

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'ORGANISATION DES HORAIRES : UN ÉTAT DES LIEUX EN MARS 1998

De 1991 à 1998, les semaines irrégulières et le travail du samedi, qui avaient fortement augmenté au cours des années 1980, se sont stabilisés. Les durées hebdomadaires de plus de 40 heures ont reculé. Le travail de nuit et celui du dimanche ont légèrement progressé.

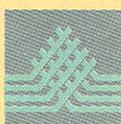
Les fonctions d'encadrement ou la qualification vont de pair avec des durées de travail hebdomadaires ou quotidiennes plus longues. Toutefois, les cadres et les professions intermédiaires ont des semaines plus régulières en 1998. La proportion des ouvriers de type industriel qui ont des semaines irrégulières, ainsi que la part de ceux qui travaillent la nuit, ont progressé. Dans les métiers de la vente, la tendance est à une plus grande irrégularité des horaires. Enfin, dans le secteur public, le temps de travail demeure moins long que dans le privé, mais les horaires atypiques y sont plus fréquents.

Au cours de la décennie quatre-vingt, les horaires des salariés étaient devenus moins réguliers et plus diversifiés qu'auparavant [Bué J., Dussert F., 1993]. Ceci témoignait de la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail (1), articulées autour d'un renforcement de la concurrence et de la nécessité de respecter des délais courts, des normes de qualité précises. Les méthodes industrielles commençaient à gagner les métiers du tertiaire [Cézard M., Dussert F., Gollac M., 1992, et Gollac M., Volkoff S., 1996].

La stabilisation des semaines irrégulières et du travail du samedi

Durant les années quatre-vingt-dix, les horaires se sont en partie

(1) - Le temps est l'une des composantes de l'organisation du travail et, par ses effets sur la productivité, il constitue un enjeu stratégique pour les entreprises.



stabilisés (2). Après avoir reculé entre 1984 et 1991, la proportion de salariés travaillant chaque semaine le même nombre de jours est restée stable : aux alentours de 85 % (tableau 1). La proportion des salariés qui ne bénéficient pas d'un repos de 48 heures hebdomadaires consécutives ne change pas non plus (21 %). Le travail du samedi concerne, comme en 1991, environ un salarié sur deux. La tendance à la diminution des durées hebdomadaires longues s'accroît : 27 % des salariés à temps plein travaillaient plus de 40 heures en 1991, ils ne sont plus que 23 % en 1998. Cette baisse est particulièrement nette chez les ouvriers. Cependant les cadres des entreprises privées travaillent toujours aussi longtemps. D'autre part, bien que la semaine se resserre autour des durées « classiques » (entre 35 et 40 heures), le travail de fin de semaine s'étend, avec une montée du travail du dimanche.

Légère progression du travail du dimanche

De plus en plus de salariés travaillent en effet ce jour-là d'une manière occasionnelle ou fréquente (18,5 % en 1991, 22 % en 1998) (3), même si le travail dominical systématique reste peu répandu (graphique 1).

La proportion de salariés travaillant la nuit (4) a également aug-

menté depuis 1991, alors qu'elle était restée stable entre 1984 et 1991. En 1998, près de trois millions de salariés travaillent au moins une nuit dans l'année, soit 20 % des hommes et 6 % des femmes (graphique 2). C'est le travail de nuit fréquent ou systématique qui se développe (5).

En 1998, 49 % des salariés disent faire les mêmes horaires tous les jours. Ils étaient près de 60 %

Tableau 1
L'organisation de la semaine

Catégorie socioprofessionnelle	Proportion de salariés qui déclarent...			
	qu'ils n'ont pas 48 heures de repos consécutif		qu'ils travaillent un nombre variable de jours par semaine	
	1991	1998	1991	1998
Cadres et prof. intellectuelles supérieures... dont : Cadres d'entreprise	20 16	14 8	14 10	10 7
Professions intermédiaires	22	19	16	14
dont : P.I. de la santé et du travail social	27	26	39	35
Employés	27	28	18	18
dont :				
Aides-soignants, agents de service hospitaliers	37	37	52	50
Employés de commerce	52	61	11	14
Ouvriers	16	17	12	12
dont :				
Ouvriers qualifiés de type industriel	8	10	12	15
Ouvriers non qualifiés de type industriel	11	15	11	13
Ensemble	21	21	15	14

