

Les arbitrages entre temps libre et salaire

Les enseignements d'une enquête réalisée auprès des salariés de la chimie

Jean-Yves BOULIN (*), Gilbert CETTE (**), et Daniel VERGER (***)

La question de la compensation salariale constitue bien souvent la pierre d'achoppement des discussions sur la réduction de la durée du travail. De quelles marges de manœuvre disposent les partenaires sociaux aux niveaux décentralisés de la négociation ? Pour éclairer ce point, les auteurs appliquent ici une analyse logistique multivariée aux résultats individuels d'une enquête réalisée par la CFDT auprès des salariés de la Chimie, sur leurs arbitrages entre temps libre et salaires. Cette analyse fait clairement ressortir l'influence de deux variables essentielles que sont le niveau des salaires d'abord, puis les affinités syndicales, sur les préférences des salariés face aux choix qui leur sont proposés.

La réduction de la durée du travail est souvent présentée comme une solution (généralement partielle) au problème de chômage massif que connaît la France. En termes de politique économique, l'importance de ce débat est confirmée par de nombreuses initiati-

ves visant à inciter ou impulser un mouvement de réduction de la durée du travail significatif au niveau national, parmi lesquelles on peut citer la Loi Quinquennale en 1993, la Loi du 11 juin 1996 (dite Loi ROBIEN) et la récente Loi " d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail " du 13 juin 1998.

Or, tant aux niveaux micro-économique d'une entreprise que macro-économique d'une nation, l'impact d'une réduction de la durée du travail (en particulier sur l'emploi) est grandement conditionné par les conditions dans lesquelles elle s'opère, plus particulièrement les évolutions associées du taux de salaire, de la productivité horaire du travail et du capital, ainsi que de la durée d'utilisation des équipements. La compensation salariale constitue donc l'un des principaux éléments qui influencent les effets d'une réduction de la durée du travail. L'objet de cette analyse est d'apporter un éclairage original sur les arbitrages des salariés entre temps libre et salaires, en mobilisant à cette fin leurs réponses individuelles à une vaste enquête réalisée par la CFDT, dans laquelle diverses questions étaient posées à ce propos. Cette enquête a été réalisée dans la Chimie, à l'échelon national, en 1995, et environ 10 000 salariés y ont répondu. L'originalité de la présente étude réside dans l'exploitation des réponses individuelles (et non agrégées) à cette enquête, par une analyse multivariée permettant de discriminer, parmi un ensemble de variables (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle, formes de travail, proximité syndicale, type de foyer

(*) CNRS, IRIS-TRAVAIL ET SOCIÉTÉ, Université Paris-Dauphine, place du Maréchal de Lattre de Tassigny, 75775 Paris Cedex 16.

(**) Université d'Aix-Marseille II, 14 avenue Jules Ferry, 13621 Aix-en-Provence Cedex.

(***) CREST-INSEE, 15 boulevard Gabriel Péri, 92245 Malakoff Cedex.

Les opinions émises dans cette étude n'engagent que ses auteurs et non les institutions qui les emploient.

etc.), celles qui influencent le plus le comportement des salariés en matière de compensation salariale (1).

Après avoir rappelé les principaux enseignements d'études antérieures, on présentera les résultats de l'analyse multivariée. L'enquête mobilisée dans cette analyse est décrite en encadré.

Le dilemme entre le temps et l'argent

De nombreux sondages et enquêtes fournissent une caractérisation déjà très riche de l'arbitrage temps libre-salaires (ATLS) des salariés dans la problématique d'une réduction de la durée du travail (RTT). Une illustration forte en est donnée par l'exploitation des données de l'enquête complémentaire à l'Enquête Emploi réalisée par l'INSEE en mars 1995 (cf. M.-P. BAESA, 1996). Une synthèse des enseignements de ces travaux est présentée dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE, M. DAUCHOT et D. VERGER (1996), ou G. CETTE et D. TADDEI (1998). On n'en rappelle ici que les principaux messages, dont il ressort que :

– dans leur grande majorité, les salariés déclarent souhaiter une RTT, mais cette aspiration est contrebalancée par la volonté de maintenir voire d'augmenter le pouvoir d'achat. Les salariés rejettent l'hypothèse d'une baisse de pouvoir d'achat pour eux-mêmes en cas de RTT. Mais simultanément, plus leur salaire est élevé, plus ils acceptent et préconisent une compensation partielle ;

– tant en bas qu'en haut de l'échelle des salaires, une forte proportion de salariés préconisent, dans l'éventualité d'une RTT, une redistribution salariale en faveur des salaires les plus faibles. Cette communauté d'appréciation confirme qu'il est pertinent de mettre en relation le degré de compensation salariale associée à une RTT avec le niveau du salaire ;

– les orientations de ces ATLS sont donc fonction du niveau de revenu mais également de la situation de l'emploi au niveau national. On observe ainsi que la nature de cet arbitrage est très sensible aux à-coups conjoncturels, la préférence pour le temps libre semblant s'affirmer dans les périodes de crise aiguë, quand la pression au ralentissement des hausses de salaires est forte. De plus, on ne peut *a priori* exclure que de telles modifications des ATLS des salariés témoignent aussi des variations des contraintes conjoncturelles intériorisées par ces derniers, ou autre-

