

LES EFFETS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES MODES DE VIE : *Qu'en pensent les salariés un an après ?*

Interrogés sur les effets de la mise en œuvre des accords de réduction du temps de travail sur leur vie quotidienne, aussi bien au travail qu'en dehors, 59 % des salariés répondent que ceux-ci ont plutôt été « dans le sens d'une amélioration », 13 % plutôt « dans le sens d'une dégradation », 28 % considérant que « cela n'a rien changé ». Le bilan est plus mitigé en ce qui concerne les conditions de travail. Le jugement des salariés est très étroitement lié au respect de « l'esprit » de la loi (consultation lors de la préparation de l'accord, respect des durées prévues...) mais aussi à la réorganisation du travail, aux conséquences sur la rémunération et aux modalités de réduction du temps de travail. Si un tiers des salariés considère que la conciliation vie professionnelle - vie familiale s'est améliorée grâce à la RTT, celle-ci a peu entamé la division traditionnelle des rôles et peu transformé les pratiques de loisir et les usages du temps, du moins dans la première année de sa mise en œuvre.

Un bilan global plutôt positif qui recouvre des disparités sensibles...

Selon l'enquête RTT et modes de vie (encadré 1), qui demandait aux salariés interrogés de tirer un bilan global des effets de la réduction du temps de travail sur leur vie quotidienne, « aussi bien au travail qu'en dehors du travail », 59 % d'entre eux ont répondu que ces effets ont été plutôt « dans le sens d'une amélioration », 13 % plutôt « dans le sens d'une dégradation » et 28 % que « cela n'a rien changé ».

Ces résultats sont relativement dispersés selon la catégorie sociale, le sexe, mais aussi selon le dispositif législatif dans lequel la RTT s'est déroulée. En effet, plus le niveau social du salarié est élevé et plus la perception d'une amélioration de la vie quotidienne est fréquente. Cette différenciation sociale est plus forte chez les femmes que chez les hommes : ainsi, près de trois femmes cadres sur quatre évoquent une amélioration de leur vie quotidienne (au travail et en dehors), alors que c'est le cas de 40 % des femmes occupant un emploi non qualifié (employées ou ouvrières) ; pour les hommes, les proportions correspondantes sont de 65 % et 57 % (ta-

bleau 1). Globalement, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à considérer que les effets de la RTT sur leur vie quotidienne ont été plutôt dans le sens d'une amélioration.

65 % des salariés se trouvant dans des entreprises ayant réduit leur durée du travail dans le cadre du dispositif incitatif de la loi Aubry constatent une amélioration de leur vie quotidienne, alors que 43 % des salariés travaillant dans des entreprises ayant réduit le temps de travail sans aide incitative considèrent que la RTT n'a eu aucun effet sur leur vie quotidienne (encadré 2). Les salariés travaillant dans des entreprises couvertes par un accord Robien de type défensif, où la RTT a été négociée afin d'éviter des licenciements économiques, parlent plus souvent d'une « dégradation » de leur vie quotidienne que les salariés ayant connu une RTT dans le cadre d'un autre dispositif (tableau 2).

... mais un bilan plus nuancé en ce qui concerne les conditions de travail et la vie au travail

Pour 46 % des salariés interrogés, la réduction du temps de travail n'a pas globalement modifié les conditions de travail ; un quart des salariés déclarent avoir connu plutôt une amélioration dans ce domaine et un quart plutôt une dégradation.

La perception du bilan de la RTT dans le domaine des conditions de travail est donc mitigée. Selon les enquêtes, il y aurait eu en effet :

- une intensification du travail : la RTT ne s'est pas traduite par une diminution « proportionnelle » de la charge de travail en termes horaires, quatre salariés sur dix déclarant avoir moins de temps pour effectuer les mêmes tâches ; de même, 22 % des salariés devant respecter des délais ou normes de production strictes ont vu ces délais raccourcis, alors que les cas inverses sont extrêmement rares.

