériel ferroviaire : 33H. pour les salariés en équipe, 35H. pour les autres. 28 créations d'emploi (209 salariés). 1 % d'augmentation du pouvoir d'achat. Accord signé par la C.G.T.).

- [13] Philippe BARBEZIEUX "Le bilan des contrats de solidarité "réduction de la durée du travail" conclut en 1982".

3) Les autres modalités de la R.D.T. :

- l'extension des congès annuels : cf. [1] p.121 à 123.
- la réduction de la journée de travail.
- l'allongement du week-end. cf. [1] p.138.
- le travail en équipes (2X8, 3X8, 4X8, 5X8...).

cf. [13] **J. BUNEL "L'accord BSN sur la R.D.T. des travailleurs postés, conditions et enjeux du progrès social".**
Droit social N°78 - 1982.

Cet accord du 20 Janvier 1982 concerne 2.400 travailleurs postés et "bouleverse les traditions de la négociation dans le verre" (négociations décentralisées au niveau de chaque entreprise au lieu des traditionnelles négociations de branche).

D'après BUNEL "la volonté politique du patronat et la reconnaissance de la légitimité syndicale dans l'entreprise (C.G.T. en l'occurrence) ont permis une négociation collective représentant une véritable "innovation sociale". ... mais il n'y a pas eu de créations d'emplois (limitation des réductions d'effectifs) l'accord crée une 5^{ème} équipe et ramène à 33H36 la durée hebdomadaire du travail de postés.

L'article de J. BUNEL analyse aussi de façon fine les "enjeux organisationnels" de cette R.D.T. (suppression de certaines fonctions postées, contrôle plus fort de la direction sur les normes et sur la définition du travail de fabrication qui s'est heurté à la résistance des ouvriers professionnels...).

cf. aussi [14] **"R.D.T., le casse tête des équipes"**. Usine Nouvelle N°21 de Mai 1982. et l'ouvrage de **Y. BAROU et J. RIGAUDIAT [1]** p.139 à 150.

Les autres modalités concernent ce qu'on appelle "l'aménagement du temps dans l'entreprise" et le "temps choisi", c'est-à-dire des mesures de variabilité des horaires laissés à l'initiative des salariés (dans un cadre évidemment contraint). Elles s'opposent ainsi aux mesures collectives de R.D.T. bien que dans la pratique elles accompagnent le plus souvent une R.D.T. et soient plus ou moins imposées aux salariés en contrepartie, justement, de cette R.D.T.

cf. [15] **Etienne DUVAL "L'aménagement du temps dans l'entreprise"**
Analyse et réflexions à partir d'enquêtes et d'entretien auprès des directions et syndicats au 1er trimestre 1981.
Travail et Emploi N°11 - Janvier/Mars 1982

Sur le temps partiel :

cf. [16] **J.P. JALLADE "L'Europe à temps partiel"**
Economica 1982 .

[17] **Michel LUCAS "Le travail à temps partiel"**
in Droit Social N°1 Janvier 1980 (numéro spécial sur le Partage du travail).

II - LA R.D.T. ET L'EMPLOI

1) **La quantification des effets d'une R.D.T. sur l'emploi : les modèles macro-économiques de l'INSEE**

(DMS et Metric) [cf. Annales de l'INSEE et Collections de l'INSEE]

Les modèles permettent de synthétiser de nombreuses variables économiques liées à l'emploi (Investissement, durée d'utilisation des installations (DUI) productivité ...). Ils décrivent les conséquences de leurs variations sur l'ensemble de l'économie (PIB, inflation, commerce extérieur...) sans pour autant rendre compte des causes de ces variations.

L'hypothèse testée est celle d'une réduction effective d'une heure en moyenne par an avec des variantes (sur le taux de compensation salariale et le maintien des capacités de production).

Quelques résultats principaux :

- la R.D.T. a un effet positif sur l'emploi (+ 880.000 emplois de 1982 à 1986 et près de 480.000 chômeurs en moins [1] p.35),
- le facteur D.U.I. se révèle primordial.
- la compensation salariale conduit dans tous les cas à une aggravation de la balance commerciale.

