Les accords *Robien* un an après : *l'expérience des salariés*

Lionel Doisneau (*)

L'objectif des différentes lois sur la réduction collective du temps de travail, que ce soit celui de la loi *Robien* du 11 juin 1996 (*cf.* encadré 1), de la première loi *Aubry* du 13 juin 1998 ou de la récente deuxième loi *Aubry* du 19 janvier 2000, est avant tout un objectif d'emploi. Mais pour les salariés, au-delà de la simple réduction de leur temps de travail, l'application de cette mesure entraîne des modifications importantes de multiples autres aspects de leur vie. La répartition même de leurs temps de travail sur la journée, la semaine, l'année, voire plusieurs années, ainsi que les conditions et l'organisation de leur travail, sont profondément modifiées. Il en est souvent de même pour leurs rémunérations, leur temps libre... Aussi, si l'on veut dresser un bilan aussi objectif et complet que possible de la réduction du temps de travail telle que l'ont vécue les salariés, il est indispensable d'intégrer l'ensemble de ces éléments. L'enquête réalisée en juin 1999 auprès d'un échantillon de 526 salariés ayant connu une réduction de leur temps de travail à la suite d'un accord conclu dans le cadre de la loi *Robien* a permis de collecter des informations détaillées sur chacun de ces domaines (*cf.* encadré 2).

Cet article analyse dans un premier temps les changements ressentis par les salariés dans ces différents domaines : leurs perceptions avant la réduction du temps de travail, les modifications ressenties sur leur temps de travail et hors travail, leurs conditions de travail, leurs rémunérations, leur opinion sur les emplois créés ou sauvegardés et enfin le bilan qu'ils dressent aujourd'hui de leur expérience de réduction du temps de travail (RTT). Dans un second temps, il est réalisé une typologie des salariés à partir de leur opinion sur les éléments touchés par la réduction. Sont-ils satisfaits de la répartition de leur temps de travail ? Comment jugent-ils les rythmes, le temps libéré ? Ont-ils désormais des difficultés relationnelles etc. ? Cette typologie est affinée en distinguant les facteurs qui jouent le plus nettement sur le degré de satisfaction des salariés. La complémentarité des résultats entre ces deux approches permet de dresser un premier panorama – aussi complet que possible – de l'avis des salariés sur la réduction du temps de travail telle qu'ils l'ont vécue.

Encadré 1

La loi *Robien* du 11 juin 1996

La loi n° 96-502 du 11 juin 1996, dite loi *Robien*, instituait un système d'aide aux entreprises qui réalisaient une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi. Ce dispositif a été abrogé par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dite première loi *Aubry*. Durant la période d'application, l'aide prend la forme d'une convention entre l'État et l'entreprise ou l'établissement, qui doit obligatoirement être précédée d'un accord entre les partenaires sociaux, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche. Le dispositif comprend deux volets : le volet offensif, destiné à créer des emplois et le volet défensif, qui vise à éviter des licenciements économiques.

Dans les deux cas, l'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés bénéficie d'un allégement des cotisations sociales patronales correspondantes de 40 % la première année et de 30 % les six années suivantes. Si cette réduction atteint ou dépasse 15 %, l'allégement est de 50 % la première année et de 40 % les six années suivantes.

Dans le volet offensif, l'allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs de l'entreprise, de 10 % en cas d'une réduction du temps de travail de 10 %, de 15 % en cas d'une réduction de 15 % ou plus. Le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans.

Dans le volet défensif, l'allègement bénéficie aux entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir les effectifs couverts pour une durée déterminée à fixer par la convention.

Pendant les deux années d'application de cette loi, 3 000 conventions ont été signées, réduisant le temps de travail de 280 000 salariés et prévoyant 33 000 créations ou maintiens d'emplois.

(*) DARES.

Encadré 2

L'enquête auprès des salariés

L'enquête a été réalisée par l'institut Louis Harris en juin et juillet 1999 auprès de 526 salariés ayant connu une réduction du temps de travail dans le cadre d'une convention *Robien*.

Elle n'a porté que sur les conventions signées avant avril 1998. L'ensemble des salariés avaient donc un recul minimum d'un an par rapport à la mise en place de la réduction du temps de travail, ce qui a notamment permis à ceux qui travaillaient selon des horaires modulés sur l'année de connaître l'ensemble des périodes hautes et basses de durée du travail.