- une exigence accrue de polyvalence, qui touche près d'un salarié sur deux et est fréquemment associée à une intensification du travail. À l'in-

Tableau 1
Amélioration de la vie quotidienne selon le sexe et la catégorie socio-professionnelle

En pourcentage

Sexe	Catégorie socio-professionnelle	Vie quotidienne		
		amélioration	dégradation	sans changement
Hommes	cadre	64,9	6,7	28,4
	intermédiaire	57,1	13,4	29,3
	qualifié	56,5	14,3	29,2
	non qualifié	57,2	15,4	27,4
	Ensemble	58,4	12,7	28,9
Femmes	cadre	72,5	8,0	19,5
	intermédiaire	73,3	7,4	19,3
	qualifiée	60,4	14,0	25,6
	non qualifiée	40,2	20,4	39,5
	Ensemble	61,0	13,0	26,0
Ensemble		59,2	12,8	28,0

Lecture : 64,9 % des cadres de sexe masculin ont constaté une amélioration de leur vie quotidienne depuis la mise en œuvre de la RTT.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Tableau 2
Amélioration de la vie quotidienne selon le dispositif législatif de la RTT

En pourcentage

Loi	Volet	Vie quotidienne		
		amélioration	dégradation	sans changement
Aubry	Défensif	64,5	13,6	21,8
	Offensif	63,2	11,0	25,8
RTT sans aide incitative		42,1	14,6	43,4
Robien	Défensif	54,2	16,7	28,6
	Offensif	65,0	13,9	21,1
Ensemble		59,2	12,8	28,0

Lecture : 64,5 % des salariés travaillant dans une entreprise ayant réduit la durée du travail dans le cadre du volet défensif de la loi Aubry I ont constaté une amélioration de leur vie quotidienne depuis sa mise en œuvre.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

verse, l'abandon ou l'externalisation de certaines tâches ne concerne qu'environ un salarié sur cinq. L'intensification du travail est étroitement corrélée avec la réorganisation liée à la RTT ; elle est aussi plus modérée lorsque les effectifs s'accroissent dans l'unité où travaille le salarié, et plus accusée lorsque les effectifs stagnent ou diminuent. Outre qu'une amélioration de l'emploi dans l'unité de travail peut faire mieux accepter les conséquences de la RTT sur les conditions de travail, l'accroissement des effectifs semble aussi permettre de mieux gérer une nouvelle répartition de la charge de travail.

Cette intensification était un phénomène attendu car des gains de productivité horaire étaient généralement nécessaires pour assurer la pérennité de la RTT du point de vue de l'entreprise. Sa perception par les salariés dépend fortement de leur niveau de qualification. Ainsi, l'intensification est plus fréquemment ressentie par les professions intermédiaires et, surtout, par les cadres ; mais cela se retrouve peu dans leur jugement sur les conditions de travail, car ce sont aussi ces catégories qui disposent de la plus grande marge de manœuvre et qui disent mieux s'organiser depuis la RTT. À l'inverse, près du tiers des salariés se disent plus

stressés dans leur travail. Le surcroît de stress touche plus les femmes, en particulier non qualifiées. C'est dans cette dernière catégorie que le bilan de la RTT sur leurs conditions de travail est le moins bon (tableau 4).

Le sentiment global d'amélioration de la vie quotidienne (au travail et en dehors) est étroitement lié au respect de « l'esprit » de la loi

Les conditions de la négociation et de la mise en œuvre de l'accord sont déterminantes. Un quart des salariés déclare ne pas avoir été consulté. Il s'agit principalement de salariés appartenant aux catégories ouvrières, notamment non qualifiées. Les moins consultés sont également des salariés dont l'accord a été signé dans le cadre de la loi Robien (notamment lorsque les accords étaient « défensifs ») ainsi que ceux relevant d'accords non aidés. Le sentiment d'une amélioration est plus fort parmi les salariés consultés (tableau 9).

De la même façon, le respect de l'accord du point de vue de la durée effective du travail contribue à la satisfaction des personnes interrogées (tableau 9). Un quart des salariés fait état d'une durée du travail effective supérieure à celle prévue dans l'accord, un salarié sur dix bénéficiant (au moins partiellement) d'une compensation en repos, tandis que le paiement du dépassement d'horaires en heures supplémentaires est marginal. Le dépassement de la durée prévue est majoritaire chez les cadres, le plus souvent sans compensation (tableau 5). Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, le sentiment global d'une amélioration est moins répandu lorsque la durée effective dépasse celle prévue dans l'accord. Cependant, cette corrélation est plus sensible chez les non-qualifiés que chez les cadres. Chez ces derniers, le dépassement des horaires conventionnels était déjà fréquent avant la RTT.