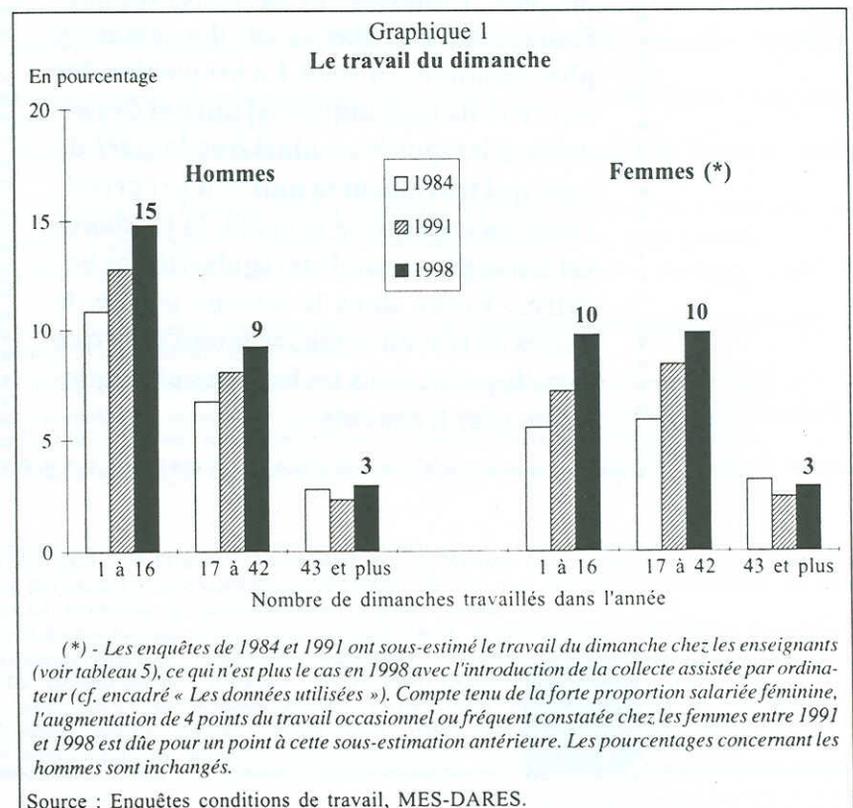
Source : Enquêtes conditions de travail, MES-DARES.

(2) - Les données des enquêtes sur les conditions de travail sont recueillies auprès des salariés. Qu'il s'agisse des horaires de travail, des efforts physiques ou d'autres thèmes, leur interprétation ne va pas de soi (cf. encadré). Les évolutions observées doivent être confrontées à d'autres approches et replacées dans leur contexte de moyen terme. Voir aussi [Favre F., François J.-P., Greenan N., 1998] : l'enquête « Changements organisationnels et informatisation », réalisée auprès des entreprises de l'industrie, semble montrer que peu d'entreprises ont modifié de manière significative la gestion de leurs horaires entre 1994 et 1997.

(3) - Travail occasionnel : 1 à 16 dimanches, soit moins d'un dimanche sur trois ; fréquent : 17 à 42 ; habituel : 43 et plus.

(4) - Dans l'enquête, on considère qu'un salarié a travaillé la nuit si sa période de travail se situait - même partiellement - entre 0 et 5 heures du matin. Cette plage est décrite par les physiologistes comme une période pendant laquelle l'organisme fonctionne en état de moindre résistance à tous les niveaux.

(5) - Travail fréquent : de 51 à 100 nuits dans l'année ; travail systématique : plus de 100 nuits.



en 1984 et 52 % en 1991. Ce qui progresse, ce sont les horaires alternants pour les ouvriers (travail « posté », « en équipe »), et les horaires variables selon les jours fixés par l'employeur, ou les horaires « à la carte » pour les employés (6). La proportion des salariés qui déterminent eux-mêmes leurs horaires n'a pas bougé (14 %), alors qu'elle avait augmenté de près de 4 points entre 1984 et 1991.

En mars 1998 (7), 73 % des hommes et 82 % des femmes déclarent connaître leurs horaires du mois à venir. Ce sont surtout les enseignants, les employés de bureau (du public comme du privé), les agents de service de la fonction publique. En revanche, 9 % des salariés ne savent leurs horaires que pour la semaine à venir, 8 % pour le lendemain seulement, et 5 % ne les connaissent que le jour même. Connaître tardivement ses horaires est l'une des formes de la flexibilité qui empiète le plus sur la vie privée des salariés. Les délais courts se rencontrent surtout chez les cadres et dans les professions intermédiaires de la vente et du commerce, ainsi que chez les policiers et militaires, les chauffeurs, les employés de l'hôtellerie et de la restauration, les ouvriers agricoles. Chez les cadres et dans les professions intermédiaires, ces délais brefs vont souvent de pair avec des horaires libres ; chez les autres, ils sont plutôt associés à des horaires variables fixés par l'entreprise.

*
* *

L'analyse des horaires en fonction des professions auxquelles ils s'appliquent dessine trois pôles : un pôle encadrement, un pôle indus-

(6) - Les horaires à la carte permettent au salarié de déterminer librement ses heures de début et de fin de travail, avec une présence obligatoire sur des plages fixes.

(7) - La question n'était pas posée dans les enquêtes précédentes.

(8) - La durée de la journée est calculée sur la base de la dernière journée normalement travaillée. L'étendue de cette journée va du début à la fin du travail. Elle inclut donc, généralement, la pause du repas. Elle peut aussi comporter d'autres plages non travaillées.