L'objectif étant de connaître l'opinion des salariés quant à l'ensemble du processus de réduction du temps de travail, seuls les salariés déjà dans l'entreprise au moment de la signature de la convention ont été interrogés. Ceux qui ont été embauchés ultérieurement, notamment pour honorer les engagements d'emploi de la convention, ont donc été exclus, n'ayant pas connu la situation antérieure à l'accord.

314 entreprises ont été tirées au sort dans le fichier administratif des conventions, de façon à être représentatives de l'ensemble des signataires selon les critères de la taille, du secteur d'activité (services, industrie, construction, agriculture) et du caractère de l'accord (offensif / défensif). 127 entreprises ont accepté de participer dans les délais, en donnant l'accès à leur registre de personnel (64 ont accepté mais étaient hors délai, 90 ont refusé et 33 n'ont pu être contactées). Les salariés ont ensuite été tirés au sort dans ces entreprises, dans la limite de quotas portant sur ces trois critères plus la catégorie socio-professionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre), et sous la condition d'avoir été présents dans l'entreprise avant la mise en place de la réduction du temps de travail. Ils ont été interrogés en face à face à l'extérieur de l'entreprise. L'entretien a porté tant sur les attentes préalables des salariés, que sur le processus d'élaboration des accords et sur leurs conséquences en matière de temps de travail et de temps libéré, de conditions et d'organisation du travail, de salaire et d'emploi. Les salariés ont été interrogés pour finir sur l'appréciation d'ensemble qu'ils portent, un an après, sur ces accords.

Les résultats ont ensuite été redressés en fonction de la structure connue de l'ensemble des salariés concernés par les conventions signées avant avril 1998, selon les quatre critères précédents (taille, secteur, volet de l'accord et catégorie socio-professionnelle).

Le taux de refus des entreprises contactées soulève l'hypothèse d'un biais de sélection des salariés, celles refusant l'enquête ayant *a priori* des situations moins positives vis-à-vis de la réduction du temps de travail. De plus, il introduit *de facto* un effet de grappe plus important, le même nombre de salariés ayant dû être sélectionné dans un nombre plus réduit d'entreprises. Enfin, la méthode des quotas génère également des biais de sélection, les salariés les plus disponibles ou les plus disposés à répondre étant sur-représentés. Ces effets n'ont pu être quantifiés, mais leur existence ne fait pas de doute. Étant donné les informations disponibles et le temps très court imparti à la réalisation de l'enquête, ils étaient d'ailleurs difficilement évitables. Ils plaident cependant pour que les enquêtes similaires auprès de salariés, qui disposeraient du temps et des informations nécessaires, s'affranchissent du passage par le niveau de l'entreprise et du système des quotas.

Par ailleurs, le nombre relativement limité de salariés interrogés (526) réduit d'autant la précision des données. Pour cette raison, les résultats ont été limités à des croisements simples sur l'ensemble de la population, afin de disposer d'effectifs autant que possible significatifs.