Par ailleurs, un salarié sur six a connu une modification du régime des pauses, plus fréquemment liée à un sentiment de dégradation du bilan sur

Tableau 3
Transformations des conditions de travail

En pourcentage

	Pourcentage de salariés concernés	Évolution des conditions de travail		
		Amélioration	Sans changement	Dégradation
Ensemble	100,0	26,4	45,6	28,0
<i>Polyvalence et intensification du travail tendent plutôt à dégrader les conditions de travail...</i>				
Exigence de polyvalence accrue	48,4	27,1	37,4	35,5
A moins de temps pour les mêmes tâches	41,9	20,7	34,9	44,4
Plus stressé dans son travail .	31,7	11,8	24,5	63,7
Nouvelles tâches en plus	22,5	20,9	32,2	46,9
Travail moins soigné	10,1	10,5	21,6	67,9
<i>...mais elles peuvent aussi être vécues positivement par certains salariés</i>				
S'organise mieux dans son travail	25,6	42,4	35,0	22,6
A plus d'autonomie dans son travail	15,8	39,8	33,2	27,0
<i>Le bilan est plus positif lorsque la RTT est associée à un accroissement des effectifs</i>				
Effectifs en hausse dans l'unité de travail	50,4	33,0	43,4	23,6
Lecture : au total, 48,4 % des salariés déclarent devoir faire preuve de plus de polyvalence dans leur travail. Parmi eux, 27,1 % constatent une amélioration et 35,5 % une dégradation de leurs conditions de travail.				

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Tableau 4
Évolution des conditions de travail selon le sexe et la catégorie socio-professionnelle

En pourcentage

Sexe	Catégorie socio-professionnelle	Conditions de travail		
		amélioration	sans changement	dégradation
Hommes	cadre	29,2	42,9	27,9
	intermédiaire	30,9	40,0	29,1
	qualifié	24,3	47,3	28,4
	non qualifié	24,2	48,5	27,4
	Ensemble	27,0	44,8	28,3
Femmes	cadre	42,4	39,3	18,4
	intermédiaire	21,3	50,9	27,8
	qualifiée	25,2	49,2	25,5
	non qualifiée	20,9	43,7	35,4
	Ensemble	25,1	47,7	27,2
Ensemble		26,4	45,6	28,0
Lecture : 29,2 % des cadres du sexe masculin ont constaté une amélioration de leurs conditions de travail depuis la mise en œuvre de la RTT.				

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

la vie quotidienne (tableau 9). Il est possible, toutefois, que la modification des pauses n'ait été qu'un élément de réorganisation interne, sans que l'on puisse en déduire qu'elle ait joué dans le sens d'une diminution de l'ampleur effective de la RTT.

L'augmentation des effectifs dans l'unité de travail du salarié interrogé (service, atelier, ligne de production...) est le point névralgique, car il conditionne l'organisation du travail et son éventuelle transformation. La moitié des salariés évoque une hausse des ef-

fectifs dans leur unité de travail depuis la RTT, cette proportion étant sensiblement plus élevée pour les entreprises ayant réduit leur durée du travail dans le cadre des volets offensifs des lois Robien ou Aubry (1). Parallèlement, un salarié sur sept considère que la RTT a permis de limiter des suppressions d'emploi dans son unité, principalement dans les entreprises ayant signé des accords défensifs (tableau 6). L'appréciation des salariés sur l'évolution sur leur vie quotidienne et sur leurs conditions de travail tend à être meilleure lorsque les effectifs croissent (tableau 9). 15 % seulement des salariés ayant constaté une augmentation des effectifs l'attribuent uniquement au développement de l'activité. Ce constat est plus fréquent dans les entreprises non aidées (40 %).

Le sentiment d'une amélioration ou d'une dégradation de la vie quotidienne (au travail et en dehors) est aussi étroitement corrélé avec les conséquences financières de l'accord (tableau 9) : 12 % en moyenne des salariés ont connu une baisse de leur salaire, beaucoup plus fréquemment dans les accords Robien défensifs. La baisse de la rémunération contribue à rendre le bilan global plus négatif pour les salariés qu'elle touche, même si elle a fréquemment eu lieu en contrepartie de licenciements évités.

L'effet du gel des salaires est en revanche plus neutre du point de vue de l'impact sur la vie quotidienne (tableau 7). On retrouve l'évolution des

(1) - Dans un certain nombre d'entreprises, l'augmentation des effectifs n'a pas forcément eu lieu dans l'unité où travaille le salarié.

rémunérations qui était prévue dans les accords (Doisneau 2000a, 2000b), la compensation intégrale ayant été un peu plus fréquemment prévue dans les accords Aubry I que dans les accords Robien.