LES FEMMES : TEMPS PARTIEL ET MÉTIERS EXPOSÉS

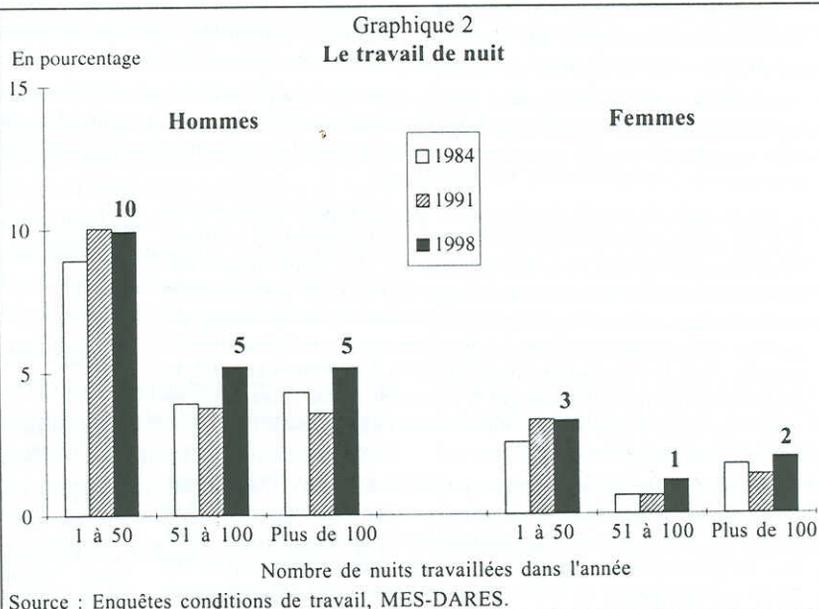
Si les femmes travaillent moins souvent de nuit que les hommes, elles travaillent plus souvent le samedi ou le dimanche de façon régulière (1) et sont plus nombreuses à ne pas bénéficier du repos de 48 heures consécutives. Tout ceci tient largement aux professions qu'elles exercent : employées des commerces ou des services aux particuliers, métiers de la santé, ouvrières non qualifiées de l'industrie agro-alimentaire.

Les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes (14 %, 15 % chez les hommes) à avoir des semaines irrégulières. Or, toutes choses égales par ailleurs (2), elles auraient des semaines plus régulières que les hommes. Le temps partiel est en effet souvent lié à l'instabilité du nombre de jours travaillés, ainsi qu'à certaines formes de flexibilité comme l'existence d'une coupure de plus de trois heures au cours de la journée ou des délais de prévenance courts, qui concernent surtout les employés de commerce et des services aux particuliers.

21 % des femmes ont des journées de moins de 7 heures (5,5 % des hommes). Mais toutes choses égales par ailleurs, outre le métier, c'est encore le travail à temps partiel, et non le sexe, qui explique cette forte proportion. Ces journées courtes sont fréquentes chez les professeurs et les institutrices, chez les employées, particulièrement celles des commerces, et les ouvrières. Comme pour les hommes, la légère augmentation entre 1991 et 1998 de la proportion des journées courtes n'est le fait que des salariées à temps partiel. Et si les journées des femmes sont au total moins longues que celles des hommes, elles tendent à s'allonger, notamment pour les cadres et les professions intermédiaires.

(1) - Plus d'un samedi (ou d'un dimanche) sur trois par an.

(2) - Les résultats « toutes choses égales par ailleurs » présentés dans les encadrés sont issus de modèles logit, dans lesquels ont été introduits en variables explicatives le sexe, la tranche d'âge, la catégorie socio-professionnelle du salarié, le secteur d'activité dans lequel il exerce, son niveau de diplôme, et le fait qu'il travaille ou non à temps partiel.



triel, un pôle des métiers du commerce [Bué J., Rougerie C., 1998]. Entre 1991 et 1998, ces formes d'aménagement ont évolué et se sont renforcées dans leurs disparités ; de plus, les métiers du secteur public ont connu des évolutions spécifiques.

Moins d'irrégularité pour l'encadrement

Les catégories d'encadrement se distinguent par de plus longues jour-

nées de travail (8) et plus d'heures dans la semaine. Elles déterminent librement leurs horaires, mais ceux-ci connaissent des fluctuations, et leurs journées se terminent plus tard. Elles travaillent occasionnellement le samedi, voire le dimanche.

La connaissance des horaires que le salarié aura à effectuer à terme plus ou moins éloigné peut dépendre de l'organisation collective : les horaires sont ou non fixés par l'entreprise et peuvent varier de

façon plus ou moins prévisible. Elle peut aussi faire intervenir des éléments de l'organisation personnelle (par exemple, le surcroît de travail peut obliger à travailler plus longtemps que prévu ; dans d'autres cas, le salarié peut rattraper des heures faites « en trop »). Les cadres et les professions intermédiaires, notamment dans les fonctions administratives et commerciales, sont un tiers à déclarer en 1998 qu'ils ne connaissent pas leurs horaires pour le mois à venir (contre un salarié sur cinq toutes catégories confondues). Ils déclarent, dans une proportion plus élevée que toutes les autres catégories, qu'ils ignorent les horaires qu'ils feront le lendemain.