(1) Une exploitation sur les réponses agrégées à cette enquête sur le thème des ATLS est présentée dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE, M. DAUCHOT et D. VERGER (1996). Une autre exploitation des réponses individuelles à cette même enquête sur d'autres thèmes (évocation d'une RTT, conséquences d'une RTT, utilisations du temps libéré par une RTT, formes de RTT préférées, aménagements d'horaires préférés...) est proposée dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE et D. VERGER (1998).

ment dit que les salariés adaptent leurs réponses à ce qu'ils pensent possible d'obtenir au moment de l'enquête ;

– il apparaît également que les salariés adhèrent d'autant plus à cette logique qu'il s'agit de préserver l'emploi dans leur entreprise. L'entreprise apparaît même comme un espace privilégié de cette problématique, plutôt qu'un champ plus élargi (branche, national). Le "consentement à payer" pour une RTT destinée à favoriser l'emploi est sans doute plus important au niveau micro-économique d'une entreprise, quand son propre emploi (ou celui de collègues) est en jeu ou que d'éventuelles créations d'emplois sont tangibles, qu'au niveau plus global quand l'impact sur l'emploi est moins directement perceptible.

L'analyse des accords de RTT signés sur les dernières années confirme ces enseignements. Il apparaît ainsi que, durant le creux conjoncturel prononcé des années 1992-1993, les salariés ont privilégié, dans de nombreux accords, la RTT au détriment de l'augmentation du pouvoir d'achat, acceptant même, sous certaines conditions, une compensation salariale partielle (cf. C. BLOCH-LONDON, P. BOISARD, J.-Y. BOULIN et T. COUTROT, 1994). Plus qu'une soudaine valorisation du temps libre, ne faut-il pas voir là l'incidence d'un risque plus élevé concernant leur propre emploi ?

Plus récemment, l'analyse d'environ mille conventions de RTT conclues entre octobre 1996 et la fin 1997 dans le cadre de la loi ROBIEN apporte également des éléments d'information très riches sur les contributions potentielles des salaires à financer des RTT (cf. DARES, 1998). Il apparaît que de très nombreuses conventions intègrent des modalités de contributions salariales au financement de la RTT, sous une forme statique (au moment de la RTT) ou dynamique (après la RTT). Ce consentement salarial à contribuer au financement de la RTT prend plus souvent une forme statique dans le cadre d'accords défensifs que d'accords offensifs, et en corollaire il prend plus souvent une forme dynamique dans le cadre d'accords offensifs que d'accords défensifs.

Analyse multivariée des arbitrages des salariés

L'exploitation, de façon agrégée, des réponses à l'enquête ici mobilisée indique qu'une RTT fortement créatrice d'emplois est envisageable, avec une baisse de salaire pour tous pour 9 % des salariés interrogés, avec une baisse pour personne pour 36 %, et avec une baisse à partir d'un certain seuil pour 55 %. Parmi ces derniers, 14 % placent ce seuil aux environs de leur salaire, tandis qu'ils le placent nettement au-dessus pour 27 %, et nettement au-dessous pour 14 %. Au-delà de ce résultat très global, commenté avec d'autres dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE,

Encadré

L'enquête mobilisée pour l'analyse

Les données mobilisées dans cette étude proviennent d'une vaste enquête réalisée à l'initiative de la Fédération Unifiée de la Chimie du syndicat CFDT (FUC-CFDT). Près de 10 000 salariés de la Chimie y ont répondu dans toute la France. Des enseignements de cette enquête sont présentés dans CFDT-FUC (1995) et résumés dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE, M. DAUCHOT et D. VERGER (1996). Le questionnaire de l'enquête est fourni dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE et D. VERGER (1998).

L'enquête a été concrètement menée sur les lieux de travail par des centaines de militants. Nous avons vérifié que la structure sociologique (âge, sexe, formation, catégorie professionnelle, situation de famille...) des salariés ayant répondu est très proche de celle de l'ensemble des salariés de la branche (d'après les données publiées par l'INSEE). Par contre, les salariés sympathisants de la CFDT sont davantage représentés que les autres. Les redressements des réponses sur ce seul critère, afin de se rapprocher des affinités syndicales correspondant aux élections professionnelles dans la branche, ont eu un impact très marginal sur les résultats.

Cette enquête fournit une information très riche sur les attentes des salariés concernant la RTT et, entre autres thèmes, sur les ATLS. La question salariale y est abordée en deux temps : il est d'abord demandé au salarié :

Une forte réduction du temps de travail avec un effet réel sur l'emploi est envisageable, selon vous, avec :

- un maintien du pouvoir d'achat pour tous,
- une diminution du pouvoir d'achat de tous,
- un maintien du pouvoir d'achat jusqu'à un certain niveau de salaire.