Des *a priori* plutôt positifs avant la RTT

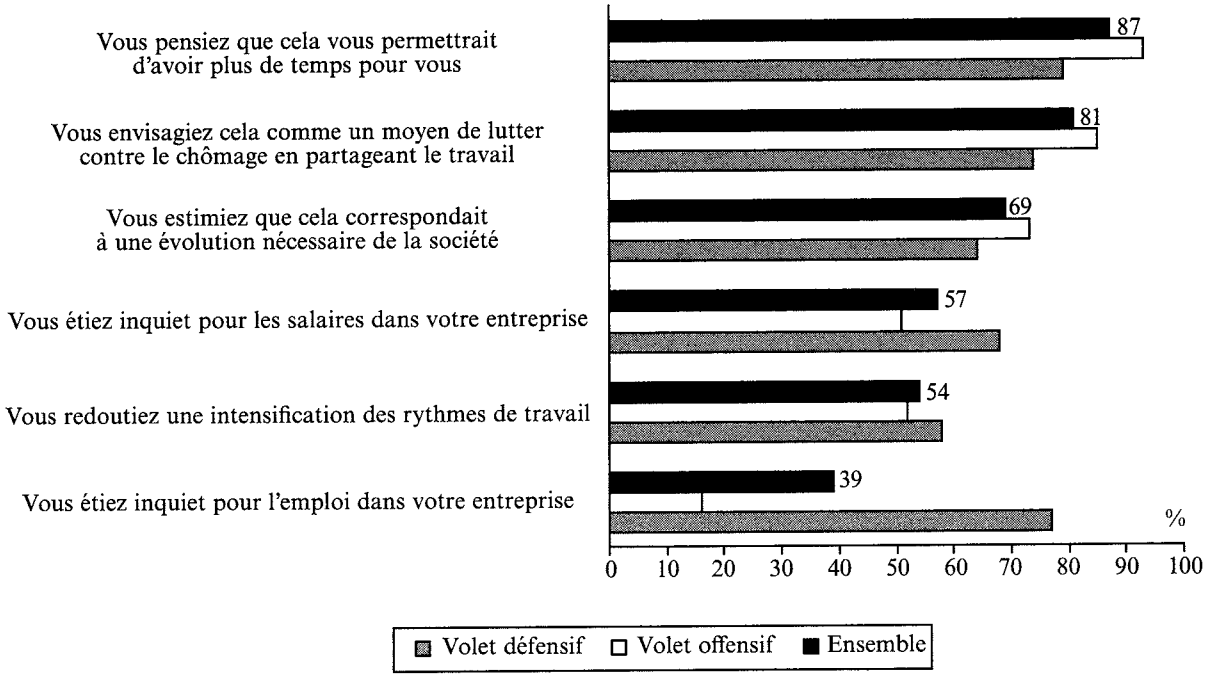
Une mesure attendue, avec des appréhensions pour les salaires et les conditions de travail

Avant qu'un accord de réduction du temps de travail (RTT) ne soit négocié et mis en place dans leur entreprise, les salariés interrogés disent qu'ils avaient plutôt une perception positive de la réduction du temps de travail, qu'il s'agisse des effets attendus sur leur vie personnelle ou de son efficacité pour lutter contre le chômage. Ils répondent très majoritairement en effet, et c'est particulièrement vrai de ceux qui ont connu un accord offensif, avoir pensé que cela leur permettrait d'avoir plus de temps pour eux, que cela serait un moyen de lutter contre le chômage en partageant le travail, et que, de toute façon, cela correspondait à une évolution nécessaire de la société (*cf.* graphique 1). La grande majorité des salariés concernés par un accord offensif (58 % de l'échantillon) n'était, au demeurant, pas inquiète pour l'emploi dans leur entreprise, au contraire évidemment de ceux pour qui l'accord a été défensif. Les salaires et les conditions de travail soulevaient en revanche plus d'appréhension. Les salariés soulignent ainsi en majorité avoir été inquiets pour les salaires dans leur entreprise et avoir redouté une intensification de leur travail. À cet égard, les plus inquiets étaient ceux qui ont connu un accord défensif (*cf.* graphique 1), ainsi que les ouvriers et ceux disposant des revenus les plus faibles.

Graphique 1

L'idée de la réduction du temps de travail avant son application, par volet de la loi

% de salariés étant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes par rapport à l'idée qu'ils se faisaient de la réduction du temps de travail avant que celle-ci ne soit appliquée dans leur entreprise



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

La négociation : une initiative surtout patronale, mais la consultation est fréquente

La grande majorité des salariés (78 %) attribue l'initiative de la démarche de réduction du temps de travail à leur direction, sans différence significative entre accords offensifs et défensifs, résultat qui rejoint celui d'autres enquêtes [1]. Toutefois, 28 % pensent que l'idée de réduire la durée du travail est venue en tout ou partie des syndicats, 10 % des élus du personnel et 3 % seulement des salariés eux-mêmes. Minoritaires, les cas d'initiative partagée, notamment avec les représentants syndicaux, ne sont donc pas rares.

Plus de huit salariés sur dix déclarent en outre avoir été préalablement consultés à propos de la réduction du temps de travail. La moitié l'a été par la direction, un tiers par les syndicats et un quart par les élus du personnel. Plus l'entreprise est de grande taille, plus une consultation par les syndicats est évoquée. À l'inverse, plus elle est petite, et plus une consultation par la direction est mentionnée (*cf.* tableau 1). Près de la moitié déclarent avoir participé à un vote ou référendum sur la réduction du temps de travail. Une telle consultation formalisée est plus fréquemment évoquée par les salariés relevant d'entreprises de 50 à 200 salariés (*cf.* tableau 1).