Cadres ou non, plus de six salariés sur dix indiquent en 1998 (9) qu'il leur arrive de dépasser leur horaire habituel (quotidien ou hebdomadaire), et près de trois sur dix qu'il leur arrive de travailler moins longtemps (tableau 2). Ces fluctuations augmentent avec la qualification, y compris dans les métiers ouvriers. En revanche, les raisons invoquées témoignent de marges de manœuvre et d'environnements de travail distincts. Alors que le surcroît ou la baisse d'activité de l'entreprise sont massivement cités par tous, les raisons personnelles sont, elles, plus souvent évoquées par les cadres et les professions intermédiaires que par les employés ou les ouvriers. L'enca-

drement bénéficie donc de plus de marges de manœuvre, en contrepartie d'une gestion plus individualisée de la charge de travail.

De manière générale, les fonctions d'encadrement ainsi que la qualification allongent la durée hebdomadaire et journalière du travail. Ainsi, la moitié des cadres du privé déclarent qu'ils font des journées de plus de 10 heures. Elles exigent aussi, on l'a vu avec les fluctuations d'horaires et leur difficile prévisibilité, une forte disponibilité. Toutefois, après avoir fortement

(9) - La question n'était pas posée dans les enquêtes précédentes.

HORAIRES ET ÂGE : DES HORAIRES PLUS CONTRAINTS POUR LES PLUS JEUNES

Comme en 1991, le mode de fixation des horaires est très lié à l'âge en 1998. Les horaires variables fixés par l'employeur diminuent à mesure que l'âge augmente, alors que s'accroît la proportion de salariés qui fixent eux-mêmes leurs horaires. Les horaires à la carte sont plus souvent pratiqués dans les âges médians.

Certaines spécificités horaires étaient, elles aussi, déjà liées à l'âge en 1991. Ainsi, les semaines irrégulières, le travail de nuit, concernaient plus particulièrement les âges médians (25 à 34 ans), et les horaires alternants seulement une faible proportion des salariés après 50 ans. De même après 45 ans, le travail occasionnel du samedi était moins répandu. Mais aujourd'hui, les horaires atypiques concernent surtout les plus jeunes.

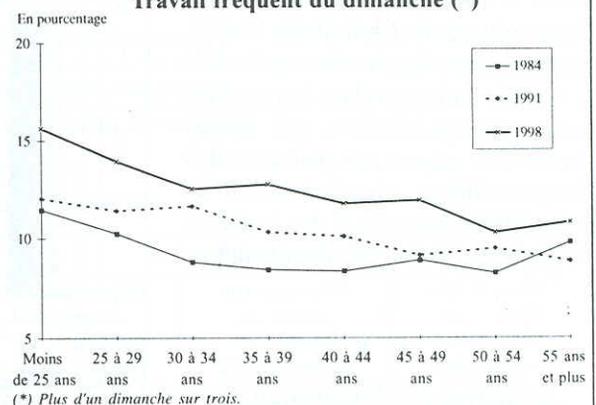
La montée du travail du dimanche, par exemple, touche certes tous les âges (graphique 3), mais plus particulièrement les hommes en dessous de 40 ans. Pour les femmes, les plus fortes augmentations interviennent avant 25 ans et entre 40 et 50 ans, accentuant le creux des âges médians durant lesquels elles ont le plus de charges de famille. Mais ce sont pourtant les plus jeunes qui sont concernés au premier chef. Qu'il s'agisse des hommes ou des femmes en effet, la probabilité de travailler souvent le dimanche (plus d'un sur trois dans l'année) est plus élevée toutes choses égales par ailleurs (1), avant 25 ans qu'après.

En 1991, pour les hommes, la probabilité de travailler de nuit était à peu près identique dans toutes les tranches d'âge entre 25 et 45 ans. En 1998, cette probabilité est plus concentrée entre 25 et 35 ans. En particulier, le travail de nuit a beaucoup augmenté pour les 25-29 ans (graphique 4). Il décroît ensuite avec l'âge, très nettement à partir de 50 ans. Les femmes connaissent deux « pointes », entre 20 et 30 ans et entre 40 et 45 ans. Le creux correspond ici aussi aux âges auxquels les femmes élèvent leurs enfants, mais c'est en dessous de 25 ans que la probabilité de travailler la nuit est la plus élevée.

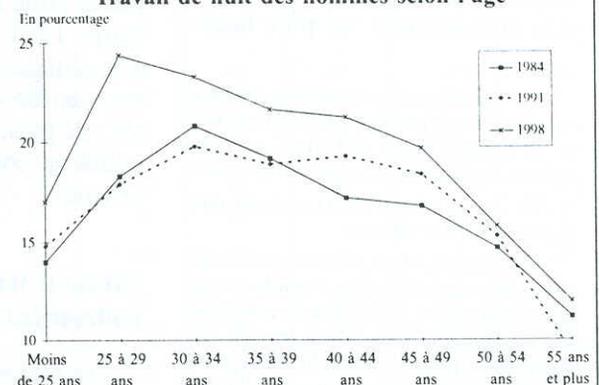
La proportion des semaines irrégulières diminue elle aussi avec l'âge. 17 % chez les moins de 30 ans, avec une augmentation de trois points depuis 1991, 11 % chez les plus de 50 ans avec au contraire une légère baisse de ce taux pendant les années 90. Toutes choses égales par ailleurs, en 1991, la probabilité d'avoir des semaines irrégulières était plus élevée entre 25 et 34 ans, et plus faible chez les plus jeunes et les plus âgés. En 1998, elle concerne tous les âges avant 40 ans puis baisse régulièrement après.