Si le salarié a opté pour la dernière option, c'est-à-dire pour une "logique de seuil", il lui est demandé de préciser ce seuil :

Jusqu'à quel montant de salaire net un maintien total du pouvoir d'achat doit-il, selon vous, être garanti ?

Ce seuil peut alors être comparé au salaire réellement perçu afin de déduire indirectement si le salarié accepterait pour lui-même une perte de pouvoir d'achat.

Il faut tout d'abord souligner le cadre limitatif dans lequel est traitée, dans le questionnaire, cette importante question salariale : les questions posées n'envisagent qu'une contribution salariale statique (par baisse des salaires) au financement de la RTT, et non une contribution salariale dynamique (par moindre progression des salaires que celle qui aurait pu être négociée sans RTT). Cette façon restrictive d'envisager la compensation salariale est bien évidemment plus difficile à supporter (et donc à accepter) pour le salarié que l'autre.

Par ailleurs, si on comprend bien les raisons qui ont poussé les concepteurs du questionnaire à adopter cette démarche plutôt qu'une approche plus directe demandant au salarié s'il serait prêt à négocier son propre salaire, on peut aussi regretter une certaine ambiguïté : on ne sait pas très bien, du fait de la formulation retenue, quel est le registre de la réponse. Fournit-elle une indication valable de ce que le salarié est prêt à accepter lors d'une négociation salariale, ou n'est-elle rien d'autre que le reflet de ce que le salarié croit possible compte tenu de ce qu'il connaît, ou croit connaître des mécanismes de l'économie, sans se prononcer sur ce qu'il juge souhaitable, et encore moins sur ce qu'il est prêt à accepter ? Il est certainement raisonnable d'envisager un mélange des deux lectures, et peut-être même un lien entre le registre implicitement adopté et le degré d'adhésion du salarié au principe d'une RTT. Il n'est pas absurde d'imaginer qu'un opposant réponde qu'une RTT avec un réel effet sur l'emploi ne saurait aller sans la baisse générale du pouvoir d'achat (ce qui explique son opposition à la RTT) alors qu'il est farouchement contre toute RTT. Nous avons levé cette ambiguïté en constatant que les résultats de l'analyse sont très proches sur l'ensemble de la population enquêtée et sur les seuls salariés qui se déclarent favorables au principe d'une RTT.

L'analyse est menée sur les 9 811 réponses des seuls salariés travaillant à temps plein. Cette restriction s'explique par le fait que, pour les salariés à temps partiel, il n'est pas possible de savoir avec certitude si le salaire indiqué dans l'enquête correspond à celui effectivement gagné ou à celui d'une "référence" à temps plein. Le nombre de réponses individuelles de salariés à temps partiel ainsi écartées de l'analyse s'élève à 271.

M. DAUCHOT et D. VERGER (1996), il est utile d'articuler plus finement les réponses individuelles avec les caractéristiques de salariés. On présente successivement le modèle économétrique retenu à cette fin, puis les principaux résultats.

Le modèle économétrique retenu

Dans ce modèle (dont les aspects "techniques" sont décrits dans J.-Y. BOULIN, G. CETTE et

D. VERGER, 1998), les réponses des salariés sont "expliquées" par plusieurs ensembles de variables :

– des variables de nature démographique : âge et sexe du répondant, situation de famille (nombre d'enfants à charge, présence d'un conjoint et situation de ce dernier vis-à-vis du marché du travail), nationalité ;

– une variable quantifiant le stock de capital humain en formation, ici le diplôme le plus élevé

obtenu. Cette variable, ainsi que les précédentes, peuvent raisonnablement être considérées comme exogènes ;

– des variables caractérisant l'emploi exercé : catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, technicien, cadre...), niveau de salaire, type de contrat de travail (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, intérimaire...), organisation du temps de travail (horaires fixes, variables, décalés, équipes de jour, de nuit, travail le week-end...), durée du travail, temps de trajet domicile-travail. Ces variables sont également supposées exogènes, mais une telle hypothèse est sans doute plus forte que précédemment. En effet, ce sont peut-être les mêmes caractéristiques inobservées du salarié qui expliquent à la fois son attitude vis-à-vis de la RTT et le fait qu'il occupe effectivement tel ou tel poste. Par exemple, un salarié dont l'utilité du temps de loisir est particulièrement faible peut faire le choix de travailler très longtemps, ce qui expliquerait qu'il soit peu favorable à l'idée de la RTT ;

– des variables plus subjectives : il s'agit du degré d'optimisme du salarié vis-à-vis de l'évolution de son emploi et de la nature de ses sympathies syndicales. L'hypothèse d'exogénéité est encore plus héroïque que pour les précédentes variables : des salariés aspirant à une RTT peuvent se sentir proches du syndicat CFDT (qui a davantage que d'autres privilégié ce thème) mais, inversement, des salariés ont pu être sensibilisés à ce thème à l'occasion de réunions syndicales ;

– enfin, le modèle introduit une dernière variable caractérisant la façon dont le salarié a été interrogé (entretien direct dans l'entreprise ou à l'extérieur, entretien téléphonique ou questionnaire auto administré), pour éliminer l'effet parasite que pourrait créer l'absence d'homogénéité au niveau du mode de collecte. L'influence de cette variable est parfois significative, sans toutefois permettre de dégager un diagnostic clair quant à l'existence d'un éventuel biais lié à la modalité d'interrogation.

