

CONTRAINTE ET RYTHME DE TRAVAIL DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

par

Jennifer BUE et Marie-France CRISTOFARI

Du temps partiel, on sait qu'il se développe considérablement en France ces dernières années. Cette évolution, favorisée par diverses dispositions légales depuis 1980 (1), a été à plusieurs reprises observée, entre autres dans l'enquête annuelle sur l'emploi.

On sait aussi qu'il s'agit globalement d'emplois féminins, plutôt non-qualifiés, plutôt dans les services, marchands et non marchands, mais cela ne suffit pas à rendre compte de la diversité des situations, notamment entre le secteur public, para-public et le secteur privé ou entre les diverses professions, et modalités de mise en place du temps partiel. Ainsi, par exemple, l'étude des itinéraires professionnels et familiaux des femmes salariées à temps partiel, réalisée en 1984 par Danièle KERGOAT, montre que les différents types de compromis auxquels conduit ce type de travail se réfèrent à la fois aux tâches traditionnelles de la femme dans la famille, à la nécessité d'un salaire, d'un emploi, mais aussi au degré de satisfaction trouvée dans l'activité professionnelle.

Du point de vue de la réglementation, il est sûr que la diversité des systèmes de garanties sociales, la capacité ou non de choisir l'emploi à temps partiel et le droit permanent ou non de pouvoir retrouver un emploi à temps complet, constituent des clivages déterminants a priori. Une étude réalisée en 1984, dans des entreprises du secteur privé (sauf le B.T.P. et l'agriculture) de 10 salariés et plus, indiquait que, contrairement au secteur public, les emplois à temps partiel y étaient introduits pour plus des 2/3 à l'initiative de l'employeur (2). La faible évolution, ces dernières années, des demandes d'emplois à temps partiel confirme d'ailleurs cette situation.

Investigation intermédiaire entre les décomptes globaux et les monographies de terrain, l'enquête nationale sur les conditions de travail nous donne ici les moyens de comparer les conditions de travail perçues par les salariés à temps partiel (dit « T.P. » dans la suite du texte) à celles des salariés à temps complet (dit « T.C. » dans la suite du texte), ainsi que celles de diverses catégories de T.P. entre elles.

Ces observations peuvent alimenter plusieurs débats auxquels le travail à temps partiel donne souvent lieu : dans quelle mesure représente-t-il un progrès dans l'aménagement du temps de vie des salarié(e)s ? Par quelles conséquences concrètes se manifeste la « sous-qualification » des postes à temps partiel ? Leur moindre nombre d'heures de travail est-il partiellement compensé par un assujettissement plus étroit aux horaires, aux rythmes, aux normes ou délais de production ? Toutes les réponses que l'on pourra apporter à ces questions feront sensiblement progresser la réflexion sur ce sujet. L'article qui suit en propose quelques-unes.

(1) voir encadré.

(2) voir bibliographie, C.

TEMPS PARTIEL, TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE VIE

Si le statut de salarié à T.P. se traduit par une durée de travail inférieure, la façon dont cette durée se répartit dans la semaine et dans la journée, conditionne des possibilités d'aménagements du temps de vie hors travail, sur le plan social et familial, très différentes. L'enquête ne donne pas d'information sur le choix ou non du travail à T.P. (3) et l'on sait que c'est un facteur déterminant quant à la manière dont sont vécus à la fois le temps de travail et les temps hors travail.

En principe, on peut considérer que le temps partiel dans la fonction publique est en majorité un temps « choisi », qui ne peut être inférieure au mi-temps. En revanche, une enquête sur le temps partiel auprès d'établissements du privé a montré que les raisons du passage à temps partiel relèvent, pour deux salariés à T.P. sur trois, d'une décision de l'employeur et que près de la moitié des salariés à T.P. « volontaires » sont employés qualifiés alors que plus d'un salarié à T.P. « imposé » sur trois est employé non qualifié (4).

Compte tenu de ces précisions, nous avons tenté de déceler, à travers les réponses des salariés, dans quelle mesure le temps partiel se traduit par un assouplissement du cadre temporel, une amélioration des contraintes liées au temps sur la journée et la semaine.

L'ENQUÊTE NATIONALE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Les résultats présentés dans cet article sont issus de la deuxième enquête nationale sur les conditions de travail réalisée en mars 1984, selon la même méthode que celle d'octobre 1978. Organisée et exploitée par le Service des Etudes et de la Statistique du Ministère du Travail, elle a pris la forme d'un questionnaire complémentaire à l'enquête emploi de l'INSEE. Le questionnaire a été soumis à tous les salariés d'un ménage sur trois de l'échantillon de l'enquête emploi, soit 17.700 salariés.

Le champ de l'enquête est celui de l'enquête emploi (mais limité aux seuls salariés), à savoir l'ensemble des ménages ordinaires de la France métropolitaine, à l'exclusion des foyers collectifs ou mobiles, mais incluant une partie de la population des communautés dans la mesure où leurs membres ont des liens familiaux avec des ménages ordinaires. L'échantillon représente donc fidèlement la population salariée dans sa diversité, sous réserve de l'exclusion d'une partie des ouvriers des chantiers temporaires, des jeunes hébergés en Foyers de Jeunes Travailleurs, ainsi que des personnes des établissements hospitaliers, scolaires ou hôteliers vivant en collectivité (population représentant 2 à 3 % de l'ensemble de la population salariée).

Le questionnaire de l'enquête complémentaire était posé à chaque salarié du ménage en personne. Dans ces conditions, les réponses recueillies se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par le salarié.

Le questionnaire comprend 35 questions, essentiellement sur le temps de travail d'une part et sur la charge de travail d'autre part.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS LEGALES REGLEMENTANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La loi du 28 janvier 1981 et l'ordonnance du 26 mars 1982.

Cette ordonnance institue une limite horaire supérieure au travail à temps partiel qui correspond aux quatre cinquièmes de la durée légale ou conventionnelle du travail. Elle prévoit que ces horaires réduits ne peuvent être appliqués que sur la base du volontariat, et que le fait pour un salarié à temps complet de refuser de travailler à temps partiel ne saurait être un motif de licenciement.