(1) - Les résultats « toutes choses égales par ailleurs » présentés dans les encadrés sont issus de modèles logit, dans lesquels ont été introduits en variables explicatives le sexe, la tranche d'âge, la catégorie socio-professionnelle du salarié, le secteur d'activité dans lequel il exerce, son niveau de diplôme, et le fait qu'il travaille ou non à temps partiel.

Graphique 3
Travail fréquent du dimanche (*)



Graphique 4
Travail de nuit des hommes selon l'âge



Source : Enquêtes conditions de travail, MES-DARES.

augmenté dans les années 80, la proportion de ces journées longues est restée stable entre 1991 et 1998. Les cadres et les professions intermédiaires ont aujourd'hui des semaines plus régulières. Ils disposent aussi plus souvent d'un repos de 48 heures consécutives. Certaines contraintes d'encadrement ont ainsi tendance à régresser, même si d'autres se maintiennent comme le travail du samedi et du dimanche.

Le renforcement des organisations de type industriel

L'organisation de type industriel implique fréquemment des horaires alternants ou irréguliers, des journées démarrant tôt le matin mais

(10) - Parmi les salariés postés, certains sont sur des postes fixes, et travaillent toujours la nuit, le matin ou le soir, d'autres effectuent une rotation selon différents types de roulement. Ce sont ces derniers (dits « en équipes alternantes ») que recense l'enquête Conditions de travail. On classe dans la catégorie « 2 x 8 », les salariés pour lesquels la rotation se fait sur la journée, et en « 3 x 8 » ceux dont l'une des rotations suppose le travail de nuit.

(11) - Le travail de nuit des femmes dans l'industrie a longtemps été interdit. La Cour de justice européenne, par un arrêt de juillet 1991, a mis fin au principe d'interdiction, au nom de l'égalité entre les sexes, laissant aux entreprises la possibilité de faire travailler les ouvrières la nuit au même titre que les hommes.

(12) - Plus de 200 dans l'année.

plus courtes en moyenne, et du travail de nuit. En contrepartie, les salariés bénéficient d'une certaine forme de stabilité. Ainsi, les ouvriers de type industriel sont moins nombreux que ceux de type artisanal à déclarer des fluctuations autour de leurs horaires habituels. Leurs journées et leurs semaines s'inscrivent dans des durées plus classiques. Enfin, si l'organisation industrielle, en particulier les horaires alternants, supposent dans certains cas des semaines irrégulières, le repos de 48 heures y est plus souvent assuré.

Les ouvriers terminent généralement avant 17 heures, mais ils sont aussi de plus en plus nombreux à commencer avant 7 heures 30, notamment les non qualifiés. Ceci traduit un renforcement du travail en équipes alternantes. Plus d'un million et demi de salariés travaillent en horaires postés alternants (10). Ce sont essentiellement les ouvriers et les professionnels de la santé (tableau 3). Les femmes travaillent plutôt en 2 x 8 et la progression de ce type d'organisation est particulièrement accentuée chez les ouvrières non qualifiées de type industriel (de 21 à 29 %). Dans les catégories ouvrières, les horaires en 3 x 8, qui sont essentiellement le fait des hommes, progressent chez les qualifiés.

En liaison probablement avec la suppression de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans les emplois industriels (11), le travail de nuit augmente chez les ouvrières. On observe aussi une

progression du travail de nuit chez les ouvriers de type industriel (tableau 4). Les salariés, ouvriers ou non, qui travaillent toutes les nuits (12) ont dans six cas sur dix des horaires fixes identiques chaque jour. Ceux qui travaillent moins de 200 nuits ont en revanche des horaires plus atypiques. Ce sont soit des horaires irréguliers, modifiables par l'entreprise et correspondant à des organisations du temps de travail très diverses, soit des organisations en postes alternants en 3 x 8.

L'irrégularité des semaines était déjà forte dans les années 80 chez les chauffeurs, les ouvriers qualifiés du magasinage, de la manutention et des transports, et les ouvriers agricoles. Ce n'est pas dans ces catégories qu'elle progresse, mais chez les ouvriers de type industriel uniquement. Ceux-ci bénéficient, par ailleurs, moins souvent d'un repos de 48 heures consécutives. De plus, le travail du samedi augmente chez les ouvriers non qualifiés de type industriel ; celui du dimanche aussi, qui les concernait moins qu'en 1991 (9 %, contre 14 % en 1998).