Les modalités de RTT ont également exercé une influence déterminante. La RTT se traduit majoritairement par l'attribution d'une journée (ou d'une demi-journée) de manière régulière et/ou des jours de con-

Tableau 5
Durée effective et durée prévue dans l'accord selon la CS

En pourcentage

	Durée effective égale à la durée prévue dans l'accord	Durée effective plus longue avec :		
		compensation sous forme de repos	compensation sous forme de rémunération	aucune compensation
Cadres	42,5	15,3	0,4	41,7
Professions intermédiaires	73,9	12,1	0,9	13,1
Qualifiés	83,2	7,1	1,8	7,9
Non qualifiés	87,8	8,5	0,4	3,3
Ensemble	74,8	9,9	1,2	14,2

Lecture : 42,5 % des cadres disent travailler exactement la durée prévue dans l'accord de RTT, et 57,5 % travailler plus, dont 15,3 % avec une compensation en repos supplémentaire, 0,4 % en bénéficiant uniquement du paiement de leurs heures supplémentaires, et 41,7 % sans aucune compensation.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Tableau 6
Variation des effectifs dans l'unité de travail selon le dispositif législatif de la RTT

En pourcentage

		Variations des effectifs depuis la RTT		
		Hausse des effectifs	Limitation de la baisse	Pas d'impact
Aubry	Défensif	24,0	34,7	41,3
	Offensif	59,5	7,6	32,9
RTT sans aide incitative		43,2	9,9	46,8
Robien	Défensif	17,0	42,2	40,8
	Offensif	61,9	10,5	27,6
Ensemble		50,4	13,8	35,8

Lecture : 24 % des salariés passés à la RTT dans le cadre du volet défensif de la loi Aubry I ont observé une hausse des effectifs dans leur unité de travail.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Tableau 7
Variations de la rémunération selon le dispositif législatif de la RTT

En pourcentage

		Impact sur la rémunération					Ensemble
		Aucun impact	Baisse	Gel	Modération	Hausse	
Aubry	Défensif	21,4	11,2	61,4	5,9	0,0	100,0
	Offensif	31,6	6,8	51,9	4,7	5,0	100,0
RTT sans aide incitative		49,8	8,5	31,5	5,9	4,3	100,0
Robien	Défensif	19,2	44,4	31,3	1,3	3,8	100,0
	Offensif	20,1	14,6	56,9	4,1	4,3	100,0
Ensemble		31,0	12,0	48,2	4,6	4,2	100,0

Lecture : pour 21,4 % des salariés passés à la RTT dans le cadre du volet défensif de la loi Aubry I, la RTT n'a pas eu d'impact sur leur rémunération.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

gés supplémentaires, plus que par une réduction quotidienne (tableau 8).

Les salariés faisant état d'un sentiment global d'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne (au travail et en dehors) sont ceux qui ont pu bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée à prendre régulièrement, ou de jours de congés supplémentaires. Les salariés dont le temps de travail est modulé font moins état d'une amélioration de leurs conditions de vie et de travail (tableau 9). En effet, dans le cas des accords de modulation, les périodes basses peuvent inclure des jours de RTT déterminés par l'employeur.

La RTT n'a pas bouleversé l'organisation des horaires journaliers

La RTT n'a modifié les régimes horaires de travail journaliers (horaires réguliers, alternants ou variables) que pour 14 % des salariés. Toutefois, lorsque des modifications sont intervenues, elles ont joué, pour la moitié des cas, dans le sens d'une plus grande variabilité des horaires pour des salariés qui avaient auparavant des horaires constants.

Les salariés sont prévenus de leurs horaires de travail avec pratiquement les mêmes délais qu'auparavant, 8 % seulement des personnes interrogées déclarant qu'elles connaissent leurs horaires moins longtemps à l'avance depuis la mise en œuvre de la RTT. Près de 80 % des personnes interrogées connaissent aujourd'hui leurs horaires au moins un mois à l'avance, 11 % ne les connaissant qu'une semaine à l'avance et 5 % la veille pour le lendemain.

Près de sept salariés sur dix sont soumis à un contrôle horaire, qui existait avant la mise en œuvre de la RTT pour plus de la moitié d'entre eux, ou qui a été mis en place de manière indépendante de la RTT.