La possibilité pour les salariés d'une entreprise de passer d'un poste à temps partiel à un emploi à plein temps (et inversement) est renforcée par l'obligation pour l'employeur de leur fournir la liste des emplois disponibles correspondants.

Pour la Fonction Publique, l'ordonnance du 31 mars 1982 et la loi du 11 janvier 1984.

Cette législation ouvre à tous les agents de l'Etat, à l'exception des comptables et des fonctionnaires stagiaires, la possibilité de travail à temps partiel suivant différentes quotités de temps (50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %, d'un temps plein) dans le cadre hebdomadaire, en accord avec le supérieur hiérarchique. Il peut être demandé pour des périodes comprises entre 6 mois et un an renouvelables sans limitation au cours de la carrière du fonctionnaire.

Pour favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi, deux décrets du 5 mars 1985 (J.O du 6 mars 1985) créent une incitation financière en direction des entreprises lorsque le contrat de travail, à durée indéterminée, comporte une durée hebdomadaire d'au moins 18 heures.

Mi-temps quotidien ou horaires décalés

63 % des salariés à T.P. de l'enquête travaillent habituellement de 15 à 29 heures. Ils sont donc plutôt proches d'un mi-temps hebdomadaire ; 20 % se rapprochent davantage du temps plein avec des durées hebdomadaires de plus de 30 heures, et 17 % font moins de 15 heures.

Les contraintes de temps au niveau quotidien peuvent être évaluées, à travers les données de l'enquête, à la fois par l'étendue de la journée de travail et par l'heure de début et de fin de travail (5).

Les salariés à T.P. sont nombreux à connaître des horaires variant d'un jour à l'autre (voir plus loin), donc la mesure de l'étendue de la « journée de travail de référence » pour ces salariés, donne l'image d'une

(3) On n'entrera pas ici dans le débat, par ailleurs, tout-à-fait fondé, sur la notion assez floue de « libre choix ».

(4) Voir bibliographie, C. Cette enquête a été effectuée de novembre 1983 à février 1984 auprès d'établissements de 10 salariés et plus des activités économiques industrielles, commerciales et de service, dans six régions.

(5) Voir encadré « Quelques définitions ».

journée qui ne se répète pas forcément dans la semaine. Le mi-temps journalier, tel qu'on l'imagine habituellement, est loin d'être la modalité exclusive du travail à T.P. : 39 % seulement ont une étendue de la journée de travail de 4 heures ou moins, et 32 % ont des étendues supérieures à 8 heures (proportion très inférieure, cependant, à celle des T.C.). Notons toutefois qu'un tiers de ceux-ci effectuent leur journée en deux périodes distinctes.

Le travail à T.P. n'exclut donc pas les longues journées de travail, surtout pour les hommes et notamment les ouvriers (qui représentent 43 % des hommes à T.P.). Les longues journées de travail chez les T.P. se traduisent par des horaires plutôt tardifs que matinaux. Ils sont moins nombreux que les T.C. à commencer le travail tôt le matin (14 % avant 8 h, contre 35 % des T.C.) et plus nombreux à commencer l'après-midi. Mais, s'ils terminent plus nombreux avant 14 heures, **la même proportion**, à T.P. et à T.C., termine le travail après 20 heures. La majorité des salariés à T.P. terminant après 20 heures sont bien sûr dans des professions où les horaires sont habituellement tardifs : employés de commerce essentiellement (11 % des femmes à T.P., 8 % à T.C.). Mais de plus, on note que chez les ouvriers par exemple, les T.P. sont défavorisés par rapport au T.C. sur les horaires tardifs (19 % des T.P. terminent après 20 heures, 8 % des T.C.).

Par ailleurs, les salariés à T.P. connaissent beaucoup plus rarement la contrainte du travail de nuit (6 % d'entre eux, contre 13 % des T.C.), et sont aussi très peu nombreux à avoir des horaires en équipe alternante. Ceci concerne aussi les ouvriers à T.P., en majorité des ouvriers de type artisanal des petits établissements dans lesquels le travail de nuit est peu répandu.

Semaines courtes et semaines longues

Les salariés à T.P. travaillent, bien sûr, plus souvent que les T.C., moins de 4 jours par semaine. Mais aussi, à l'opposé, plus de 5 jours par semaine.

TABLEAU 1

Nombre de jours travaillés par semaine parmi les salariés à T.P. et à T.C. (lorsque ce nombre ne varie pas d'une semaine à l'autre et pour une semaine normale).

Proportion de salariés travaillant	à temps complet	à temps partiel
2 jours par semaine	0,1	6,6
3 jours par semaine	0,4	11,3
4 jours par semaine	3,3	19,4
5 jours par semaine	85,1	41,4
6 jours par semaine	7,4	13,6
7 jours par semaine	0,7	2,5

Ce sont les « personnels des services directs aux particuliers » (catégorie dont font partie les femmes de ménages ou autres services d'entretien), qui sont les plus nombreux à travailler plus de 5 jours par semaine (chez les T.P. comme chez les T.C.). Ils représentent

près de la moitié des salariés à T.P. faisant de longues semaines. Mais par ailleurs, 24 % des ouvriers non qualifiés à T.P. ont des semaines de plus de 5 jours, ce qui n'est pas le cas de leurs homologues à T.C. (4 % seulement).

Une caractéristique relativement fréquente de la semaine des T.P. est, on pouvait s'en douter, le mercredi libre ; si 5 % des T.C. ne travaillent jamais le mercredi, parmi lesquels essentiellement des enseignants, ils sont bien plus nombreux parmi les T.P. : 45 % des T.P. de moins de 15 heures par semaine, 22 % des T.P. de 15 à 29 heures et 25 % de ceux faisant plus de 29 heures ; parmi ces derniers, lorsqu'ils sont employés administratifs, plus de 40 % ne travaillent pas le mercredi. On touche là une modalité très précise du temps partiel, aménagement du temps de vie familial.

Une plus grande irrégularité du temps de travail

Les types d'horaire pratiqués par les T.P. leur permettent-ils un meilleur aménagement de leur temps de travail ? Là aussi, la réponse est nuancée. Les « horaires fixes » sont les plus répandus pour les T.C. et les T.P., mais moins souvent pour ces derniers ; cependant, comme l'enquête ne permet pas d'apprécier si l'horaire a été imposé ou non au salarié, on ne peut pas, par exemple, assimiler « horaire fixe » à « horaire imposé ».