Les ouvriers de type artisanal, surtout les non qualifiés, ont en ce qui les concerne des semaines moins irrégulières, moins de travail le samedi et le dimanche, plus souvent 48 heures de repos, des horaires hebdomadaires plus courts. En revanche, les chauffeurs restent, parmi les ouvriers, les plus nombreux à travailler le samedi ou le dimanche, et à subir des horaires

Tableau 2
Proportion de salariés qui déclarent qu'il leur arrive...

En pourcentage

Catégorie socioprofessionnelle	de travailler plus	pour des raisons de surcroît de l'activité	dont (*) : à cause de l'absence de certaines personnes		de travailler moins	dont (*) : pour des raisons de réduction de l'activité	
			pour des raisons personnelles	pour des raisons personnelles			
Cadres et professions intellectuelles supérieures	81	93	12	15	37	46	66
Professions intermédiaires	73	90	19	14	31	49	60
Employés	59	86	28	11	26	58	49
Ouvriers	56	94	16	7	24	74	31
Ensemble	64	90	20	11	28	58	50

(*) - Plusieurs réponses possibles : le total est donc supérieur à 100.

Source : Enquêtes conditions de travail, MES-DARES.

plus longs et fluctuants. Le travail de nuit a beaucoup augmenté entre 1991 et 1998, pour concerner plus d'un tiers d'entre eux. 44 % des chauffeurs routiers ont des journées de plus de 11 heures (ils étaient 38 % en 1991) et 41 % des horaires hebdomadaires de plus de 40 heures (en légère régression toutefois depuis 1991 où ils étaient 44 %) (13). Les chauffeurs livreurs et les conducteurs de transport en commun sont un peu moins nombreux en 1998 à avoir des horaires longs, mais ils travaillent plus fréquemment le dimanche et de nuit.

puis les années quatre-vingt, les temps travaillés y deviennent plus atypiques. L'expansion du temps partiel s'est accélérée : 21 % des employés de commerce en 1984, 29 % en 1991, 41 % en 1998. Sa diffusion s'est opérée dans les métiers de la vente (hors libre service) par le développement des durées de travail de moins de 30 heures. En outre, neuf employés de commerce sur dix travaillent le samedi, plus d'un tiers le dimanche (proportions inchangées entre 1991 et 1998). Le repos de 48 heures consécutives concerne 39 % des employés de commerce (48 % en 1991) (14). Alors qu'ils avaient en 1991 des se-

maines moins irrégulières que la moyenne des salariés, ce n'est plus le cas en 1998.

Dans la plupart des métiers, la proportion des journées de moins de 7 heures a diminué pour les salariés à temps partiel. Or dans les commerces, surtout dans les libre-service et la vente alimentaire où les temps partiels sont concentrés, elle a, au contraire, augmenté. Par contre, les salariés de la vente non alimentaire ont, plus souvent qu'en 1991, des journées de plus de 10 heures. Les fins de journées tardives continuent à progresser et la journée se décale vers le soir ; les

La dispersion des horaires dans le commerce

Les métiers de la vente se caractérisent par des journées plus longues, et un rythme de travail très lié à la demande de la clientèle. De-

(13) - La mesure des horaires des chauffeurs routiers fait l'objet de débats dont on trouvera une illustration dans [Hamelin P., 1995].

(14) - Ce taux faible, comparativement à la moyenne des salariés (80 %), n'est pas seulement dû à la fréquence du travail de fin de semaine chez les employés de commerce, car le repos de 48 heures n'est pas nécessairement pris sur le samedi et le dimanche.

Tableau 3
Le travail en horaires alternants

En pourcentage

	Proportion de salariés qui travaillent en 2 x 8 ou en 3 x 8			
	Hommes		Femmes	
	1991	1998	1991	1998
Ouvriers qualifiés de type industriel	29	36	19	24
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	19	20	n.s.	n.s.
Ouvriers non qualifiés de type industriel	27	32	21	34
Prof. interméd. de la santé et du travail social ..	10	12	16	14
Aides soignants, agents de service hospitaliers ..	29	23	26	28

n.s. : non significatif (effectifs échantillonnés insuffisants).

Source : Enquêtes conditions de travail, MES-DARES.

Tableau 4
Le travail de fin de semaine et de nuit

En pourcentage

Catégorie socioprofessionnelle	Proportion de salariés qui...					
	ont travaillé au moins un dimanche dans l'année		ont travaillé au moins un samedi dans l'année		ont travaillé au moins une nuit dans l'année	
	1991	1998	1991	1998	1991	1998
Cadres et professions intellectuelles supérieures	24	30	47	47	10	9
dont : Cadres d'entreprise	20	22	42	40	6	6
Professions intermédiaires	21	26	48	46	12	14
dont : P.I. de la santé et du travail social	53	47	68	63	28	27
Employés	25	28	52	52	10	12
dont :						
Aides-soignants, agents de service hospitaliers	70	70	81	80	22	20
Employés de commerce	35	34	89	91	4	6
Ouvriers	16	18	41	42	15	18
dont :						
Ouvriers qualifiés de type industriel	17	17	41	40	22	27
Ouvriers non qualifiés de type industriel	9	14	34	39	13	18
Ensemble	21	25	48	47	12	14

Source : Enquêtes conditions de travail, MES-DARES.

employés de commerce sont de plus en plus nombreux en effet à commencer après 9 heures 30 le matin.