Afin de tester la robustesse du modèle, une variante a été réalisée qui restreint la liste des variables explicatives en ne conservant que celles ayant un caractère fort d'exogénéité (l'âge, le diplôme, la situation de famille, le nombre d'enfants à charge, la catégorie socioprofessionnelle, la nationalité et les caractéristiques de l'entretien). Cette variante confirme la robustesse des résultats obtenus, puisque les différences correspondent toutes à la suppression de la variable "niveau de salaire", dont la corrélation avec les variables "catégorie professionnelle" et "diplôme" est évidemment assez forte. Aussi, pour les estimations dans lesquelles le salaire a un effet marqué, la suppression de cette variable se traduit par une augmentation des effets attribués aux variables "diplôme" et/ou "catégorie professionnelle". Il faut donc garder présent à l'esprit, lors de l'interprétation des résultats, que la séparation entre les effets propres de ces trois variables peut être fragile et qu'il est

sans doute plus raisonnable de les appréhender comme un tout.

Les précédentes remarques concernant la spécification du modèle expliquent que la présente analyse a une vertu principalement descriptive : les résultats obtenus peuvent seulement suggérer (et certainement pas établir) l'existence de relations de causes à effets.

Les estimations effectuées mesurent des écarts par rapport à une situation de référence, qui peut être soit une situation moyenne, soit une situation spécifique. C'est le second choix qui a été retenu ici. La situation de référence retenue dans l'analyse est celle d'un ouvrier de 36 à 45 ans, non diplômé, en couple avec un conjoint actif, sans enfant, de nationalité française, gagnant moins de 5 000 francs nets par mois, en contrat à durée indéterminée, travaillant en horaires fixes entre 37 et 39 heures par semaine, avec un temps de trajet travail/domicile entre 1/2 h et 1 heure, adhérent à la CFDT, très inquiet vis-à-vis de son emploi, et interrogé directement dans l'entreprise pour cette enquête. La lecture des résultats mérite une précision : un effet négatif pour une sous-population signifie que l'opinion étudiée est moins répandue dans cette sous-population que dans la population de référence, mais cela ne signifie pas qu'elle cesse pour autant d'être éventuellement majoritaire.

La proportion de non-réponse est importante. L'alternative qui se présente alors pour les estimations est la suivante : on peut assimiler une non-réponse à une réponse négative, par exemple en réalisant les estimations sur l'ensemble du fichier, la variable expliquée devenant "avoir explicitement donné telle ou telle réponse". Mais on peut aussi faire l'hypothèse que la non-réponse ne traduit aucune position particulière du salarié vis-à-vis du phénomène abordé par la question, par exemple en réalisant l'estimation sur un champ perpétuellement variable correspondant aux seuls répondants explicites à la question. C'est la seconde de ces deux solutions qui a été retenue, mais rien ne permet d'affirmer qu'elle est préférable à la première.

L'application du modèle à l'arbitrage temps libre-salaires (ATLS)

De ceux qui refusent tout ajustement des salaires à ceux qui l'admettent pour tous (ou qui l'admettent à condition qu'il soit général ?), en passant par ceux qui rentrent dans une logique de seuil, on peut construire un indicateur d'ouverture croissante à la négociation sur ce thème. Pour l'étude de la variable obtenue, on utilise donc un modèle polytomique ordonné. On la complète par trois analyses logistiques moins globales s'intéressant respectivement à ceux qui refusent toute baisse de salaire pour leur propre personne (qu'ils en acceptent pour d'autres ou non), à ceux qui au contraire l'acceptent (les deux approches ne sont pas exactement antinomiques à cause de ceux pour lesquels on ne peut trancher, vu l'imprécision du questionnaire), et enfin à ceux qui acceptent d'entrer dans une logique de seuil (que le seuil déclaré soit ou

non inférieur à leur propre salaire). Les commentaires porteront principalement sur les analyses réalisées sur l'ensemble de la population, les résultats en étant fournis dans le Tableau en Annexe (2).

Ainsi que cela ressortait des développements précédents, le niveau de salaire apparaît comme la variable la plus discriminante, et de loin : l'ouverture croît régulièrement avec le niveau de salaire. La seconde variable la plus discriminante est la proximité syndicale en lien peut-être avec la première : que les adhérents de la CGC soient en tête, devant même les adhérents de la CFDT, peut procéder du même ordre de phénomène, comme d'ailleurs l'ouverture plus importante (particulièrement dans l'analyse polytomique) des cadres, des diplômés ou de ceux qui sont confiants dans leur avenir professionnel. Les adhérents de la CGT et de FO, eux, sont particulièrement peu enclins à la négociation sur ce point, de même que les ouvriers et les hommes en couple dont le conjoint n'exerce aucune activité rémunérée. On voit donc clairement se dessiner une population de salariés caractérisés par une contrainte budgétaire particulièrement serrée qui refuse de subir une baisse de pouvoir d'achat, et ce d'autant plus que s'y surajoute peut-être la croyance en la possibilité de faire supporter le coût de la RTT par le seul capital (ce qui expliquerait l'effet spécifique CGT).