Il n'existe pratiquement pas de T.P. parmi les salariés en équipes alternantes, comme si cette organisation du temps de travail éliminait d'emblée cette éventualité, étant de toutes façons dans des secteurs et des emplois où le T.P. est le moins fréquent.

Les T.P. se différencient par une plus grande fréquence des « horaires variables d'un jour à l'autre, fixés par l'entreprise » et dans une moindre mesure de l'horaire « libre ». Il y a donc une variabilité de l'horaire quotidien plus importante pour les salariés à T.P., et le plus souvent, cette variabilité s'impose au salarié dans des limites fixées par l'employeur. Ainsi, les employés de commerce sont les plus massivement soumis à l'horaire variable fixé par l'entreprise, bien que cet horaire soit plus fréquent pour toutes les catégories de T.P. et pour eux comme pour les autres salariés quelle que soit la taille de l'établissement.

TABLEAU 2

Types d'horaire des salariés à T.P. et à T.C.

Horaire :	Temps Complet	Temps Partiel
- le même tous les jours.....	59,5	50,7
- en équipes alternantes.....	8,5	1,5
- différent selon les jours, fixés par l'entreprise.....	15,6	28,2
- « à la carte ».....	5,8	3,9
- « libre ».....	10,0	14,3
Ensemble (y compris non déclarés).....	100,0	100,0

(6) Voir bibliographie, E.

De même, les salariés à T.P. connaissent plus souvent une variabilité du nombre de jours travaillés d'une semaine à l'autre (17 % pour les salariés à T.P., 11 % pour les T.C.), notamment les femmes « personnelles des services directs aux particuliers ». Cette variabilité quotidienne ou hebdomadaire peut compliquer, lorsqu'elle est imposée, l'aménagement du temps de vie des salariés, surtout pour les femmes dans l'organisation de leur vie familiale. Par contre, les horaires quotidiens « libres », généralement plus avantageux pour les salariés, sont plus fréquents pour les T.P. et c'est vrai aussi bien pour les employés (à l'exclusion notable des employés de commerce) que pour les ouvriers (alors que ce type d'horaire est plutôt rare chez les ouvriers à T.C.).

Notons que l'horaire « libre » est plus fréquent dans les petits établissements, où la proportion d'employés et d'ouvriers à T.P. est importante, avec des organisations collectives du temps de travail moins contraignante.

Des « journées à soi » ?

Partons d'un constat : les salariés à T.P. sont globalement plus souvent astreints à travailler le week-end que les salariés à T.C.

TABLEAU 3

Travail le samedi des salariés à temps complet ou à temps partiel

Nombre de samedis travaillés par an	Hommes		Femmes	
	TC	TP	TC	TP
Aucun samedi	54,3	51,4	54,8	53,1
1 à 15 samedis	16,2	11,5	8,2	7,2
16 à 40 samedis	10,9	5,5	9,6	5,7
plus de 40 samedis	14,8	25,8	24,5	31,0
Total y compris non déclarés	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 4

Travail le dimanche des salariés à temps complet ou à temps partiel

Nombre de dimanches travaillés par an	Hommes		Femmes	
	TC	TP	TC	TP
Aucun dimanche	77,3	75,8	83,1	87,0
1 à 15 dimanches	10,7	8,0	5,6	4,9
16 à 40 dimanches	7,0	5,4	6,8	2,2
plus de 40 dimanches	2,8	9,2	2,9	4,7
Total y compris non déclarés	100,0	100,0	100,0	100,0

Les femmes à T.P. travaillent donc **plus souvent le samedi** mais moins souvent le dimanche que les femmes à T.C. Les hommes, par contre, travaillent plus souvent le samedi ou (et) le dimanche. Dans tous les cas, quand les salariés à T.P. travaillent le samedi ou le dimanche, ils sont plus nombreux à travailler **tous les samedis et tous les dimanches**. Ce phénomène concerne bien sûr surtout les salariés à T.P. ayant les plus longues durées hebdomadaires de travail mais il reste vrai pour les T.P. travaillant moins de 15 heures.

TABLEAU 5

Fréquence du travail le week-end des salariés à T.P. ou à T.C.

Proportion de salariés :	TC	TP 30 h ou plus	TP 15-29 h	TP - 15 h
travaillant plus de 40 samedis	18,5	35,3	29,7	26,7
travaillant plus de 40 dimanches	2,8	7,0	4,5	6,2

La majorité des salariés à T.P. travaillant le samedi sont des employés de commerce ou des « personnels de services directs aux particuliers », catégorie dans lesquelles le travail du samedi est répandu à peu près autant pour les T.C. que pour les T.P. On retrouve pour l'essentiel ces « personnels de services directs aux particuliers » parmi les T.P. en poste tous les dimanches. De même les ouvriers non qualifiés à T.P. dont on a vu qu'ils avaient de longues semaines, sont aussi plus nombreux que leurs homologues à T.C. à travailler le samedi. A défaut de week-end, les T.P. disposent-ils souvent de 2 jours de repos consécutifs par semaine ? Globalement non : 19 % des T.C. n'ont pas ce repos, 21 % des T.P., avec tout de même une nuance entre la situation des hommes et celle des femmes.

TABLEAU 6

N'ont pas de repos hebdomadaire de 48 heures consécutives :

En %	TC	TP
Femmes	23	21
Hommes	16	21

L'absence de repos de deux jours consécutifs est bien liée au nombre de jours travaillés dans la semaine et au travail du week-end et l'on retrouve les mêmes phénomènes : forte proportion d'employés de commerce et de « personnels des services directs aux particuliers », sans grande différence entre T.P. et T.C., mais forte différence pour les ouvriers et en particulier les non qualifiés, entre les T.C. et les T.P., au détriment de ces derniers.

Résumons-nous : une des premières caractéristiques de l'aménagement du temps de travail et du temps libre pour les salariés à T.P. est la **variabilité**, à

la fois des horaires quotidiens et du nombre de jours travaillés chaque semaine. D'autre part, beaucoup d'entre eux ont évidemment des étendues de journées de travail moins longues que leurs homologues à T.C. mais ils sont aussi nombreux proportionnellement à subir la contrainte des journées très longues, se traduisant par des horaires tardifs. Il en est de même pour le nombre de jours travaillés dans la semaine. Et cet ensemble de phénomènes, on l'a montré, n'est pas uniquement dû à la différence de structure professionnelle entre T.P. et T.C.