La RTT a très peu modifié le travail avec horaires atypiques : 3 % des salariés travaillent plus fréquemment entre 18 et 20 heures, mais le même nombre déclare travailler moins souvent dans ces créneaux horaires. On ne constate aucun changement pour les

Tableau 8
Modalités de la réduction du temps de travail dont a bénéficié le salarié interrogé (plusieurs réponses étaient possibles)

	En pourcentage
Demi-journée ou journée non travaillée accordées dans un cadre régulier (semaine, quinzaine, mois)	37,1
<i>dont</i> : - un jour ou deux demi-journées par semaine	8,0
- une demi-journée par semaine	8,7
- un jour ou deux demi-journées par quinzaine	12,7
- un jour par mois ou une demi-journée par quinzaine ou par mois	5,6
Jours de congés supplémentaires (ou jours de RTT)	30,8
Journées de travail plus courtes	24,2
Modulation *	18,9
Compte épargne temps, capital temps, de compensation	12,0
Autres formes de réduction	3,5

* - Le pourcentage de salariés dont le temps de travail est modulé peut sembler faible par rapport au fait que la moitié des accords fait mention de la modulation et de l'annualisation comme dispositifs auxquels les entreprises ont indiqué qu'elles recourraient. Mais, d'une part, comme l'ont indiqué certaines études de la DARES (Passeron 2000), il semble qu'un nombre élevé d'entreprises n'aient pas mis en place ces dispositifs, ou seulement dans une partie des ateliers ou des services. Par ailleurs, un certain nombre de salariés a pu, dans l'enquête présentée ici, ne pas se déclarer concerné par une modulation alors qu'il l'était. Ce chiffre de 19 % est à recouper avec le fait que, parmi les salariés s'étant vu attribuer des jours de RTT, 6 % déclarent ne pas avoir du tout le choix de ces jours et 26 % avoir plus de contraintes pour le choix des jours RTT que pour des congés classiques. Il peut y avoir parmi ces salariés des personnes, concernées, de fait, par une forme de modulation.

Lecture : pour 37,1 % des salariés concernés, la RTT s'est traduite par l'octroi d'une journée (ou demi-journée) non travaillée chaque semaine, quinzaine ou mois. En particulier, elle s'est traduite par une journée non travaillée par semaine pour 8 % des salariés.

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Tableau 9
Bilan de la RTT et conditions de mise en œuvre

	Vie quotidienne			Ensemble
	Amélioration	Dégradation	Sans changement	
Salarié consulté	62,1	11,5	26,4	100,0
Salarié non consulté	50,3	16,7	33,0	100,0
Durée effective égale à la durée prévue	62,6	10,8	26,6	100,0
Durée plus longue que la durée prévue dans l'accord ...	49,3	18,7	32,0	100,0
Modification des pauses	52,9	19,3	27,8	100,0
Pas d'accroissement des effectifs	54,2	15,5	30,2	100,0
Suppressions d'emplois évitées	66,2	13,7	19,8	100,0
Accroissement des effectifs	63,8	10,2	26,1	100,0
Baisse du salaire	50,6	24,3	25,1	100,0
RTT avec modulation	53,6	17,0	29,4	100,0
Journées accordées de façon régulière	70,7	9,5	19,7	100,0
Ensemble	59,2	12,8	28,0	100,0

Lecture : 62,1 % des salariés qui ont été consultés au moment de la négociation de l'accord ont connu une amélioration de leur vie quotidienne (au travail et en dehors).

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

autres créneaux atypiques, que ce soit de nuit ou très tôt le matin.

Toujours pour les mêmes raisons, l'impact de la réduction du temps de travail sur les trajets domicile-travail est quasi-inexistant : le temps de trajet entre le domicile et le travail des personnes travaillant dans les locaux de l'entreprise est resté identique pour 96 % d'entre elles. En revanche, les personnes ayant déclaré qu'elles étaient fréquemment amenées à se déplacer pour motifs professionnels ont déclaré, pour 16 % d'entre elles, le faire plus fréquemment depuis la RTT.

Une modification des rythmes et des usages du temps sur la semaine, voire sur des périodes plus longues

Les modalités les plus fréquentes de RTT (journée ou demi-journées régulières ou jours de congés supplémentaires) ont une influence directe sur les rythmes et les usages du temps. Parmi les salariés bénéficiant d'une RTT par attribution d'une journée ou d'une demi-journée à prendre de manière régulière (37 %), 34 % se voient attribuer une journée entière tous les quinze jours, 23 % une demi-journée par semaine et 21 % une journée entière par semaine. Pour six salariés sur dix, cette demi-journée ou journée correspond à un jour fixe dans la semaine, fréquemment le vendredi (33 %), puis le mercredi (15 %), enfin le lundi (11 %). En ce qui concerne l'impact de la RTT sur le travail du week-end, on constate que la RTT n'a entraîné quasiment aucune augmentation du travail le dimanche et que seulement 5 % des salariés qui travaillent actuellement le samedi ne travaillaient pas ce jour là avant la RTT.