Pour une présentation de ces modèles cf. :

[18] **G. OUDIZ, E. RAOUL et H. STERDYNIAK "Réduire la durée du travail, quelles conséquences?"**

Economie et Statistique N°111 de Mai 1979 (résultats des modèles DMS et Metric).

[19] **"R.D.T. et emploi"** Document N°15 de septembre 1981 de la Commission Nationale de Planification (Intergroupe Emploi). (R.D.T. et simulations macroéconomiques).

[20] **"R.D.T. et chômage : éléments de réflexion en forme de modèle"**
J.M. CHARPIN et J. MAIRESSE

Revue économique N°1 Janvier 1978.

Limites de ces modèles :

"Tout modèle est construit à partir de l'analyse du passé, mais il faut précisément prendre garde de bien différencier ce qui dans l'avenir apparaît en continuité avec ce passé et ce qui est nouveau : c'est justement le problème que pose la R.D.T." [1] p.52.

Critiques fondées sur les théories économiques sous-jacentes au modèle
(mauvaise adaptation des modèles au problème qu'ils posent).

cf. [21] **D. PIET et A. ZYLBERBERG "Le partage du travail, un enjeu économique"** Droit social N°1 - Janvier 1980 p.71 "La mise en échec partielle des modèles macro-économique".

Critiques sur les limites de l'agrégation

cf. **G. TAHAR**

[22] **"Les difficultés du passage "micro-macro" en matière de R.D.T.**
Mai 1982 - Contribution à la séance du 17/6/1982 du Séminaire
Emploi du Plan (Note ronéo 158).

[23] **"Combinaison productive et durée du travail"** Travail et Emploi N°13
1982.

Critiques sur la fonction idéologique des modèles

(occultation des conflits et des rapports de force).

cf. **F. EYMARD-DUVERNAY**

[24] **"La R.D.T. permet-elle de réduire le chômage?"** in Critiques de
l'Economie Politique N°11 - 1980 p.105 à 113.

["Les mécanismes mis en jeu par les modèles pour décrire la durée du travail sont de nature telle qu'en fait les salariés ne peuvent jamais "gagner" p.112].

2) Le comportement des entreprises face à la R.D.T. : les études monographiques :

Un numéro spécial de "Travail et Emploi" (N°13 - 1982) fait le bilan d'une journée d'étude (du 24/6/1982) consacrée au thème de "La R.D.T. et l'Emploi" à partir de la présentation et de l'analyse d'étude monographique.

a) Antérieures à l'ordonnance de 1982, telle que celle de **M. PEPIN et D. TONNEAU** du Centre de Gestion Scientifique de l'Ecole des Mines de Paris (publiées sous forme d'articles dans d'autres numéros de Travail et Emploi) :

[25] N°1 - Juin 1979. Etude des conséquences des mesures de R.D.T.

[26] N°2 - Septembre 1979. Le comportement des entreprises face à la R.D.T. Le cas d'un groupe automobile.

[27] N°4 - Avril 1980. La R.D.T. dans le travail continu. Le passage à 38H. dans un groupe verrier.

[28] Durée du travail, investissement et emploi (G. TAHAR) CEJEE.
Toulouse Décembre 1981.

[29.] Réussir l'aménagement du temps dans l'entreprise. DRTE - Lyon
Septembre 1981 (E. DUVAL).
Un court résumé de chacune de ces monographies est annexé à l'article de synthèse de

b) Postérieures à l'ordonnance de 1982, à savoir :

- [30] Réduction et aménagement du temps de travail. CREDOC - Avril 1982.
- [31] La réduction des durées travaillées. Centre d'Etudes de l'Emploi. 1982.
- [32] La R.D.T. dans les entreprises : processus et enjeux. Centre de Recherches de Sciences Sociales du Travail - Université de Paris Sud 1982.
- [33] Y. BAROU, J. RIGAUDIAT et A. DOYELLE "La R.D.T. et le comportement des entreprises". Travail et emploi n°13-1982, p.8.
C'est dans cet article que les auteurs proposent une typologie de logiques qui s'affrontent au sein des entreprises : de productivité, de partage du travail, de réorganisation et de répercussion, montrant que la première ou la recherche de gains de productivité ainsi que la quatrième traduisant l'"aversion" pour l'embauche des entrepreneurs (cf. G. TAHAR [29]) ont prédominé dans les réactions spontanées des entrepreneurs à l'application de "39H." (avec accroissement des heures supplémentaire et/ou sous-traitance, et/ou embauche sur contrat à durée déterminée).