Vue sous un autre angle, celui du temps non travaillé, cette description semble montrer que la masse d'heures et de jours disponibles, bien sûr plus importante pour les temps partiels, n'est cependant ni très stable, ni toujours aisément adaptable aux contraintes de la vie familiale et sociale.

QUELQUES DEFINITIONS

1. « **L'étendue de la journée de travail** » est la période qui s'étend de l'heure du début du travail, à l'heure de fin de travail ; elle inclut donc une (ou des) éventuelle(s) pause(s) repas ou autres pauses ou interruptions entre plusieurs périodes de travail. Les réponses des salariés pour ces questions se rapportent à « **la journée de référence** », c'est-à-dire la dernière journée de travail « normale », non perturbée pour des raisons particulières ou passagères.

2. « **Le type de tâche effectuée principale** ». Le salarié a été classé dans l'une des 14 tâches suivantes : 1 Fabrication, 2 Manutention, 3 Conditionnement, emballage, 4 Entretien, réglage, réparation, 5 Surveillance de machines ou d'installation en fonctionnement, 6 Contrôles, essais, 7 Transports à l'intérieur de l'établissement, 8 Livraisons, service après vente, transports à l'extérieur de l'établissement, 9 Gardiennage, balayage, nettoyage, aménagement de terrains ou de locaux, 10 Etudes (dessins, prototypes), 11 Tâches de type commercial, 12 Tâches de type administratif, 13 Services sociaux, éducatifs, sanitaires, culturels, 14 Organisation du travail, encadrement, 15 Autres tâches.

3. « **Les pauses réglementaires** » : il s'agit de pauses officielles, dépendant du système en vigueur dans l'établissement. Le salarié a déclaré à l'enquête le nombre de ses pauses pendant la journée de référence (voir plus haut 1).

4. « **La contrainte de rythme automatique** » est définie plus largement que le strict « travail à la chaîne », comme un travail avec un rythme imposé par le déplacement automatique d'un produit ou par la cadence automatique d'une machine.

ASPECTS CONCRETS DU « TRAVAIL PEU QUALIFIÉ » DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

On retrouve dans l'enquête sur les conditions de travail les caractéristiques connues de la population des salariés à T.P. : concentrée dans les secteurs des services marchands, le commerce et l'ensemble des services non marchands, elle se compose plutôt de

salariés peu ou non qualifiés, appartenant davantage à de petits établissements, même si l'évolution de ces dernières années tempère ces derniers traits. (7) Ce sont massivement des femmes, et leurs caractéristiques (souvent vraies aussi pour les femmes à T.C.) définissent pour une part les contours de la population à T.P.

Ainsi l'enquête sur les conditions de travail montre-t-elle la plus faible responsabilisation hiérarchique des salariés à T.P. — mais en même temps une contrainte plus faible exercée par la hiérarchie, que ce soit l'interdiction de parler ou la surveillance continue de l'encadrement. Elle montre surtout la concentration des salariés à T.P. dans un petit nombre de tâches, avec, par rapport aux T.C., une fréquence moins élevée de la polyvalence, et un assujettissement aussi fréquent aux tâches répétitives. Reprenons tout cela plus en détail.

Pas de responsabilité hiérarchique

23 % des salariés à T.C. ont répondu qu'ils avaient des salariés sous leurs ordres ; ils ne sont plus que 6 % parmi les salariés à T.P.

Le poids des employés à T.P., ou, à l'inverse, le nombre restreint de cadres à T.P., explique en partie cette différence. Mais on la constate tout autant au sein même des catégories « cadres » et « professions intermédiaires », et bien plus forte encore chez les ouvriers ; ce dernier point n'est pas étonnant, compte tenu du type dominant d'ouvriers à T.P., à savoir les non qualifiés de type artisanal.

TABEAU 7

Proportion de salariés ayant déclaré :

Source : TPA-84-33Y

Par Catégories Socioprofessionnelles	avoir des salariés sous leurs ordres :		dont ayant autorité sur les salariés, primes et autres promotions :	
	TC	TP	TC	TP
Cadres et professions intellectuelles supérieures	66,9	22,1	32,7	9,6
Professions intermédiaires	40,5	15,7	11,2	2,1
Employés	10,4	3,3	1,3	0,4
Ouvriers	10,2	1,5	1,1	0
Ensemble	23,3	6,2	6,8	1,2

De même trouve-t-on 1,3 % de salariés à T.P. dont la tâche principale est l'organisation du travail, l'encadrement, alors qu'ils sont 6,8 % parmi les salariés à T.C. Cette moins grande responsabilisation à T.P. concerne aussi les hommes : pour 9,2 % d'entre eux, à T.C., effectuant ces tâches d'organisation du travail ou d'encadrement, ils ne sont plus que 4 % parmi les salariés à T.P. (parmi les femmes respectivement 2,7 % des T.C. et 0,8 % des T.P.).

(7) Voir bibliographie, D.

Voyons maintenant, à l'inverse, les spécificités du T.P. en matière d'assujettissement à des contraintes hiérarchiques ou disciplinaires. L'interdiction de parler qui touche principalement les ouvriers non qualifiés (5,6 %) et les employés du commerce (5,2 %) serait-elle plus répandue parmi les temps partiels du fait de leur plus grande sujétion ? Oui pour certains mais non pour d'autres. Oui, pour les employés du commerce, un peu plus soumis à cette interdiction : 7,4 % à T.P., 4,7 % à T.C. ; non pour les ouvriers non qualifiés, qui, de ce point de vue, gagnent à être à temps partiel : 3,1 % contre 5,8 % à T.C. Mais ces derniers, on va le voir, n'effectuent guère les mêmes types de tâches, et ne se situent pas dans les mêmes types d'organisation du travail.