Beaucoup plus que les autres employés, ceux du commerce déclarent des dépassements d'horaire quotidiens ou hebdomadaires. Ils l'expliquent plutôt moins que les autres par le surcroît d'activité et les raisons personnelles : 45 % d'entre eux invoquent l'absence de certaines personnes, pour une moyenne de 28 % chez les employés. Dans les grandes surfaces de vente notamment, les salariés sont de plus en plus sollicités au delà de leur horaire habituel afin de répondre aux fluctuations de la clientèle [Prunier S., 1998]. 27 % des employés de commerce déclarent ne pas connaître les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir. Les délais de prévenance sont donc assez courts, et la gestion des horaires semble se faire souvent à la semaine.

Les employés des services directs aux particuliers présentent des caractéristiques proches de ceux des commerces. Journées plus courtes liées au temps partiel (la moitié des employés des services directs aux particuliers sont à temps partiel), journées plus longues des salariés à temps plein, proportion

importante de fins de journée plus tardives. Les délais de prévenance sont plus courts encore que dans le commerce. 28 % des salariés ne savent pas les horaires qu'ils devront effectuer dans le mois à venir et 16 % ne les connaissent que pour la journée suivante au mieux. Il leur arrive aussi plus fréquemment que les autres employés de travailler moins que l'horaire habituel, avant tout à cause de réductions de l'activité. Le travail du samedi est assez répandu, même s'il l'est moins que dans le commerce. La tendance est cependant à une certaine amélioration, contrairement aux employés de commerce : moins de semaines irrégulières, plus de repos de 48 heures, baisse du travail fréquent ou habituel du samedi.

Les spécificités du service public

Le secteur public comporte des professions aussi diverses que celles de la santé, des transports, de la police et de l'armée, des postes et télécommunications, de l'enseignement, si bien qu'un tiers seulement des employés y occupent des emplois de bureau. Les semaines de plus de 40 heures sont moins fré-

quentes que dans le privé et les journées de travail moins longues.

En revanche, la continuité du service public implique d'autres formes de sujétion : travail plus fréquent le samedi, le dimanche ou la nuit, semaines plus irrégulières, horaires plus souvent variables et fixés par l'employeur. Sauf dans les collectivités locales, les salariés du public connaissent, plus fréquemment que ceux du privé, des fluctuations autour de leurs horaires habituels.

Si les amplitudes journalières de plus de 10 heures restent globalement moins fréquentes dans le public, et tendent même à diminuer ou à rester stables pour la plupart des employés, elles augmentent pour les cadres et les professions intermédiaires du secteur public, notamment dans la santé (tableau 5). L'irrégularité de la semaine et l'absence des 48 heures de repos, traditionnellement plus importantes chez les salariés des professions de la santé, du maintien de l'ordre, des postes, des activités sociales, se stabilisent néanmoins entre 1991 et 1998. Le travail du dimanche recule dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social, mais se renforce chez les policiers et mili-

Tableau 5
Les horaires dans le secteur public

	En pourcentage									
	Semaines variables		Pas de repos de 48 heures		Longues journées		Travail de nuit		Travail du dimanche	
	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998	1991	1998
Ensemble du public	20	19	26	23	14	16	17	18	29	35
<i>dont :</i>										
Professeurs (*)	11	11	25	21	14	14	1	5	12	48
Cadres administratifs	15	9	16	10	36	39	16	13	29	18
Prof. interméd. des bureaux	12	8	20	15	11	10	3	3	6	11
Prof. interméd. de la santé et du travail social	44	39	27	25	13	17	32	32	59	52
Instituteurs (*)	5	11	49	41	11	14	3	5	8	32
Employés de bureau	9	6	10	6	4	4	3	2	7	7
Employés de la santé	57	52	35	36	17	9	23	19	73	71
Employés des PTT	29	28	60	69	7	6	8	5	10	6
Agents de service	13	8	38	28	14	15	3	2	11	11
Police, armée	54	47	24	27	31	38	70	77	84	88
Garde d'enfants, aide à domicile, gardiens d'immeuble.	14	9	44	46	36	46	11	14	22	27

(*) - Le travail du dimanche des professeurs et des instituteurs a été sous-estimé en 1991 (cf. encadré « Les données utilisées »).

Source : Enquêtes conditions de travail, MES-DARES.

taires. Il est plus fréquent, en 1998, chez les enseignants (cf. encadré « Les données utilisées »).

Le travail de nuit est également plus répandu dans le public, mais il y progresse plus lentement que dans le privé. Il concerne au premier chef le secteur médical, dans lequel il est globalement en recul, et plus encore la police. Les horaires alternants se développent dans le secteur de la santé. Ils concernent alors plus particulièrement des femmes, notamment les aides-soignantes qui étaient 7 % à travailler en 3 x 8 en 1991, mais 11,5 % en 1998.