Mais le débat de la journée d'étude a fait ressortir, outre le rôle positif de sauvegarde de l'emploi (industriel) joué par la R.D.T. :

1- que "des effets qui par nature échappent à l'investigation monographique sont susceptibles de donner une impulsion importante à l'emploi : progression de la consommation des ménages, amélioration de la situation financière de la Sécurité Sociale..." [TV et E.p.21].

2- qu'une réduction forte et concertée (1) de la R.D.T. (le "35H.") peut engendrer des effets sur l'emploi supérieur à ceux d'une politique "à petits pas". (Travail et Emploi N°13 - 1982, p.8).

- (1) Sur les modalités pratiques de la R.D.T. et, notamment, sur son caractère négocié ou non, cf. la page 65 de ce numéro spécial (Tab. 8 sur les différentes procédures utilisées par les établissements ayant réduit la durée du travail) à partir d'une enquête complémentaire à l'enquête ACEMO.

III - R.D.T. ET CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES (CSP)

(attitudes, représentations des C.S.P. face aux temps de travail, durées de travail, conditions de travail...).

LIVRES :

cf. [1] Les **"35H. et l'emploi"** p.222 à 227.
 "La R.D.T. et le risque de nouvelles inégalités (entre industrie et tertiaire, salariés/non salariés).

[34] W. GROSSIN : **"Le temps de la vie quotidienne"**
 Mouton 1974.

[35] P. LAFARGUES - **Le droit à la paresse.**
 Petite collection Maspéro N°50 - 1975.

ARTICLES : (et notes)

[36] **Martine AUBRY et J.M. OUAZAN "Aménagement du temps et conditions de travail"** Droit Social N° Spécial sur le partage du travail de Janvier 1980, p.81 à 85.

(Thème : la R.D.T. devrait conduire à briser le cumul des inégalités des conditions de travail, de salaire et de durée de travail observé pour certaines catégories de savoir celle des ouvriers).

[37] **Serge VOLKOFF et F. MOLINIE "Horaires décalés et travail posté"**
 Travail et Emploi N°3 - Janvier 1980.
 (Analyse des résultats d'une enquête de l'INSEE d'Octobre 1978 sur l'ampleur des phénomènes d'horaires décalés, travail de nuit et du dimanche)

[38] **A. DOYELLE "La perception de temps chez les salariés"**
 Travail et Emploi N°3 - Janvier 1980.

- [39] **W. GROSSIN et A.C. DECOUFLE "Les sociétés industrielles et le temps programmé"**
Revue Française des Affaires Sociales - Janvier/Mars 1979.
- [40] **W. GROSSIN "Des résignés aux gagnants"** 40 cahiers de doléance sur le temps 1981 - Services des Publications de l'Université de Nancy II (Analyse de 40 interviews auprès des salariés de professions diverses).
- [41] **W. GROSSIN "Aménagement du temps et comportements culturels".**
Revue Française des Affaires Sociales N°2 - 1982, p.75 à 85.
- [42] **P. BOISARD et N. DUBRULLE "Eléments pour une analyse socio-économique du temps de travail"**
Août 1982 6 pages - Contribution au Séminaire Emploi du Plan (9/9/1982).
- [43] **P. BOISARD "Une réflexion critique : Prisonniers du temps libre".**
en annexe du livre de Y. BAROU [1] et J. RIGAUDIAT.
- [44] **Vincent MERLE "Intégration professionnelle et évolution des attitudes à l'égard du travail"** Octobre 1982.
Note pour le Groupe Technique sur la R.D.T. et l'emploi (IXe Plan)
14 pages.

IV - ARTICLES SUR LA R.D.T. RECENSES DANS LES REVUES SUIVANTES

- 1 - Travail et Emploi.
- 2 - Droit Social.
- 3 - Economie et statistique.
- 4 - Usine Nouvelle.
- 5 - Liaisons Sociales.
- 6 - Intersocial.
- 7 - Revue des Affaires Sociales.
- 8 - Personnel.