La modalité ensuite la plus fréquemment citée est l'attribution de jours de congés supplémentaires ou jours de RTT pris en dehors d'un cadre régulier : pour les 31 % de salariés concernés, le nombre de jours supplémentaires est de 16 en moyenne, selon une première estimation. Le régime des jours de congés supplémentaires ou jours RTT est le plus souvent le même que celui des jours de congés

normaux (pour 64 % des salariés disposant de ces jours de congés supplémentaires ou jours de RTT), mais 26 % ont plus de contraintes pour le choix des jours de RTT et 6 % n'ont pas du tout le choix. Globalement, ces jours de RTT peuvent être utilisés assez soupagement : être, totalement ou en partie, accolés aux week-ends, pris pendant les vacances scolaires, regroupés pour constituer des petits congés ou accolés aux jours de congés « normaux » (tableau 10).

Après mise en œuvre de la RTT, les salariés déclarent ainsi disposer de plus de temps « certaines journées en semaine » et « certains week-end du fait de journées libres accolées ».

Des effets visibles sur la conciliation vie familiale/ vie professionnelle

Près de la moitié des parents d'enfants de moins de 12 ans déclarent passer globalement plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT (les hommes pratiquement autant que les femmes). Ces salariés passent avec leurs enfants plus de jours de vacances ou plus de temps le mercredi ou autre jour de la semaine (tableau 11).

La RTT a peu modifié les modes de garde. Certaines activités réalisées avec les enfants ont bénéficié du surcroît de présence des parents : faire des sorties, des promenades, accompagner les enfants à des activités, discuter avec eux et jouer à la maison. Environ trois parents d'enfants scolarisés sur dix consacrent plus de temps à la scolarité de leurs enfants.

Au total, un tiers des personnes interrogées déclare que la conciliation du travail et de la vie familiale est devenue plutôt plus facile depuis la RTT (32 % pour les hommes, 38 % pour les femmes), 57 % déclarant la situation inchangée.

Pour 42 % des personnes interrogées, leur conjoint connaît également une réduction de son temps de travail. Plus d'un salarié en couple sur deux a discuté avec son conjoint des répercussions de la nouvelle organisation sur leur vie quotidienne, mais seulement un quart a été amené à discuter plus ou plus souvent de la répartition des activités domestiques. Chez 38 % des couples ayant des enfants de moins de douze ans, l'arrivée de la RTT a suscité des discussions plus fréquentes sur la répartition entre les conjoints des activités à partager avec les enfants. Quatre salariés sur dix déclarent passer plus de temps avec leur conjoint depuis la RTT (les réponses des hommes et des femmes étant d'ailleurs décalées : 48 % pour les hommes, 35 % pour les femmes).

Un déplacement des moments consacrés aux tâches domestiques qui n'entame que peu la division traditionnelle des tâches

En ce qui concerne les tâches domestiques (au sens large), dont l'enquête confirme la répartition très inégalitaire entre hommes et femmes, la RTT semble avoir eu un effet tant en terme de quantité que de moment où ces activités sont accomplies (tableau 12). 42 % des personnes inter-

Tableau 10
« En ce qui concerne les jours de congés supplémentaires ou jours RTT, pouvez-vous... ? (plusieurs réponses possibles) »

En pourcentage

	Totalment [1]	En partie [2]	Ensemble [1] + [2]
Les accoler aux week-end	64,6	26,6	91,2
Les prendre pendant les vacances scolaires	57,2	30,1	87,2
Les regrouper pour en faire de petits congés	51,2	25,0	76,2
Les accoler à vos jours de congés	43,7	27,9	71,6
Champ : salariés disposant de jours de congés supplémentaires			
Lecture : 64,6% des salariés pour qui la RTT s'est traduite par des jours de congés supplémentaires sont « totalement » autorisés à les accoler à leurs week-ends.			