A l'autre extrémité de la hiérarchie salariale, on observe sans doute le mélange de plusieurs effets. D'une part, ainsi que nous l'avons déjà souligné, la contrainte budgétaire moins serrée permet d'envisager de "s'acheter", en quelque sorte, du temps supplémentaire de loisir. D'autre part, une plus grande proximité avec les dirigeants de l'entreprise, et par là peut-être une plus grande réceptivité aux thèses faisant dépendre crucialement la survie de l'entreprise du niveau de productivité, peut les amener à considérer comme inéluctable une certaine baisse des rémunérations annuelles (éventuellement moins que proportionnelle à la baisse de la durée, ou ne touchant qu'une partie des salariés). S'ils partent de ce postulat et s'ils ont un minimum de réalisme, ils ne peuvent qu'être persuadés de l'impossibilité pour eux d'échapper à une telle diminution : c'est peut-être ce simple constat qu'on lit dans les réponses plutôt que le signe d'un réel "consentement à payer".

Il est intéressant d'approfondir l'analyse du comportement des cadres en matière de compensation salariale, pour caractériser ses spécificités éventuelles. Il en ressort les éléments suivants :

– pour les cadres qui acceptent l'idée d'un seuil inférieur à leur propre salaire, les deux variables essentielles demeurent le niveau de salaire et la proximité syndicale. Les deux autres dimensions

(2) Afin de ne pas alourdir l'étude, seuls les résultats de l'application du modèle Logit à l'ensemble de la population enquêtée sont fournis en Annexe. Les résultats évoqués *infra* de l'application du modèle à certaines sous-populations (cadres...) sont disponibles auprès des auteurs.

explicatives jouant un rôle significatif sont le type d'enquête (quand il n'y a pas d'entretien en face à face, la probabilité de déclarer un tel seuil est plus faible) ainsi que le type de situation familiale (les hommes en couple avec un conjoint sans activité rémunérée se caractérisent par un coefficient négatif) ;

– pour les cadres qui refusent toute baisse de salaire, on observe très peu d'effets significatifs, les variables essentielles restant le niveau de salaire et la proximité syndicale, la seule opposition significative de ce dernier point de vue concernant ceux qui ne déclarent aucune affinité syndicale. Ici également, le mode d'enquête demeure significatif puisque la probabilité de refuser toute baisse de salaire apparaît lorsqu'il n'y a pas d'entretien direct ;

– enfin, on observe très peu d'effets significatifs pour les cadres qui entrent dans une logique de seuil. La place du seuil par rapport au salaire effectivement perçu n'étant ici pas prise en considération, le niveau de salaire ne joue plus aucun rôle. La seule dimension fortement explicative reste la proximité syndicale puisque, par rapport aux adhérents CFDT qui se distinguent par une probabilité particulièrement forte d'accepter une telle logique, tous les autres cas sont en retrait. Lorsque l'entretien n'a pas eu lieu en face à face, la probabilité d'entrer dans une telle logique de seuil est plus faible. Elle est en revanche plus forte pour les femmes vivant en couple avec un conjoint actif.

Les salariés qui ont opté pour la réponse "baisse de salaire pour tous" (et donc y compris pour eux), et qui ont été crédités de la plus grande ouverture face au problème de la compensation salariale, semblent plutôt se distinguer par une plus grande réticence vis-à-vis de la RTT : ils sont relativement moins nombreux à y voir la source d'une augmentation du temps libre, d'une amélioration de la vie quotidienne, d'une ambiance de travail plus détendue, et plus nombreux à craindre de nouvelles difficultés dans le travail, une baisse d'efficacité de l'entreprise, un accroissement de la charge de travail individuelle et une complexification des relations professionnelles. Ce sont eux qui croient le moins à un effet bénéfique sur l'emploi : la référence à cette conséquence dans le libellé de la question sur la compensation salariale est donc susceptible d'en avoir brouillé le sens. A l'opposé, ce sont eux qui associent le plus RTT et diminution des salaires. Or, comme on l'a suggéré précédemment, ce trait peut être un signe d'hostilité à la RTT. L'ambivalence de la réponse semble donc bien établie. Ceci est corroboré par l'analyse de l'utilisation du temps libéré : les salariés qui ont opté pour la réponse "baisse de salaire pour tous" sont ceux qui citent le moins souvent les loisirs, la vie associative alors que, par rapport aux salariés qui entrent dans une logique de seuil et placent la limite en deçà de leur propre salaire, ils sont relativement plus nombreux à se déclarer prêts à prendre une activité secondaire rémunérée.