E. DUVAL "L'aménagement du temps dans l'entreprise"
N°11 - Janvier/Mars 1982.

A. DOYELLE "Durée du travail : Un essai de comparaison internationale"
N°12 - 1982.

1. TRAVAIL ET EMPLOI

Service des études et de la statistique du Ministère de l'emploi et du travail.

4 numéros par an.

1, place de Fontenay - 75700 PARIS (Bureau 1130).

P. PEPIN et D. TONNEAU : Etude des conséquences des mesures de la R.D.T. N°1 - 1979.

- Le comportement des entreprises face à la R.D.T., le cas d'un groupe automobile N°2 - 1979.

- La réduction des horaires dans le travail continu. Le passage à 38 heures dans un groupe verrier. N°4 - Avril 1980.

- Numéro spécial sur la durée du travail N°3 de 1980.

Sommaire

* Editorial

* La perception du temps chez les salariés. "Quelques enseignements d'une enquête", par Alain DOYELLE, administrateur civil au ministère du Travail et de la Participation, en collaboration avec Françoise BONNEL et Jean-Paul BLANCHET du département d'études sociologiques de la S.O.F.R.E.S.

* Horaires décalés et travail posté. "Quelques résultats d'une enquête d'Octobre 1978 sur les conditions de travail", par Serge VOLKOFF et Anne Françoise MOLINIE .

* La réduction de la durée du travail dans l'entreprise. "Etude de 241 accords ou décisions unilatérales récents", par J.C. GUERGOAT, chargé d'étude au Service des études et de la statistique du ministère du Travail et de la Participation .

* Réduction du temps de travail et durée d'utilisation des équipements, par Alain DOYELLE .

* Avancées et limites de la recherche sur les effets de la réduction de la durée du travail, par Pierre BOISARD, stagiaire de recherche au Centre d'études de l'emploi.

* Chronique des services.

1982

E. DUVAL "L'aménagement du temps dans l'entreprise"

N°11 - Janvier/Mars 1982.

A. DOYELLE "Durée du travail : Un essai de comparaison internationale"

N°12 - 1982.

Travail et Emploi N°13 - Juillet/Septembre 1982

Sommaire

- * Editorial.
- * La réduction de la durée du travail et l'emploi : quelques enseignements d'une journée d'étude, par Raymond PIGANOL.
- * Réduction de la durée du travail et comportements des entreprises. Synthèse des études monographiques disponibles, par Yves BAROU, Jacques RIGAUDIAT et Alain DOYELLE.
- * Combinaison productive et durée du travail, par Gabriel TAHAR.
- * Réduire la durée du travail. Analyse macroéconomique et enjeux sociaux, par Yves BAROU, François PERONNET et François ROCHERIEUX.
- * La durée du travail au début de l'année 1982 : analyse du processus de réduction, par Yves DETAPE, Alain DOYELLE, Olivier BOUQUILLARD et Jean-Claude GUERGOAT.
- * Entreprises et contrats de solidarité de préretraire-démission, par Daniel FRANK, Raymond HARA, Gérard MAGNIER et Olivier VILLEY.
- * Le contrat emploi-formation en 1980 : un processus de sélection et d'adaptation de la main-d'oeuvre âgée de 16 à 26 ans, par Marie-Agnès GOUPIL et Frédérique TRIMOUILLE.
- * Chronique des services.

1983**Numéro spécial sur les cessations anticipées d'activité N°15 - Janvier/Mars 1983**

Sommaire

- * Editorial.
- * Age, travail et emploi : travailleurs vieillissants et vieillissement dans le travail. Quelques enseignements d'une journée d'études, par Jennifer BUE et Anne-Françoise MOILINIE.
- * La dynamique sociale des cessations anticipées d'activité (50-60 ans), par Xavier GAULLIER et Maryvonne GOGNALONS-NICOLET.
- * Le développement des dispositifs de cessation anticipée d'activité : aspects sociaux et conséquences financières, par François LENORMAND et Gérard MANIER.
- * Cessation anticipée d'activités et droit social, par Nicole KERSCHEN.
- * Vieillesse et travail en hauteur, par J. MARCELIN et M. MILLANVOYE.
- * L'information et la consultation du comité d'entreprise dans le domaine économique, par Christiane FOUCHER.