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Tableau 11
Moments où les parents passent plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT
(plusieurs réponses étaient possibles)

	En pourcentage	
	Femmes	Hommes
Vous passez plus de jours de vacances avec eux	52,1	56,5
Vous passez plus de temps avec eux le mercredi (enfants scolarisés)	48,1	43,2
Vous passez plus de temps avec eux un autre jour de la semaine	58,3	58,2
Vous passez plus de temps avec eux le samedi	26,7	27,1
Vous passez plus de temps avec eux le dimanche	24,9	24,0
Vous passez plus de temps avec eux tous les jours de la semaine	29,7	32,3
Champ : Salariés passant plus de temps avec leurs enfants depuis la mise en œuvre de la RTT.		
Lecture : 52,1 % des salariées à qui la RTT permet de passer globalement plus de temps avec leurs enfants le font notamment pendant les vacances.		

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

rogées indiquent consacrer plus de temps aux activités domestiques depuis la RTT, y compris bricolage, jardinage, rangement, ménage, courses, lessive, cuisine... et avoir modifié le moment où elles l'accomplissent.

Une partie de ces activités s'exerce désormais à un moment différent de

la journée ou de la semaine (notamment le bricolage et le jardinage pour les hommes, le rangement de la maison, le ménage et les courses pour les femmes), et dans la quasi-totalité des cas sur le temps dégagé par la RTT. 90 % des personnes qui ont ainsi décalé le moment où elles effectuaient ces activités déclarent l'avoir fait pour

dégager du temps pour faire autre chose le week-end ou pour effectuer ces activités plus tranquillement.

En dehors de ces activités domestiques, les salariés ont surtout mis à profit le temps dégagé par la RTT pour se reposer : c'est le cas de quatre femmes sur dix et d'un homme sur trois. Par ailleurs, la RTT n'a pas entraîné de bouleversements majeurs des loisirs, si ce n'est que les femmes ont privilégié des activités comme la lecture, l'écoute de musique, la couture ou « s'occuper de soi-même », tandis que les hommes mettent en avant la pratique d'un sport et les loisirs sur micro-ordinateur. En ce qui concerne les séjours à l'extérieur, 28 % des salariés (50 % chez les cadres et 13 % chez les non qualifiés) déclarent que la RTT leur a permis de partir en séjours courts ou en week-end prolongés.

Marc-Antoine *ESTRADE*,
 Dominique *MÉDA*,
 (DARES),

Renaud *ORAIN* (CEE/DARES).

Tableau 12
Évolution de la répartition des tâches ménagères et du travail domestique

	En pourcentage							
	Bricolage	Jardinage	Lessive	Repassage	Préparation des repas	Ménage	Rangement maison	Courses
<i>En effectue la plus grande part actuellement</i>								
Hommes	73,7	50,6	2,2	1,8	11,2	4,0	5,1	23,8
Femmes	3,8	12,6	92,7	85,8	74,1	74,0	77,5	73,6
<i>En fait plus depuis la RTT (Champ : en fait au moins une partie actuellement)</i>								
Hommes	46,0	33,7	7,1	3,8	19,1	18,9	20,4	21,6
Femmes	17,5	31,2	6,7	9,4	16,6	15,3	29,3	13,5
Total	40,0	33,1	6,9	5,6	18,4	17,9	22,8	19,4
Lecture : 73,7 % des hommes interrogés effectuent actuellement la plus grande part des travaux de bricolage chez eux et 46 % de ceux qui bricolent y consacrent plus de temps depuis la RTT.								

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Pour en savoir plus :

Doisneau L. (2000a), « La réduction du temps de travail d'un dispositif à l'autre : une comparaison des conventions Robien et Aubry », *Premières Synthèses*, n°37-2, septembre.

Doisneau L. (2000b), « Les conventions de réduction du temps de travail de 1998 à 2000 : embaucher, maintenir les rémunérations, se réorganiser », *Premières Synthèses*, n°45-2, novembre.

Doisneau L. (2000c), « Les accords Robien un an après : l'expérience des salariés », *Travail et emploi*, n° 83, juillet.

Passeron V. (2000), « Les 35 heures, l'emploi et les salaires », *Premières Synthèses*, n°50-2, décembre.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE « RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET MODES DE VIE »

Entre novembre 2000 et janvier 2001, 1 618 salariés ayant connu une RTT depuis au moins un an ont été interrogés en face à face à leur domicile sans que leurs employeurs soient sollicités, les adresses provenant directement des DADS 1999 (Données Annuelles de Données Sociales) des entreprises qui avaient mis en œuvre un accord de RTT avant novembre 1999. Les entreprises non éligibles aux allègements de cotisations sociales (grandes entreprises publiques) ne sont pas dans le champ.