Cette consultation influe très directement sur le sentiment d'avoir été écouté puisque 67 % de ceux qui considèrent que leur avis a été pris en compte déclarent avoir pu exprimer leur choix par référendum. À l'inverse, parmi ceux qui ne partagent pas ce sentiment, 27 % seulement ont participé à un vote ou à un référendum. Au total, la moitié des salariés (49 %) a le sentiment que son avis a été pris en considération. Ils sont plus nombreux à partager cette opinion dans les entreprises qui ont signé un accord offensif (57 %, contre 36 % dans le cas défensif).

Les changements de temps

Temps de travail et charge de travail

Si la réduction est effective, la charge de travail n'est pas toujours réduite en proportion. Huit salariés

1. Notamment l'enquête réalisée auprès des chefs d'entreprise sur leur attitude face à la réduction du temps de travail (Aucouturier A. L., Coutrot T., Debauche E., septembre 1999) et les résultats d'études monographiques sur le processus de négociation (Bloch London C., Coutrot T., Didry C., Michon F., février 1999).

Tableau 1
La consultation des salariés selon la taille de l'entreprise

en %

	Moins de 50 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés et plus	Ensemble
Avez-vous été consulté à propos de la réduction du temps de travail par...				
La direction	71	65	47	53
Les syndicats	19	20	43	36
Les élus du personnel	31	30	26	27
L'encadrement intermédiaire	11	11	14	13
Vous n'avez pas été consulté	10	15	20	18
Autre	1		2	2
Ne se prononce pas	0	0	1	1
Y a-t-il eu un vote ou un référendum portant sur la réduction du temps de travail dans votre entreprise ?				
Oui	53	62	36	43
Non	43	35	59	52
Ne se prononce pas	4	3	5	5

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

sur dix estiment avoir réduit leur durée du travail autant que le prévoyait l'accord, 13 % l'avoir moins réduite et 5 % ne pas l'avoir réduite du tout, sans différence entre les hommes et les femmes. Les ouvriers sont les plus nombreux (87 %) à considérer que la réduction effective de leur durée du travail est conforme aux dispositions de l'accord, et à l'inverse, les cadres le sont moins (55 %). La principale raison évoquée par ceux qui estiment n'avoir pas réduit leur durée du travail autant que prévu est la charge de travail trop importante (72 %). Viennent ensuite une organisation du travail non modifiée en conséquence (41 %) et des embauches insuffisantes pour compenser la réduction du temps de travail dans leur unité (43 %), un peu plus souvent cité par les hommes (53 %) que par les femmes (29 %).

Dans la moitié des cas où la réduction du temps de travail n'est pas effective, elle donne lieu selon les salariés à une récupération ultérieure en temps libre. La compensation sous forme monétaire est plus rare : elle ne concerne qu'un cas sur dix.

Accentuation de la variabilité des horaires

Dans l'organisation des horaires, on observe qu'une variabilité déjà en cours s'accentue avec la réduction du temps de travail. Les modalités de réduction du temps de travail les plus fréquemment expérimentées par les salariés sont la réduction par journées ou demi-journées (43 %) et l'attribution de jours de repos supplémentaires (41 %). La réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées est plus répandue dans les services (55 %), parmi les employés (64 %), les femmes (49 %) et dans les entreprises ayant négocié un accord offensif (48 %). Les jours de repos sont un peu plus fréquents au-dessus de 50 salariés, dans l'industrie et parmi les hommes. Un salarié sur cinq seulement se déclare concerné par une réduction quotidienne. Mais ces différentes modalités peuvent se combiner. De plus, 9 % des salariés déclarent bénéficier d'un compte épargne temps.