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENQUÊTE

Sont classés à temps partiel tous les salariés ayant déclaré travailler à temps partiel. Donc, le critère discriminant n'est pas le nombre d'heures travaillées en soi, mais le fait que le salarié effectue moins d'heures qu'un salarié à temps complet dans sa profession. Ainsi, pour un même nombre d'heures travaillées (20 heures, par exemple) un enseignant se déclarera à temps complet et un employé à temps partiel.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel sont regroupés en trois catégories selon le nombre d'heures de travail effectuées habituellement :

— travail à temps partiel de 30 heures ou plus par semaine.

— travail à temps partiel de 15 à 29 heures par semaine.

— travail à temps partiel de moins de 15 heures par semaine.

Selon l'enquête emploi, en mars 1984, moins d'un salarié sur 10 travaille à temps partiel, soit environ 1,7 millions. 59 % d'entre eux sont employés, 18 % ouvriers et 18 % professions intermédiaires et dans ces trois catégories les femmes représentent respectivement 95 %, 68 % et 83 %, soit environ 1,5 millions de femmes salariées à temps partiel.

Des tâches en nombre limité

Les tâches effectuées principalement par les salariés à T.P. sont relativement concentrées, parmi les 14 types dénombrés par l'enquête (voir encadré). **Quatre d'entre elles** regroupent 2 salariés à T.P. sur 3, contre 2 sur 5 salariés à T.C. Ce sont quatre tâches assimilables au secteur tertiaire, même si la première, la plus massive, est accomplie aussi par des « ouvriers non qualifiés de type artisanal ».

« **Le gardiennage, nettoyage, aménagement de terrains ou de locaux** » polarise en effet l'effectif le plus important de salariés à T.P. (soit 1/5). Ce sont quasi-exclusivement des femmes, et c'est là un phénomène massif : 46 % des femmes effectuant ces tâches sont à T.P. (33 % de l'ensemble hommes et femmes). Les personnels de services directs aux particuliers sont concernés en premier chef (55 %) mais aussi (pour 1/4) les ouvriers non qualifiés de type artisanal, tels les personnels de nettoyage de locaux professionnels, de la voirie...

Les salariés à T.P. sont également nombreux à effectuer des tâches de : « **comptabilité, informatique, secrétariat et autres tâches de type administratif** ». Elle regroupe comme la précédente près d'1/5 des salariés à T.P., soit plus que dans l'ensemble des salariés à T.C. et, aussi massivement que pour la précédente tâche, des femmes. Les salariés à T.P., pour la plupart des employés, se répartissent également entre la Fonction Publique et les services administratifs des entreprises. Le poids du secteur public dans lequel les règles du temps partiel (voir encadré) limitent celui-ci à 50 % du temps de travail hebdomadaire explique en partie la dominante, dans ce sous-groupe, des durées supérieures à 15 heures hebdomadaires. Employés de l'Etat mais autant des collectivités locales ou bien dans le secteur privé, ils sont en majorité dans des établissements de moins de 50 salariés, contrairement aux T.C. effectuant ces tâches.

En troisième position, 17 % des salariés à T.P. déclarent comme tâches principales celles de « **services sociaux, sanitaires, éducatifs, et culturels** ». En proportion, on y trouve un peu plus d'hommes (14 %) et surtout une composition par niveau de qualification globalement équivalente à celle des salariés à T.C. faisant ce même type de tâche. Ce sont pour les 3/4 des professions intermédiaires ou des cadres ou professions intellectuelles supérieures, parmi lesquels essentiellement les personnels enseignants (56 %), mais aussi, l'ensemble des professions médicales, et dans une moindre mesure, les personnels de l'information des arts et spectacles (8).

Les « **guichet, caisse, vente et autres tâches de type commercial** », enfin, concernent un effectif important, bien qu'un peu plus faible que les trois précédents, de salariés à temps partiel (10 % de l'ensemble des T.P.). La proportion de femmes y est forte (91 %) et surtout elles (et ils) sont beaucoup plus massivement employé(e)s (86 %) que les salariés à T.C. dans ce même type de tâches (55 %).

Une autre caractéristique de ces salariés à T.P. effectuant des tâches de type commercial est leur jeunesse, contrairement à la moyenne des salariés à T.P. pour lesquels on note une surreprésentation des salariés d'âge médians, en rapport avec l'existence d'enfants d'âges scolaires. Parmi ces salariés des « tâches commerciales », 28 % d'entre eux contre 16 % des mêmes à T.C. ont moins de 25 ans. On verra plus loin que ces « commerciaux » ont des conditions de travail qui les distinguent à plus d'un titre de leurs homologues à T.C. ou encore des autres salariés à T.P.

Outre ces quatre types, le travail à T.P. est aussi relativement important parmi les femmes effectuant des tâches « moins féminisées ». Ainsi 42 % de celles effectuant de « l'entretien, réglage, réparation » sont à T.P., ou encore 20 % de celles dont la tâche principale est « la manutention ». Il s'agit de personnels de services directs aux particuliers ou bien d'ouvrières de type artisanal, appartenant donc à de petits établissements. A cette concentration globale de la population salariée à T.P. dans un petit nombre de tâches, fait écho une définition relativement restreinte des tâches de chacun(e) :

(8) Ceux-ci ont un des taux les plus élevés de salariés à T.P.

Des tâches moins souvent polyvalentes, mais aussi souvent répétitives :

A temps partiel, près d'1/4 des salariés ont déclaré « occuper plusieurs postes la même semaine », mais ils sont plus nombreux à temps complet (près d'un tiers). Il est vrai que cette polyvalence touche davantage les secteurs de production de biens où le T.P. est plus rare. Néanmoins, quel que soit le type de tâche, la « polyvalence » est un peu moins fréquente lorsque les salariés sont à T.P. ; elle l'est même beaucoup moins parmi ceux faisant du « gardiennage, nettoyage, etc. » (16 % contre 31 % des mêmes à T.C.). En l'occurrence, la moindre qualification des tâches ne conduit pas à davantage de polyvalence ; au contraire, les cadres et professions intellectuelles supérieures à T.P. s'y déclarent plus souvent (un tiers) astreints que les mêmes à T.C. (un quart).