Travail et Emploi**N°17 - Juillet/Septembre 1983**

- * Editorial.
- * Le bilan des contrats de solidarité "réduction de la durée du travail" conclus en 1982, par Philippe BARBEZIEUX.
- * La mise en oeuvre des ordonnances de janvier 1982 sur les 39 heures et la 5ème semaine de congés : l'apport de l'observation des entreprises, par Michel PEPIN et Dominique TONNEAU.

2. DROIT SOCIAL

Revue mensuelle, Librairie Sociale et Economique - 3 rue Soufflot
75005 PARIS.

- Numéro spécial de Janvier 1980 N°1 sur la Partage du Travail.
- Jean BUNEL "L'accord BSN sur la R.D.T. des travailleurs postés : conditions et enjeux du progrès social" Juillet 1982.
- Rose-Marie VAN LERBERCHE "La pré-retraite progressive" N° Juin 1982.
- Numéro 1 - Droit Social - Janvier 1980 "Le partage du travail".

Sommaire

- * Présentation
- * Le partage du travail : un enjeu économique, par Denis PIET, Maître de Conférence à l'Institut d'Etudes Politiques et André ZYLBERBERG, Chargé de Recherche au Centre "Travail et Société".
- * L'entreprise et la durée du travail : un enjeu social, par Michel PRADERIE Rapporteur général du Comité Emploi-Travail du VIIe plan et Daniel BAROIN Chargé de Recherche au Centre "Travail et Société".
- * Aménagement du temps et conditions de travail, par Martine AUBRY, Directrice d'Etudes à l'Université Paris IX Dauphine et Jean-Marc OUAZAN, Assistant à l'Université Paris IX Dauphine.
- * Partage du travail et mode de développement, par Xavier GREFFE, Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et Jocelyne GAUDIN, Chargée de recherche au Centre "Travail et Société".

Deuxième partie :

- * Les négociations sur la durée et l'aménagement du temps de travail à la fin de 1979, par Olivier MATHIEU.
- * Le travail à temps partiel, par Michel LUCS, Inspecteur général des Affaires sociales.
- * Une voie révolutionnaire : la retraite partielle en Suède, par Goran GRONA Université de Stockolm.
- * La réduction du temps de travail : situation, enjeux et débats en Belgique, Grande-Bretagne et République Fédérale d'Allemagne, par Jean Marc OUAZAN et Jocelyne LOOS, Centre de Recherche "Travail et Société", Université Paris IX Dauphine.
- * Conclusions, par Jacques DELORS.

Annexe

- * Attitudes des salariés, comportement des entreprises et prévisions face à la réduction du temps de travail, par Jean-Marc OUAZAN et Jocelyne LOOS Centre de Recherche "Travail et Société", Université Paris IX Dauphine.

3. ECONOMIE ET STATISTIQUE

Revue mensuelle de l'INSEE.

1970

- 2.013 La baisse de la durée du travail - B. DURIEUX.
En 1968, bien que les congès annuels soient plus longs en France que dans les autres pays, la durée annuelle du travail se range parmi les plus élevées d'Europe. Cependant, la tendance à la réduction des horaires du travail, amorcée depuis 1962 et confirmée depuis la crise de 1968 se prolongera vraisemblablement au cours des prochaines années. (Numéro 15 - Septembre 1970, épuisé)

1971

- 2.025 Le repos hebdomadaire des salariés
Entre 1953 et 1970, la pratique des deux jours de repos hebdomadaire consécutifs s'étend dans presque toutes les branches, pour les ouvriers comme pour les employés. (Numéro 27 - Octobre 1971).

1975

- 2.070 Les horaires de travail en 1974 - B. SEYS.
Les notions de travail et de temps de travail n'ont pas la même signification pour les différentes catégories d'actifs : les hommes commencent plus tôt que les femmes, les ouvriers sont les plus matinaux et les non-salariés rentrent chez eux plus tard que les salariés. Par rapport aux provinciaux, les parisiens compensent des temps de transport plus longs par des temps de pause et de travail effectif plus courts. Au-delà de la durée du travail, notion économique, il existe le temps de travail, élément essentiel du mode de vie. (Numéro 69 - Juillet/Août 1975).