Près des deux tiers des salariés déclarent pouvoir choisir le moment où intervient la réduction de leur durée du travail, dont 25 % totalement et 38 % partiellement. L'initiative laissée aux salariés est plus fréquente lorsque la réduction du temps de travail s'effectue par journées ou demi-journées (*cf.* tableau 2), dans les entreprises concernées par un accord offensif (69 %), dans les services (75 %) et pour les cadres. Ces derniers ont plus d'autonomie dans ce domaine : 43 % peuvent choisir totalement et 46 % partiellement le moment où intervient la réduction de leur durée du travail. Mais ceci doit être relativisé dans la mesure où 55 % d'entre eux seulement déclarent avoir réduit leur durée du travail autant que le prévoyait l'accord, contre 80 % toutes catégories confondues. Par ailleurs, les femmes déclarent plus souvent pouvoir choisir en totalité le

moment de leur réduction (36 %), alors que les hommes estiment plus fréquemment n'avoir qu'un choix partiel (42 %).

À l'inverse, ceux à qui est imposé le moment où intervient la réduction du temps de travail sont davantage des ouvriers (55 %), des salariés concernés par un accord défensif (46 %) ou par une réduction du temps de travail quotidienne (tableau 2).

La majorité des salariés interrogés (56 %) déclare avoir la même durée hebdomadaire tout au long de l'année. Cette proportion est plus importante dans les services (65 %). Parmi ceux dont la durée varie au cours de l'année, un peu plus de la moitié (soit 24 % de l'ensemble de l'échantillon) était déjà soumise à ces variations avant l'accord. La mise en place de la réduction du temps de travail n'a donc introduit une fluctuation de la durée hebdomadaire que pour 17 % des salariés interrogés (graphique 2).

Tableau 2

Le choix du moment où intervient la réduction du temps de travail, selon la réduction pratiquée

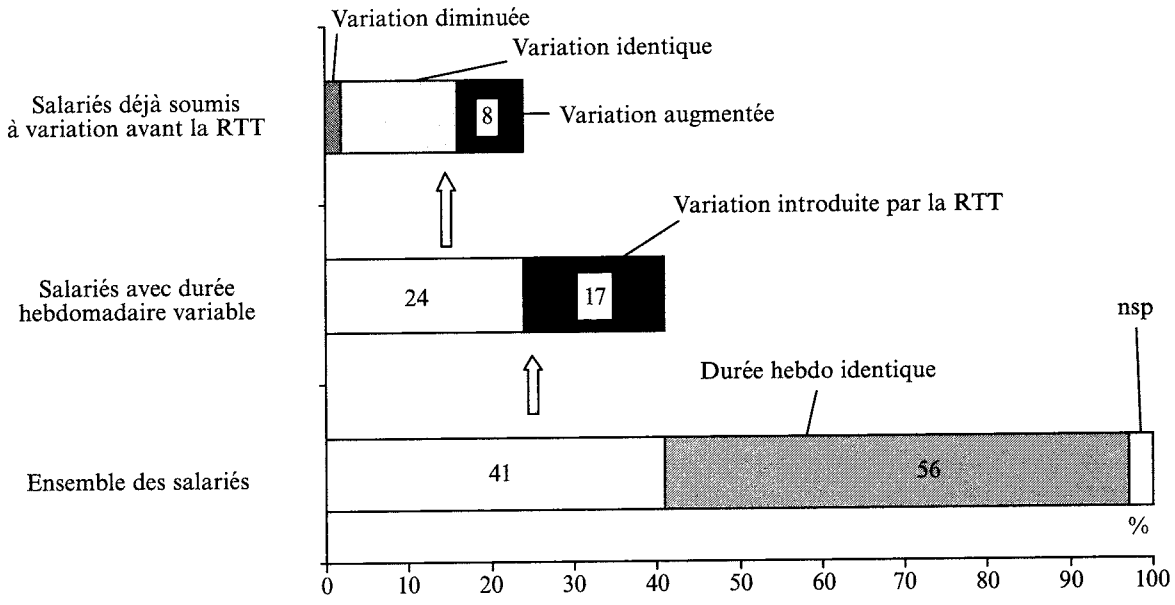
en %

	Réduction de la durée quotidienne	Réduction en journée, demi-journée	Jours de repos supplémentaires	Compte épargne temps	Ensemble
Pouvez-vous choisir le moment où intervient la réduction de votre temps de travail ?					
Oui, en totalité	23	34	21	20	25
Oui, en partie	24	38	43	33	38
Non, pas du tout	53	26	36	45	36
Ne se prononce pas	0	1		2	1
Total	100	100	100	100	100

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Graphique 2

Répartition des salariés soumis ou non à une variation de leur durée du travail hebdomadaire



Lecture : Dans l'ensemble des salariés, 56 % ont une durée hebdomadaire identique tout au long de l'année et 41 % ont une durée hebdomadaire variable. Dans ces 41 %, 17 % ont vu cette variation introduite par la RTT et 24 % avaient une variation pré-existante. Dans ces 24 %, 8 % ont vu leur variation augmenter du fait de la RTT.