TABLEAU 8

Proportion de salariés déclarant occuper plusieurs postes la même semaine, pour quatre types de tâche principale et pour l'ensemble

Source : TPA-84-6

Type de tâches effectuées principalement	à TP	à TC
Gardiennage, balayage, nettoyage aménagement de terrains et locaux	16,3	30,7
Comptabilité, informatique, secrétariat, tâches de type administratif	22,6	26,0
Services sociaux, sanitaires, éducatifs, culturels	19,0	20,9
Guichet, caisse, vente, autres tâches de type commercial	33,2	36,2
Ensemble des salariés (de tous les types de tâches)	23,6	33,2

TABLEAU 9

Proportion de salariés ayant déclaré « répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations »

Source : TPA-84-40S

Catégorie socio-professionnelle	dont ayant un cycle d'une minute au plus			
	TC	TP	TC	TP
Employés :	18,2	17,8	3,6	4,0
dont employés de commerce	24,5	29,1	6,5	10,3
dont personnels de services directs aux particuliers	13,9	16,2	1,8	3,5
Ouvriers :	34,4	34,3	10,2	8,3
dont ouvriers non qualifiés	49,5	40,0	17,2	9,4
Ensemble des salariés	20,0	17,7	5,1	3,9

Entre les salariés à T.P. et ceux à T.C., la fréquence des tâches répétitives est globalement du même ordre (18 % des employés, 34 % des ouvriers, 20 % de l'ensemble des salariés). Notons, néanmoins, que les « personnels de services directs aux particuliers » et plus encore les employés de commerce dans les deux cas signalent un peu plus souvent cette répétitivité, et notamment avec un cycle de répétition inférieur à une minute.

LES CONTRAINTES DE TEMPS DANS LE TRAVAIL

Dans quel cas peut-on penser que le raccourcissement de la durée s'accompagne d'une plus grande intensité du travail ? Question importante, que l'enquête sur les conditions de travail permet de mieux cerner.

Un contrôle de l'horaire plus souple.

Les salariés à T.P., particulièrement les employés et les ouvriers, déclarent moins souvent que les salariés à T.C. subir un quelconque contrôle d'horaire : 63 % des T.P. contre 50 % des T.C. disent n'avoir « aucun contrôle ». Ce résultat est cohérent entre autres, avec la plus grande fréquence de l'horaire de type « libre » chez les employés et les ouvriers à T.P., mais ce phénomène se retrouve aussi avec les autres types d'horaire.

Une exception de taille, les employés du commerce à T.P., dont on a déjà vu les horaires plus souvent fixés par l'entreprise et variant d'un jour à l'autre : contrairement aux autres employés et aux ouvriers, ils sont à T.P. plus souvent contrôlés soit par l'horloge pointeuse (ou son équivalent) soit « par l'encadrement ». Notons que le contrôle par l'encadrement est aussi plus présent chez les professions intellectuelles ou supérieures et les professions intermédiaires du secteur public lorsqu'elles sont à T.P. Ce constat est à rapprocher du lien, montré précédemment, entre le temps partiel et des tâches de moindre responsabilité hiérarchique, en particulier chez les cadres.

Sauf pour les employés du commerce, le raccourcissement du temps de travail pourrait donc s'accompagner d'une certaine autonomie dans la maîtrise des horaires quotidiens ou bien s'intégrer dans une organisation avec des contrôles moins formalisés, liée notamment à la plus petite dimension des établissements.

Moins de pauses réglementaires, mais aussi moins de possibilités d'interruption du travail.

L'existence d'au moins une pause réglementaire (9) en dehors de la pause repas au cours de la journée de référence est une première indication sur le rythme exigé au cours de cette journée de travail ; mais cette

(9) Voir encadré « Quelques définitions ».

information est limitée car elle peut correspondre à des situations très opposées : pas de pause et des rythmes intenses ou pas de pause et pas de rythme imposé. L'indication sur la possibilité d'interrompre le travail apporte de ce point de vue un complément d'appréciation utile.

Parmi les salariés à T.C., 29 % des ouvriers et 22 % de l'ensemble ont au moins une pause réglementaire ; ils ne sont plus que 12 % parmi les ouvriers à T.P., 14 % dans l'ensemble des salariés à T.P. La raréfaction de ces pauses **chez les ouvriers à T.P.** est réelle quelle que soit leur qualification, et quelle que soit aussi la durée hebdomadaire du T.P. (30 h au plus, 15 à 29 h, moins de 15 h). Cela s'explique : relativement peu nombreux parmi les salariés à T.P., les ouvriers sont surtout non qualifiés et de « type artisanal » donc dans de petits établissements (notamment des services de nettoyage de locaux professionnels, de la voirie, de petits métiers divers pour les particuliers) où ce type de réglementation s'intègre moins souvent.

L'écart est plus net encore pour les « personnels de services directs aux particuliers » (femmes de ménage, services divers dont l'hôtellerie et la restauration...). L'effet « taille de l'établissement » peut expliquer là aussi que moins de 5 % d'entre eux contre 15 % de cette catégorie à T.C. déclarent bénéficier des pauses réglementaires. Parmi les employés, ceux des secteurs administratifs des entreprises (T.P. comme T.C.) ont peu de pauses. Dans le secteur public, les temps par-

tiels tendent à s'aligner, de ce point de vue, sur le secteur privé avec beaucoup moins de pauses que les T.C. du secteur public.

Si l'ensemble de ces ouvriers, personnels de services, employés administratifs ont moins souvent des pauses, ceux qui en bénéficient sont plus nombreux à en choisir le moment. Mais c'est totalement l'inverse qui se produit pour les employés du commerce ; ils ont plus souvent de pauses réglementaires, certes, mais la possibilité d'en choisir le moment leur en est refusée bien plus souvent que chez les mêmes à T.C. Ces tâches de type commercial à T.P. dont on a vu plus haut qu'elles étaient plus souvent répétitives, dans des établissements de tailles diverses, impliquent donc un régime de marche-arrêt bien plus strict que, par exemple, la moyenne des tâches des personnels de services.

Cette dernière remarque se voit confirmée à propos de la question sur l'impossibilité d'interrompre son travail : les employés du commerce à T.P. sont plus nombreux à ne pouvoir le faire (44 % contre 36 % à T.C.).