Jennifer BUÉ,
Catherine ROUGERIE
(DARES).

LES DONNÉES UTILISÉES

Les enquêtes Conditions de travail (1984, 1991 et 1998) ont été menées auprès d'échantillons représentatifs de l'ensemble des salariés, en complément de l'enquête Emploi. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés (1).

Les contraintes horaires se traduisent d'abord dans des durées, durée hebdomadaire habituelle (heures supplémentaires comprises – officielles ou non –), étendue de la journée de travail. Elles comportent également des éléments de régularité ou d'irrégularité (nombre de jours de travail variable d'une semaine à l'autre, horaires quotidiens variables ou non avec des marges de manoeuvre plus ou moins restreintes). Enfin, les horaires peuvent être décalés par rapport aux journées ou aux semaines « classiques » : travail tôt le matin, tard le soir, la nuit, le week-end, absence de repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

Le questionnaire des enquêtes complémentaires est posé à chaque actif occupé du ménage. Celui-ci doit répondre personnellement. Pour la première fois en 1998, l'enquête Conditions de travail a été réalisée en utilisant des micro-ordinateurs portables. Les enquêteurs ont directement saisi les réponses des enquêtés aux questions qui leur étaient posées. Utilisé depuis 1993 pour l'enquête Emploi proprement dite, ce système d'enquête diffère un peu du système traditionnel. Les réponses sont plus courtes, les filtres et aiguillages du questionnaire sont mieux respectés (mais quelquefois plus brutaux), puisqu'ils font l'objet d'une programmation préalable et d'un contrôle en cours de collecte.

Des analyses menées à la suite du passage de l'enquête Emploi sur micro portable ont montré que la différence de protocole d'enquête ne modifiait pas les résultats quantitatifs sur les principales variables destinées à mesurer l'activité et le chômage. Cependant, ce passage, échelonné de 1993 à 1995, a entraîné une forte croissance de la proportion d'enseignants déclarant travailler le samedi ou le dimanche. L'hypothèse la plus plausible est que ces questions ne leur étaient pas systématiquement posées auparavant, dans le cadre du protocole traditionnel de collecte des données. Or, depuis 1990, les questions concernant le travail de fin de semaine, les horaires alternants et le travail de nuit sont posées dans l'enquête Emploi elle-même, puis précisées dans le complément sur les conditions de travail. Du coup, l'évolution entre 1991 et 1998 des proportions d'enseignants travaillant le samedi ou le dimanche n'est pas significative. Cette rupture n'est pas observée sur les autres catégories socio-professionnelles, ni sur le travail de nuit et les horaires alternants.

L'enquête a déjà fait l'objet de trois « Premières Synthèses », portant respectivement sur l'utilisation de l'informatique [Cézar, Vinck, 1998], les efforts physiques et les risques [Cézar, Hamon-Cholet, 1999-1], et la charge mentale [Cézar, Hamon-Cholet, 1999-2]. Deux autres paraîtront sur les rythmes de travail et les conditions de travail des non-salariés.

(1) - Des données plus détaillées sur la méthodologie des enquêtes Conditions de travail figurent dans le « Premières Synthèses » sur les efforts et les risques au travail en 1998 [Cézar, Hamon-Cholet, 1999]

Bibliographie

- Bué J., Dussert F. (1993), « Les horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984 », *Premières Synthèses*, n° 28, MES-DARES.
- Bué J., Rougerie C. (1998) « Contraintes organisationnelles et nouveaux agencements des temps de travail », in *Temps et travail*, actes du XXXIII^{ème} congrès de la Société d'ergonomie de langue française, 16, 17 et 18 septembre.
- Cézar M., Dussert F., Gollac M. (1992), « Taylor va au marché : organisation du travail et informatique », in *Travail et emploi* n° 54.
- Cézar M., Hamon-Cholet S. (1999-1), « Efforts et risques au travail en 1998 », *Premières Synthèses*, 99.04 - n°16.1, MES-DARES.
- Cézar M., Hamon-Cholet S. (1999-2), « Travail et charge mentale », *Premières Synthèses*, 99.07 - n°27.1, MES-DARES.
- Cézar M., Vinck L. (1998), « En 1998, plus d'un salarié sur deux utilise l'informatique dans son travail », *Premières Synthèses* n° 98-12-53-2, MES-DARES.
- Favre F., François J.-P., Greenan N. (1998), « Les changements organisationnels dans les entreprises industrielles, 1994-1997 ; la montée des procédures », *Le 4-pages des statistiques industrielles*, n° 93, SESSI.
- Gollac M., Volkoff S. (1996), « Citius, altius, fortius, l'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114.
- Hamelin P. (1995), « Du « petit menteur » au « mouchard », le temps de travail des conducteurs routiers », in *L'usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail*, journée-débat du 19 janvier 1994, *Cahier travail et emploi*, la Documentation française.
- Prunier-Poulmaire S. (1998), « Cassières de grande surface, du caractère aléatoire des temps de repos », dossier « Repos et récupération », in *Santé et Travail*, n° 25.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.