Cependant, l'ambivalence détectée ne fausse pas complètement le sens de la question : la preuve en est

fournie par l'analyse des liens entre cette attitude vis-à-vis de la compensation et les autres types de "sacrifices" que le salarié serait prêt à accepter en contrepartie de la RTT. Pour toutes les formes d'évolution de l'organisation du travail évoquées, les plus fermés à toute négociation se retrouvent plutôt chez ceux qui n'envisagent aucune réduction du salaire. L'interprétation de l'ordre des modalités du code "compensation salariale" comme signe d'une ouverture croissante n'est donc pas sans fondement. Ce résultat est important pour notre analyse : il suggère que les salariés les plus (les moins) ouverts à la négociation sur l'organisation du travail sont aussi ceux qui sont le plus (le moins) prêts à contribuer personnellement au financement salarial de la RTT.

Une façon de lever une (grande ?) partie de la difficulté peut être de réaliser l'analyse de l'attitude face au problème de la compensation salariale sur la sous-population des seuls salariés qui partagent l'idée qu'une RTT est une mesure nécessaire parmi d'autres, voire indispensable. La référence à l'influence de la mesure sur l'emploi figurant dans le libellé incriminé ne devrait plus avoir d'influence perverse, puisqu'on ne s'intéresse qu'à des personnes convaincues de l'existence de ce lien. L'analyse (polytomique) ainsi restreinte est très semblable à la précédente, à quelques détails près : un léger affaiblissement de l'influence des variables démographiques (âge, situation de famille) et une faible augmentation de l'effet du salaire. Si l'on s'en tient à ceux, parmi cette population, qui se déclarent pour un seuil inférieur à leur propre salaire, on observe que le niveau de salaire joue de façon forte. L'orientation syndicale reste le second critère explicatif. Deux autres effets ont pu être relevés : la durée du trajet domicile-travail (ceux qui ont les trajets les plus longs consentent davantage à payer la RTT) ainsi que la catégorie sociale (les techniciens et agents de maîtrise consentent davantage à payer la RTT).

*
* *

Les réponses des salariés à des enquêtes ne peuvent être considérées comme une indication certaine des ATLS qui seront explicitement exprimés dans la situation d'une réelle RTT ultérieure. D'une part parce que, entre l'idée que chacun peut se faire de ses

attentes dans le cas d'une RTT imaginée et l'expression de ces mêmes attentes quand la RTT se négocie, un écart plus ou moins grand ne peut être exclu. Ainsi, le salarié interrogé dans le cadre d'une enquête n'a sans doute pas toujours la disponibilité nécessaire à une réflexion approfondie sur l'ensemble des composantes et conséquences d'une RTT, qu'il peut découvrir pour certaines quand la perspective de la RTT devient plus concrète, dans le cadre d'une négociation par exemple. Par ailleurs, les réponses à une enquête sur les attentes liées à une RTT dépendent en partie de la situation conjoncturelle prévalente au moment de l'enquête, ainsi que des évolutions sociales et culturelles. Nous avons vu également que la façon dont a été conduit l'entretien influe sur la réponse donnée.

Pour autant, les enseignements dégagés dans cette étude paraissent assez robustes, et sont cohérents avec ceux d'études antérieures. Le plus pertinent est que le niveau de salaire ressort comme la variable la plus discriminante dans les ATLS des salariés : plus les salaires sont élevés, et plus les salariés sont prêts à consentir une baisse de leur propre salaire en contrepartie d'une RTT. Les cadres s'inscrivent aussi dans cette logique. La seconde variable la plus discriminante est l'affinité syndicale, qui paraît bien résumer des sensibilités différentes, concernant les ATLS, au sein de la population salariée.

Les salariés acceptent d'autant plus à contribuer (sous une forme dynamique ou statique) au financement de la RTT (toutes choses égales par ailleurs) qu'ils trouvent beaucoup d'avantages à cette dernière. La RTT doit donc correspondre au mieux aux aspirations des salariés concernés dans l'entreprise, dans les modifications de l'organisation du travail qu'elle amène. Il ne s'agit pas seulement de l'articulation plus ou moins harmonieuse des temps de travail et hors travail, mais aussi de l'organisation même du travail dans l'entreprise. Les ouvertures dont témoignent les réponses des salariés aux enquêtes comme celle ici exploitée montrent un certain réalisme qui peut permettre de trouver les conditions de réussite de la réduction de la durée de travail du point de vue à la fois des salariés et des entreprises, dans le cadre des négociations impulsées par la Loi "d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail" du 13 juin 1998. ■

Annexe

Analyse de la compensation salariale éventuellement acceptée par le salarié en cas de RTT

Modèle Logit appliqué, pour quatre types de compensation salariale acceptée, sur l'ensemble des 9 811 salariés de l'enquête chimie