1977

- 2.103 Les 40 heures : 1936 ou ... 1980? - F. EYMARD-DUVERNAY
Pourquoi ne pas "partager le travail" pour résorber le chômage? Ceci risque pourtant de transformer l'économie : une réduction de la durée du travail provoque une diminution de la production qui ne peut être compensée par la seule embauche. Il faut soit accroître l'utilisation de l'équipement existant, soit augmenter l'intensité du travail, soit créer des équipements nouveaux. Enfin une telle mesure modifie la répartition des revenus. (Numéro 90 - Juin 1977).

- 2.104 La mesure de la durée du travail - F. EYMARD-DUVERNAY
La durée du travail est saisie par l'enquête trimestrielle du ministère du Travail auprès des entreprises et par l'enquête annuelle sur l'emploi menée par l'INSEE auprès des travailleurs eux-mêmes. Or, les durées fournies par ceux-ci sont sensiblement supérieures et les différences d'échantillon, de concept, entre durée offerte et durée effective n'expliquent qu'en partie le manque de concordance entre les résultats. (Numéro 90 - Juin 1977).

1979

2.128 Réduire la durée du travail, quelles conséquences? - G. OUDIZ, E. RAOUL, H. STERDYNIK

Pour certains, la baisse de la durée du travail devrait permettre de freiner la montée du chômage, pour d'autres elle menacerait la compétitivité des entreprises françaises et l'emploi. A l'aide des modèles "DMS" et "METRIC", l'INSEE a simulé les interactions économiques résultant de diverses modalités de réduction de la durée hebdomadaire de travail. Ainsi, une diminution d'une heure de travail par semaine créerait entre 60.000 et 115.000 emplois selon les modalités retenues. Cependant, si la baisse de la durée travaillée ne s'accompagnait pas d'une réorganisation suffisante du travail au sein des entreprises, et si son incidence sur les coûts salariaux unitaires devait être trop forte un dérapage des prix et une aggravation du déficit extérieur pourraient avoir lieu. (Numéro 111 - Mai 1979).

1981

2.157 Les contraintes de temps dans le travail - A.F. MOLINIE et S. VOLKOFF

L'enquête nationale sur les conditions de travail en Octobre 1978 permet de passer en revue une série de contraintes de rythme dans le travail et les populations de salariés concernées. Les ouvriers, et parmi eux surtout les ouvriers spécialisés et les jeunes femmes, sont quasiment les seuls à être soumis aux contraintes les plus strictes : travail à la chaîne, rythme de travail imposé soit par la cadence automatique d'une machine, soit par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce. A l'enquête, plus de 900.000 ouvriers, soit 17,6 % de la population ouvrière, ont déclaré subir au moins une de ces sujétions. Avoir des normes de production à respecter, ne pas pouvoir parler à cause d'une interdiction ou des exigences du travail sont des contraintes auxquelles les ouvriers sont encore le plus souvent soumis mais qui concernent également d'autres catégories particulières de salariés. Parmi les autres contraintes étudiées, l'impossibilité d'interrompre son travail touche aussi bien les ouvriers que les autres salariés ; elle est plus fréquemment présente dans les types de tâches, les secteurs et les tailles d'établissements où l'on rencontre le plus ce travail ouvrier sous strictes contraintes de rythme. (Numéro 131 - Mars 1981).

1983

Numéro 154 - Avril 1983.

Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises par Olivier MARCHARD, Daniel RAULT et Etienne TURPIN.

Pour apprécier les effets de la réduction de la durée du travail intervenue en Janvier 1982, il fallait interroger les entreprises. C'est ce qu'a fait l'INSEE en Septembre/Octobre. Selon les réponses obtenues, les emplois créés ont été assez peu nombreux. En particulier, les

entreprises industrielles n'ont embauché qu'à la condition d'obtenir des gains de productivité durables. Des tensions ont été perçues sur la production. Les entreprises ont, dans une large mesure, aussitôt utilisé les nouvelles mesures leur permettant une plus grande souplesse dans la gestion des horaires. Toutefois, l'interprétation de ces réactions doit tenir compte du cadre institutionnel dans lequel s'est opérée la réduction de la durée du travail, et de la situation conjoncturelle au moment où elle s'est produite.