L'enquête se concentre sur les salariés ayant connu l'ensemble du processus de RTT, c'est-à-dire présents dans l'établissement avant l'accord, toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, et ayant connu une réduction, même faible, de leur durée de travail. En outre, elle ne concerne que les salariés à temps complet.

L'échantillon respecte les structures par catégorie socio-professionnelle, secteur d'activité, sexe, âge et type d'habitat. Ces structures sont issues des DADS et ont été corrigées des taux de hors-champ (salariés ayant quitté l'établissement ou recrutés après la RTT) constatés lors de la première phase de l'enquête (tableaux A et B).

Les données ont été calées sur le nombre de salariés concernés par la RTT, par taille d'entreprise et cadre législatif à la fin du troisième trimestre 1999 (source ACEMO).

Le questionnaire a été préparé par la DARES et l'enquête a été administrée par la société ISL.

Le niveau de qualification des salariés enquêtés est un peu plus élevé que celui des salariés concernés par un accord lors de sa signature. En effet, les taux de rotation des salariés sont plus importants au niveau des employés, leur ancienneté est moindre et ont donc été plus fréquemment exclus du champ de l'enquête car non présents dans l'établissement au moment de la signature de l'enquête. Par ailleurs, les temps partiels, eux aussi exclus du champ de l'enquête, sont surtout fréquents parmi les employé(e)s.

Tableau A
Structure de l'échantillon par sexe et catégorie socio-professionnelle

En pourcentage

Hommes				Femmes				Ensemble
Cadre	Profession intermédiaire	Employé ou ouvrier		Cadre	Profession intermédiaire	Employée ou ouvrière		
		qualifié	non qualifié			qualifiée	non qualifiée	
13,0	17,6	30,2	6,4	3,3	8,0	15,4	6,1	100,0

Tableau B
Structure de l'échantillon en fonction du dispositif de RTT
et de son caractère offensif ou défensif

En pourcentage

Aubry I		RTT sans aide incitative	Robien		Ensemble
Défensif	Offensif		Défensif	Offensif	
8,3	51,3	16,8	8,9	14,7	100,0

LES LOIS « ROBIEN » ET « AUBRY I »

La loi du 11 juin 1996, dite loi « Robien », institue un système d'aide aux entreprises qui réalisent une réduction du temps de travail (RTT) pour favoriser l'emploi. Le dispositif est abrogé par la loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry I » qui fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. La loi « Aubry I » institue un autre dispositif d'aide incitant les entreprises à négocier une RTT avant la baisse de la durée légale. Ces aides sont conditionnées par la signature d'une convention avec l'Etat, faisant suite à celle d'un accord entre partenaires sociaux.

Le dispositif « Robien » comprend un volet « offensif » dans lequel un allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs de 10 % dans le cas d'une RTT de 10 % ; de 15 % dans le cas d'une RTT de 15 % ou plus. Le dispositif « Aubry I » comprend également un volet « offensif » dans lequel un allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs de 6 % dans le cas d'une RTT de 10 % ; de 9 % dans le cas d'une RTT de 15 % ou plus. Le niveau d'emploi atteint doit être maintenu pendant au moins deux ans. Les deux dispositifs comprennent un volet « défensif », dans lesquels un allègement bénéficie aux unités qui réduisent la durée du travail afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir les effectifs couverts pour une durée fixée par la convention. Les engagements en termes de maintien de l'emploi sont dans le dispositif « Robien » de 10% des effectifs concernés en cas d'une RTT de 10 % ; de 15 % lorsque la RTT est de 15 %. Ils sont de 6 % en cas d'une RTT de 10 % et de 9 % lorsque la RTT est de 15 % dans le dispositif « Aubry I ».

Par ailleurs, après le vote de la loi « Aubry I », un certain nombre d'entreprises ont réduit leur durée collective de travail sans aide incitative avant novembre 1999, en anticipant la nouvelle durée hebdomadaire légale de 35 heures, fixée par la loi du 19 janvier 2000 (dite loi « Aubry II »). C'est le cas d'une part d'entreprises du secteur privé qui ne sont pas entrées dans le dispositif d'incitation, parce qu'elles ne voulaient ou ne pouvaient pas s'engager sur les conditions minimales d'octroi de l'aide « Aubry I » (niveau d'emploi, obligation de décompte des heures de travail à mode constant...), d'autre part de grandes entreprises publiques qui ont réduit leur durée du travail sans pouvoir bénéficier d'allègement de cotisations sociales (entreprises non éligibles). Ces dernières ne font pas partie du champ de l'enquête.