L'ensemble des salariés à T.P. sont un petit peu plus touchés par cette impossibilité. Comme les employés de commerce, les employés administratifs du secteur public et du secteur privé en subissent les effets, mais ce n'est pas le cas, bien au contraire, des personnels de services aux particuliers et des ouvriers (pris séparément par qualification et par sexe), moins astreints à T.P. que leurs homologues à T.C.

TABLEAU 10

Proportion de salariés ne pouvant pas interrompre leur travail

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Employés	31,7	36,3	26,7	30,0	28,2	30,3
dont :						
— employés de commerce	25,5	(19,2)	38,5	44,8	35,6	43,9
— personnels de services directs aux particuliers	36,2	24,0	34,7	27,7	35,1	27,6
Ouvriers	29,3	20,6	38,3	36,4	30,8	29,5
dont :						
— non qualifiés	31,3	25,9	41,4	36,3	34,5	34,1
Ensemble des salariés	25,8	25,8	32,0	33,6	28,1	32,5

De rares contraintes de rythme automatique

Le travail à la chaîne, à proprement parler, est quasi inexistant parmi les salariés à T.P. : 1 % de l'ensemble, contre 3 % des salariés à T.C. Il est aussi rare chez les seuls ouvriers à T.P., notamment chez les ouvrières (5,6 %) relativement nombreuses à la chaîne à T.C. (23 %).

L'existence d'une **contrainte de rythme automatique** d'une définition plus large que le strict tra-

vail à la chaîne (10) est aussi beaucoup moins présente pour les salariés à T.P., aussi bien du reste chez les ouvriers (dont on a vu qu'ils étaient principalement « de type artisanal ») que chez les employés. Il est à ce propos opportun de remarquer la plus faible utilisation de machine (ou installation ou véhicule), qu'elle soit ou non entièrement automatisée, parmi ces T.P. Ce constat ne saurait surprendre puisque ces contraintes

(10) Voir encadré « Quelques définitions ».

sont surtout celles d'ouvriers de la production en grandes industries peu représentées parmi les T.P., mais il valait d'être précisé du moins pour les non-qualifiés.

On a évoqué à propos des tâches la répétitivité à cycle court, observée notamment chez les employés

du commerce. Elle peut se cumuler avec une contrainte de rythme automatique ; mais ce cumul est comme le travail à la chaîne, extrêmement rare chez les salariés à T.P. : 1,6 % contre 5,4 % à T.C. Les plus concernées, les ouvrières, sont respectivement 9 % à T.P. (contre 33 % parmi les T.C.), ce qui en effectif est relativement peu dans la population des T.P.

TABLEAU 11

Travail sur machine de bureau, sur machine à écran et contraintes de rythme de travail à T.P. et à T.C.

Source : TPA-84-18/19

Catégories Socioprofessionnelles	Proportion de salariés travaillant sur une				Proportion de salariés			
	machine de bureau		machine à écrire		ayant des normes ou délais à respecter		ayant une demande de l'extérieur exigeant une réponse immédiate	
	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC
3. Cadres et Professions intellectuelles Supérieures	6,4	24,9	5,7	18,5	4,8	8,3	47,7	34,3
4. Professions Intermédiaires	15,5	27,3	10,0	15,5	6,5	14,1	29,1	31,8
dont :								
41. P.I. de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés	10,1	17,9	8,0	7,3	4,5	6,9	28,5	29,5
42. P.I. administ. et commerciales des entreprises	38,4	49,5	17,0	20,0	17,7	8,9	31,2	43,8
5. Employés	34,5	45,2	5,9	17,3	11,7	11,7	34,0	40,2
dont :								
51. Employés de la Fonction publique.....	28,8	28,1	5,1	9,5	16,9	13,8	21,4	30,6
54. Employés administ. d'entreprises	76,8	74,2	15,7	34,7	9,2	13,1	41,1	38,7
55. Employés de commerce ..	55,3	48,5	4,3	3,1	7,9	4,0	84,4	78,2
56. Personnel des services directs aux particuliers ...	2,6	5,8	0,6	0,6	11,2	6,8	19,4	44,1
6. Ouvriers	1,4	2,5	0,5	3,2	23,5	31,2	11,8	14,5
dont :								
61. Ouvriers qualifiés	5,5	3,3	0	4,1	27,2	30,6	20,4	18,8
66. Ouvriers non qualifiés	0	1,5	0,8	2,1	21,7	33,1	9,0	8,5
Ensemble de la population salariée	24,1	23,1	5,7	11,8	12,4	19,1	30,2	28,1

D'autres contraintes de rythme de travail semblent en revanche concerner plus spécifiquement certaines tâches ou catégories de salariés à T.P.. **Telle la « demande de l'extérieur ou des clients nécessitant une réponse immédiate »** qui concerne massivement les employés du commerce : 78 % à T.C. mais plus encore, (84 %) à T.P. De même, y a-t-il davantage de normes ou de délais à respecter parmi certains salariés à T.P. Si l'on admet que la présence de cette contrainte est une indication de la densité de travail, il faut donc admettre qu'il y a en effet une certaine relation entre densité accrue et durée du travail réduite. Ce constat vaut toutefois davantage pour les employés du commerce et les personnels de services

directs aux particuliers que pour les ouvriers (proches sur ce point des ouvriers à T.C., souvent tenus par ces normes ou délais). Mais parmi les employés, ce sont finalement ceux du secteur public qui à T.P. se trouvent plus souvent confrontés à l'exigence de normes ou délais à respecter, bien plus souvent que les employés administratifs d'entreprises, favorisés sur ce point lorsqu'ils sont à T.P..

En revanche, dans toutes les catégories, les salariés à T.P. apparaissent **moins liés par une dépendance vis-à-vis de collègues**. Cette plus grande autonomie apparente de travail s'inscrit parfaitement dans

l'image d'un travail où le contrôle de l'horaire est moins strict, la responsabilité hiérarchique rare, le contenu des tâches plutôt administratif et sans doute parcellaire, tout en étant moins souvent dépendant d'une machine.