4. USINE NOUVELLE

(hebdo et mensuel)
59 rue du Rocher - 75008 PARIS

1982

- 39 heures : bien négocier le virage.
N°16 du 15 Avril 1982 p.139 à 141.
- R.D.T. : le casse tête des équipes.
N°21 du 20 Mai 1982.
- Temps partiel : l'expérience des pionniers.
N°22 du 27 Mai 1982.
- Contrats de solidarité : l'affaire de tous.
N°24 du 10 Juin 1982.
(contrat de la SAB-nife, filiale d'un groupe suédois spécialisé dans le matériel ferroviaire. 209 salariés)
- 5^{ème} semaine : les entreprises s'organisent.
N°30.31 de Juillet 1982 (p.48 à 51).
- Des contrats de solidarité new-look.
N°49 du 21/12/1982 (p.132).

1983

- Le vol du temps (enquête)
Supplément (mensuel) au N°2 de Janvier 1983.
"Provocantes ou sournoises, il existe mille et une manière de voler le temps. De la répression à l'effort d'organisation il existe aussi mille et une manières de réagir à un problème dont l'automatisation modifie considérablement les données".

- R.D.T. : Comment ils la vivent.
(Gautier BSN emballage, CIT-Alcatel, SAB).
(Enquête auprès des salariés) Supplément au N°15 du 14 Avril 1983.
- R.D.T. : une arme anti-chômage chez USINOR.
N°17 du 26 Avril 1983.
- Durée du travail : la pause n'est qu'apparente.
N°21 du 20 Mai 1983 (p.171 à 173)

5. LIAISONS SOCIALES

(5 av. République - 75541 PARIS Cédex 11)

- a) Législation sociale (1982 et 1983)
 - Ordonnance du 16/1/1982 : législation sociale N°5129 du 20/1/1982
 Circulaire d'application " N°5151 du 3/3/1982
 - Accord de la SOLMER du 23/2/1982 (5 ème équipe) N°5149 du 1/1/1982
 - Travail à temps partiel N°5281 du 13/1/1982
 (Incidences de l'ordonnance du 26 Mars 1982)
 - Rhône Poulenc. Accord sur la R.D.T. (23/12/1982) N°5300 du 7/3/1983
 - Aide à la R.D.T. (circulaire du 9/2/1982) N°5301 du 9/3/1983
 (contrats de solidarité R.D.T.)
 - Contrats de solidarité N°5306 du 16/3/1983
 (Directive UNEDIC du 7/3/1983)
 - Kronenbourg : R.D.T. N°5314 du 30/3/1983
 (Accord du 3/12/1982 par Contrat de solidarité)
 - Négociation collective : Obligation annuelle N°5330 du 18/5/1983
 de négocier dans les entreprises.
 (Circulaire DRT N°8 du 5 Mai 1983)
 (Sujet obligatoire : durée effective et organisation du temps de travail)
 - Dérogations à la durée du travail N°5341 du 15/6/1983
 - . Durée quotidienne (≤ 10H.)
 - . Equipes de suppléance.
 - Contrats de solidarité "Pré-retraite" N°5352 du 29/6/1983

b) Bref social (Agenda social hebdomadaire)

- Sidérurgie : accord du 30/5/1983 sur la durée du travail N°9010 du 10/6/1983
(33H.36 dans les services continus au 1/1/1984)
- Dérogation à la durée légale quotidienne de 10H. N°9011 du 13/6/1983
- Contrats de solidarité pré-retraite-démission N°9016 du 20/6/1983

6. INTERSOCIAL

(5 av. de la République - 75541 PARIS cédex 11).