Nature de la baisse de salaire éventuellement acceptée par le salarié en cas de réduction du temps de travail... :	Aucune baisse personnelle		Baisse personnelle		Au-delà d'un seuil		Intensité baisse (polytom.)	
	coef	wald	coef	wald	coef	wald	coef	wald
Constante	1,4	21,2	- 2,5	53,5	0,6	7,6		
Age du salarié Moins de 25 ans De 26 à 35 ans De 36 à 45 ans De 46 à 55 ans 56 ans et plus	ref	ref	ref	ref	- 0,3 - 0,2 ref	7,3 16,9 ref	- 0,1 ref	5,5 ref
Diplôme du salarié Non diplômé CAP/BEP ou équivalent BAC ou équivalent BTS, BAC+2 ou équivalent BAC+4 ou équivalent BAC+5 ou équivalent Autre Non déclaré	ref 0,2	ref 5,6	ref	ref	ref	ref	ref	ref
					0,3 0,3 (0,3) 0,3	8,8 7,9 3,0 4,4	(0,2) 0,2 0,3 0,4	3,7 5,6 4,4 7,3
	0,8	8,6	- 1,0	6,4			- 0,4	5,3
Situation de famille Homme seul Femme seule "Autre situation", homme "Autre situation", femme Homme en couple, conjoint actif Homme en couple, conjoint au chômage Homme en couple, conjoint retraité Homme en couple, conjoint sans activité rémunérée Femme en couple, conjoint actif Femme en couple, conjoint au chômage Femme en couple, conjoint autre inactif Non déclaré	(0,2)	3,5	(-0,3)	3,6			- 0,2	4,4
					- 0,7 ref	4,4 ref	-0,6 ref	4,5 ref
	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	0,5	18,1	- 0,4	6,5			- 0,2	9,5
	- 0,8	10,9	0,7	7,7	0,7	7,1	0,6	9,3
	0,2	11,2	- 0,3	15,7	- 0,2	6,6	- 0,2	11,7
							(-0,1)	3,4
					(-0,4)	3,1		
Nombre d'enfants à charge Aucun Un Deux Trois Quatre Cinq Six et plus	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
							- 0,1	5,5
	0,2	6,7	(-0,2)	3,4				
	0,2	4,3			(0,3) (0,7)	3,6 3,4		
Catégorie socioprofessionnelle Ouvrier Employé Technicien Agent de maîtrise Ingénieur ou cadre Autre Non déclaré	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
			0,3	9,3	0,2	7,7	0,2	6,4
	(-0,2)	3,3	0,4	13,0	(0,1)	3,1	0,2	7,5
			(0,3)	3,6			0,3	6,9
	(-0,4)	3,3	0,5	4,4			(0,3)	3,2
Nationalité Français Etranger	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
					- 0,3	4,2		
Niveau de salaire mensuel Moins de 5 000 F De 5 000 à 7 000 F De 7 000 à 9 000 F De 9 000 à 12 000 F De 12 000 à 15 000 F De 15 000 à 20 000 F Plus de 20 000 F Non déclaré	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	- 0,6	4,3						
	- 1,3	24,2	0,7	5,6			0,4	4,3
	- 1,6	33,2	1,7	28,7			0,7	14,3
	- 2,1	45,6	2,1	39,7			1,0	23,1
	- 2,8	71,2	2,9	65,8			1,6	44,3
	- 4,1	35,4					2,2	20,6
Type de contrat de travail Contrat à durée indéterminée Contrat à durée déterminée Intérimaire Autre : stagiaire, apprenti Non déclaré	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
	(-0,4)	3,6	0,3	6,2			0,4	4,6

Annexe

Analyse de la compensation salariale éventuellement acceptée par le salarié en cas de RTT

Modèle Logit appliqué, pour quatre types de compensation salariale acceptée, sur l'ensemble des 9 811 salariés de l'enquête chimie

Forme du travail								
Horaires fixes	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Horaires variables								
Horaires au forfait			0,3	4,0			0,3	5,2
Horaires décalés								
Equipe de jour					(-0,2)	3,3		
Equipe jour/nuit								
Equipe de nuit								
Autre forme	0,3	9,1	(-0,3)	3,7			- 0,2	4,7
Non déclaré								
Durée hebdomadaire de travail								
Moins de 32 h	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
De 32 à 37 h								
De 37 à 39 h								
De 39 à 42 h								
De 42 à 46 h								
Plus de 46 h	- 0,3	6,5					0,2	5,2
Temps de trajet domicile-lieu de travail								
Moins de 1/4 h								
De 1/4 h à 1/2 h								
De 1/2 h à 1 h	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
De 1 h à 1 h 1/2								
Plus de 1 h 1/2			0,6	5,2	(-0,4)	3,7		
Appartenance / proximité syndicale								
CFDT adhérent	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
CFDT non adhérent	0,2	8,5			- 0,3	27,7	- 0,1	6,2
CGT adhérent	0,9	18,8	- 0,6	9,7	- 0,6	32,3	- 0,7	39,3
CGT non adhérent	0,5	16,9	- 0,3	4,2	- 0,6	42,2	- 0,5	31,8
FO adhérent	0,8	10,7			- 0,7	8,6	- 0,6	7,7
FO non adhérent	0,4	9,2			- 0,3	5,6		
CGC adhérent			0,6	5,2	- 0,8	11,3	0,5	4,8
CGC non adhérent					- 0,9	39,3		
CFTC adhérent								
CFTC non adhérent			(0,5)	3,2	- 0,7	10,8		
Autre adhérent								
Autre non adhérent	0,4	5,1			- 0,4	6,1		
Aucune affinité (ou N.D.)	0,5	47,4			- 0,7	126	- 0,4	54,0
Degré d'optimisme vis-à-vis emploi								
Très inquiet	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Assez inquiet					0,2	4,7		
Plutôt confiant	- 0,2	5,1			0,2	5,2	0,2	9,7
Très confiant	- 0,3	3,8	(0,3)	3,7			0,3	5,7
Non déclaré								
Caractéristiques de l'entretien								
Entretien direct dans entreprise	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Entretien direct à l'extérieur								
Entretien téléphonique			! 0,2	5,2	- 1,5	7,8	- 0,9	4,2
Rempie individuellement et remise à l'enquêteur	(0,1)	3,6	!		- 0,4	55,1	- 0,1	11,1
Autre forme			!					
Non déclaré			!		- 0,4	16,9		