NON PAS UNE, MAIS PLUSIEURS POPULATIONS DE « TEMPS PARTIEL »

Le travail à T.P. apparaît bien, dans l'ensemble, comme une réduction de la « pression » du travail, liée à celle de sa durée mais aussi aux types de tâches assez spécifiques qu'il recouvre. La place qu'occupe la catégorie des « employés », et parmi ceux-ci des « personnels de services directs aux particuliers », détermine dans ses principaux traits le paysage des conditions de travail pour les « temps partiels », par comparaison avec l'ensemble des salariés. La très forte féminisation de cette sous-population explique qu'y soient marginalisées, comme le montrent d'autres questions non développées ici, les tâches à plus fortes pénibilités ou nuisances, dont cette enquête nous a déjà montré qu'elles étaient essentiellement le fait des hommes ou des ouvriers (11). De plus, on sait que cette population se concentre dans les petits et moyens établissements et ceci a de nombreuses implications sur l'organisation du travail, le temps de travail et ses contraintes.

Les réponses données par les salariés à cette enquête concrétisent bien ce que l'on connaissait globalement de leur appartenance socio-professionnelle.

● **Ainsi, les cadres et professions intermédiaires à temps partiel**, principalement dans l'enseignement ou les secteurs sanitaires et sociaux connaissent, même si la population d'hommes y est relativement élevée, des conditions de travail qui reflètent des caractéristiques connues du travail féminin : plus faible responsabilité, horaires et contrôles plus astreignants que leurs homologues à T.C. Mais dans l'ensemble, ils présentent les mêmes caractéristiques, avec bien sûr un temps de travail plus court.

● Cette similitude entre T.P. et T.C. est un peu moins rigoureuse dans le cas des **employés** (hors employés de commerce). Dans le secteur public, comme dans les entreprises, ces salariés à T.P. ont, par rapport à leurs homologues à T.C., des contrôles d'horaires plus souples (moins de pointeuses, plus souvent une absence de contrôle), des horaires « libres » plus fréquents. Une nuance importante : **dans le secteur public** l'horaire fixe est encore plus fréquent à T.P. qu'à T.C., tandis que **dans le privé** la variation d'heures d'un jour à l'autre et de jours d'une semaine à l'autre (en régime fixé par l'employeur) sont prédominants.

Dans le secteur public comme dans le privé, les tâches des employés à T.P. impliquent moins de responsabilité, mais aussi moins de polyvalence. Il en ressort un rythme de travail plus soutenu, avec dans le secteur public plus de délais à respecter, dans les entreprises une pression plus forte de la demande de client exigeant une réponse immédiate.

● Les « personnels de services aux particuliers », et les ouvriers.

Ces deux catégories très différentes se rejoignent pour ce qui est des salariés à temps partiel, du fait des niveaux de qualification, du taux de féminisation, de la taille des établissements et d'une certaine similitude de tâches, notamment celles de « nettoyage, balayage... etc ».

Mais les ouvriers à T.P. se distinguent davantage des T.C. par un cumul d'aménagements atypiques de leur temps de travail dans la journée et dans la semaine.

Ils gagnent en libres interruptions de travail ce qu'ils perdent en pauses réglementaires avec notamment une moindre surveillance de la hiérarchie.

● Pour les **employés du commerce**, enfin, le temps partiel s'accompagne de contraintes rigoureuses. C'est parmi eux que l'horaire fixé par l'entreprise, variable d'un jour à l'autre est le plus fréquent ; ils ont de plus un contrôle d'horaire, par la pointeuse ou par l'encadrement, plus généralisé que pour les employés de commerce à T.C. A des fins de journée plus souvent tardives, s'ajoutent davantage de variations du nombre de jours travaillés par semaine. Tenus plus souvent, à la fois par la demande des clients, la surveillance de la hiérarchie et une stricte réglementation des pauses, ils apparaissent sans conteste parmi les plus contraints, ceux pour lesquels le temps partiel s'accompagne d'une densité du travail accrue.

Les réponses que l'on peut apporter aux trois questions posées en début d'article sont, on le voit, de nature différente :

● le T.P. permet-il un meilleur aménagement du temps de vie ? Oui, sans doute dans la plupart des cas, ne serait-ce qu'en raison du moindre nombre d'heures travaillées ; mais souvent des irrégularités, des décalages, des fractionnements, peuvent remettre cette amélioration en cause ;

● le T.P. est-il moins qualifié ? Il est, en tout cas, moins responsabilisant : la comparaison des tâches à catégorie égale confirme ce que l'on savait déjà quant aux inégales répartitions des T.P. et des T.C. dans la hiérarchie professionnelle ;

● le raccourcissement du temps de travail s'accompagne-t-il de contraintes plus rigoureuses pendant les heures travaillées ? C'est difficile à apprécier, l'enquête repérant davantage l'existence de certains types de contraintes que leur intensité ; mais la situation plus fréquente d'emplois à T.P. dans des établissements de petites tailles conditionne, outre le type de tâche, beaucoup des contraintes ou des souplesses du rythme de travail propres à ces travaux, essentiellement de services ou administratifs.

Au travers de ces trois questions se confirme une grande diversité de situations des salariés à T.P., tant en matière de rythmes que de contraintes. Il faut donc parler de temps partiel au pluriel.

(11) Voir bibliographie F.

BIBLIOGRAPHIE

- [A] « *Les nouvelles formes d'emploi* » dans « *Données Sociales* », INSEE 1984, par Maryse Huet et Nicole Schmitz.
- [B] « *Les femmes et le travail à temps partiel* » par Danièle Kergoat dans « Document Travail — Emploi » Juin 1984 et dans « *Travail et Emploi* » n° 21 septembre 1984 (Ministère du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).
- [C] « *Le travail à temps partiel de 1978 à 1983* » par Aimery Lehmann, dans « Travail et Emploi » n° 26 décembre 1985.
- [D] « *Temps partiel en hausse parmi les femmes salariées* » dans « Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi » n° 12.13 septembre 1985 par Philippe Combault, François Peronnet et François Rocherieux.
- [E] « *Horaire et aménagement du temps de travail des salariés en mars 1984* » dans « Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi » n° 17 novembre 1985 par Jennifer Bué et Marie-France Cristofari.
- [F] « *Contraintes et nuisances dans la vie de travail* » dans « Dossiers statistiques du Travail et de l'Emploi » n° 20 avril 1986 par Jennifer Bué et Marie-France Cristofari.
- [G] « *L'Europe à temps partiel* » dans « *Economica 1981* », par J.P. Jallade.
-