1983

- "Travail à mi-temps" Pour pouvoir réduire le travail, Peugeot généralise et rend incitatif un temps partiel concernant surtout les ouvriers (Françoise NOTTAIRE).
N°87 - Janvier 1983 (p.8).
- "Travail à mi-temps" L'extension du travail partiel en Europe reste avant tout un palliatif pour résorber ou stabiliser le chômage (Michel BORCIER)
N°87 - Janvier 1983 (p.43).
- Contrats de solidarité : les deux premiers accords de baisse des horaires se sont heurtés à une résistance d'une partie des salariés (sur l'extension de la semaine de travail du samedi)
(Kronenbourg et les meubles Gautiers)
N°89 de Mars 1983 (p.5).
- "Les lectures" : compte rendu de l'ouvrage de Michel GUILLAUME.
Partager le travail. Collection Economie en liberté - PUF 1983
N°89 de Mars 1983 (p.33).
- "Le dossier" : Baisse et réorganisation du temps de travail : les conditions de l'efficacité sur l'emploi, par Françoise NOTTAIRE.
N°89 de Mars 1983 (p.23 à 32).
- AKZO : le passage aux 38 heures financé par l'abandon de l'indexation des salaires, par Laure BRADER.
N°91 de Mai 1983 (p.43).
- La SAB à l'heure du bilan des contrats "Le Garrec"
de baisse des horaires : la direction voulait surtout rentabiliser plus vite les équipements pour procéder à des nouveaux investissements, par

Florence VIELCANET.
N°91 de Mai 1983 (p.6).

- Interview de Jean Ravel, auteur du rapport préparatoire au IXe Plan sur le temps choisi :
"Le temps choisi pourrait dégager entre 300.000 et un million d'emplois".

- CIT - ALCATEL : paye et productivité en baisse mais plus d'emplois et de vie, par Florence VIELCANET.

N°92 de Juin 1982 (p.10)

(accord de novembre 1982 signé par la CFDT, CGT et CSL).

7. REVUE FRANCAISE DES AFFAIRES SOCIALES

Revue du Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Santé (4 numéros par an).

William GROSSIN : "La structure des durées de travail et les influences conjoncturelles dans 14 branches d'activité industrielle de 1955 à 1964".
N°1 de Janvier/Mars 1967.

W. GROSSIN : "L'évolution des durées de travail dans 14 branches d'activité industrielle de 1965 à 1974".
N°1 - 1976.

Marie-F. MOURIAUX : "La R.D.T. dans la métallurgie parisienne".
N°1 de Janvier/Mars 1972.

Danièle LINHART, Roland TOURREAU : "Mon Vendredi!..."
N°1 de Janvier/Mars 1981.

W. GROSSIN : "Aménagement du temps et comportements culturels"
N°2 de Avril/Juin 1982.

8. PERSONNEL

Revue mensuelle de l'ANDCP - 29 av. Hoche 75008 PARIS.

- Personnel N°99 de Juin 1966 :

Le travail à temps partiel (Shaefer et Bouchaud).

- Les horaires flexibles N°142 de Mai 1971.

- Le travail alterné - Réflexion sur le partage des emplois par J.J. FIECHTER, Directeur Général Adjoint d'une Société Suisse pour l'industrie horlogère. (Humanisme et Entreprise N°126 - Avril 1981).

(formule qui consiste à confier à deux ou plusieurs personnes la responsabilité commune d'un seul et même poste à temps complet. Il s'agit de partage volontaire et permanent d'un emploi).

TEXTES PREPARATOIRES AU IXe PLAN

Commission Nationale de Planification
Intergroupe Emploi.

Document N°14 : Note de problématique pour la séance sur la R.D.T.
dans la stratégie d'emploi.

Document N°15 : R.D.T. et emploi (Septembre 1981).

Document N°16 : L'évolution récente de la R.D.T.
(1981 à Juin 1982).
(cf. article de Travail et Emploi N°4 d'Avril 1980).

Document N°20 : R.D.T. - Note de synthèse
version provisoire de 1982

Document N°28 : Rapport du groupe technique R.D.T.-Emploi.
Octobre 1982.

"Au coeur du IXe Plan, l'emploi"

Rapport de l'Intergroupe Emploi pour la première phase des travaux de
préparation du IXe Plan. 3 Mars 1983.
cf. 8 p.49 à 63.

"Une croissance plus riche en emplois : R.D.T., partage du travail et
nouveaux rapports de production".

"L'aménagement et la R.D.T., axe de la politique d'emploi à moyen terme"
sous programme N°1 de Juin 1983.



4.569