- Des détails sur le modèle Logit sont fournis dans J.-Y. BOULIN, G. COTTE et D. VERGER (1998).

- Les situations de référence dans les estimations sont indiquées par " ref ". Dans la situation de référence, la probabilité d'accepter une baisse personnelle est de 8 %, de la refuser de 80 %, d'entrer dans une logique de seuil de 65 %. Ces très grandes différences font qu'une traduction des coefficients en variation de probabilité serait trompeuse : un écart de 1 % autour de 8 % n'a pas la même signification qu'autour de 80 %. L'usage du modèle Logit introduit une normalisation qui rend comparable les coefficients, pas les probabilités.

- Les trois premières colonnes s'intéressent respectivement à ceux qui refusent toute baisse de salaire pour leur propre personne (qu'ils en acceptent pour d'autres ou non), à ceux qui au contraire l'acceptent (les deux approches ne sont pas exactement antinomiques à cause de ceux pour lesquels on ne peut trancher, vu l'imprécision du questionnaire), et enfin à ceux qui acceptent d'entrer dans une logique de seuil (que le seuil déclaré soit ou non inférieur à leur propre salaire). Dans la quatrième et dernière colonne, la variable expliquée est un indicateur d'ouverture croissante à la négociation, en cinq modalités. Il s'agit donc d'un modèle polytomique ordonné. Dans l'ordre d'ouverture croissante, les cinq modalités sont : (1) : le refus de toute baisse de salaire, quel que soit le niveau de ce dernier ; (2) : baisse de salaire à partir d'un seuil de salaire supérieur à celui du salarié ; (3) : baisse de salaire à partir d'un seuil de salaire situé dans la tranche salariale du salarié ; (4) : baisse de salaire à partir d'un seuil de salaire inférieur à celui du salarié ; (5) : baisse de salaire pour tous, quel que soit le niveau du salaire.

- Dans la colonne "Baisse personnelle", les quatre dernières modalités (marquées par un point d'exclamation) de la caractéristique de l'entretien ont été regroupées.

- Si la statistique de Wald dépasse 4, cela signifie que le coefficient est significatif au seuil de 5 %. Les coefficients non significatifs ne sont pas indiqués, afin d'alléger le tableau. Mais les coefficients proches de la significativité sont fournis entre parenthèses.

- **Lecture** : on voit dans la première colonne pour la rubrique diplôme que les deux seules modalités qui se distinguent significativement des non-diplômés retenus comme référence sont les CAP/BEP (coef. : 0,2) et les non déclarés (coef. : 0,8). Les salariés de ces deux modalités ont une probabilité de refuser toute baisse personnelle de salaire en cas de RTT significativement supérieure aux non-diplômés qui constituent la situation de référence.

BIBLIOGRAPHIE

M.-P. BAESA (1996) : " Réduction du temps de travail : Quels arbitrages pour les salariés ", *INSEE Première*, n° 490, octobre

C. BLOCH-LONDON, P. BOISARD, J.-Y. BOULIN, T. COUTROT (1994) : " Les processus locaux de partage du travail ", *Travail et Emploi*, n° 59

J.-Y. BOULIN, G. CETTE, M. DAUCHOT et D. VERGER (1996) : " La réduction du temps de travail en France : le point de vue des salariés de la chimie ", *Futuribles*, n° 205, Janvier

J.-Y. BOULIN, G. CETTE et D. VERGER (1998) : " Les salariés de la chimie face à la réduction du temps de travail ", *CREST, Document de Travail*, n° 9801

G. CETTE et D. TADDEI (1997) : *Réduire la durée du travail : les 35 heures*, Hachette, Le Livre de Poche

CFDT-FUC (1996) : " 11 000 salariés de la Chimie s'expriment sur la réduction du temps de travail ", Document de présentation détaillée des résultats de l'enquête réalisée dans la Chimie, *mimeo*

DARES (1998) : " La réduction de la durée du travail dans le cadre de la Loi ROBIEN ", *Premières Informations, Premières Synthèses*, 98.01, n° 03.1.