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Lorsque l'horaire hebdomadaire était déjà sujet à variations, celles-ci restent en majorité identiques, tandis qu'un tiers des salariés les voient s'amplifier et 7 % se réduire. Au total, les accords signés dans le cadre de la loi *Robien* ont donc introduit ou amplifié la variation des horaires sur l'année pour 25 % des salariés (*cf.* graphique 2, les parties symbolisées en noir).

Quant aux délais de prévenance en cas de variation d'horaire programmée, 29 % des salariés disent prendre connaissance plusieurs mois à l'avance de leur emploi du temps. Pour plus d'un tiers (36 %), le délai ne dépasse pas un mois, et pour 16 %, il est inférieur à la semaine. Pour 28 % des personnes interrogées, l'horaire prévu est constant sur l'année.

Mais en cas de modification d'horaires imprévue, les délais sont plus courts pour près d'un salarié sur deux. Ainsi, 49 % sont prévenus une semaine ou moins à l'avance, 17 % ne l'étant que la veille. Les ouvriers se disent plus que la moyenne prévenus moins d'une semaine à l'avance (24 % contre 15 %), voire la veille (21 % contre 17 %). Quant aux cadres, ils sont plus nombreux que les autres à ne pas être avertis en cas de modification imprévue de leurs horaires (21 %). Seul moins d'un salarié sur trois (31 %) déclare que ses horaires ne changent jamais.

Sur les modifications des plages de travail, 17 % des salariés travaillent désormais plus tard le soir ou plus tôt le matin, et la proportion est plus forte chez les cadres (29 %) et les salariés embauchés peu de temps avant l'accord (27 % de ceux qui ont une ancienneté inférieure à 5 ans). Un salarié sur dix est amené à travailler plus souvent le samedi, particulièrement les ouvriers (15 %).

Du temps libéré sans révolution des modes de vie

Premier constat, la réduction du temps de travail donne à plus de huit salariés sur dix le sentiment de disposer de plus de temps libre (tout à fait pour : 49 %, et plutôt pour : 35 %). L'effectivité de la baisse du temps de travail semble donc attestée aussi bien lorsqu'on l'aborde sous l'angle du temps travaillé que du point de vue du temps libéré.

L'occupation du temps libéré suite à la réduction du temps de travail se différencie très fortement selon le sexe : la division traditionnelle des rôles ne semble pas remise en cause. Mais des données complémentaires seraient nécessaires pour approfondir ce constat. En particulier, vu le peu de temps imparti au déroulement de l'enquête, il n'a pas été possible de demander quelles activités étaient nouvelles parmi celles qui étaient citées.

Ainsi, deux hommes sur trois déclarent consacrer prioritairement leur temps libéré au bricolage et au jardinage, ce qui n'est le cas que d'une femme sur trois. À l'inverse, une femme sur deux affecte ce temps libre aux tâches domestiques, plaçant cette activité en tête de ses occupations non professionnelles, ce qui n'est le cas que d'un homme sur cinq. De la même manière, les femmes mettent en seconde position les courses qui ne sont mentionnées qu'en cinquième position par les hommes.

Seul terrain d'égalité, du moins dans les déclarations, les enfants. S'en occuper arrive en troisième position chez les hommes comme chez les femmes, avec un pourcentage de citations identique. Se reposer apparaît également faire consensus, cette utilisation du temps arrivant en tête chez les femmes (au même niveau que les tâches domestiques) et en second chez les hommes (*cf.* tableau 3).

Des modifications substantielles des conditions de travail et des rémunérations

Des gains en autonomie et en compétences...

Du côté des avantages professionnels de la réduction du temps de travail, 34 % des salariés déclarent qu'elle les a conduits à élargir leur domaine de compétences. Un tiers (34 %) d'entre eux également considère être devenu plus autonome grâce à elle, et c'est plus vrai pour les ouvriers (42 %), que pour les professions intermédiaires (29 %) et les cadres (18 %).

De plus, parmi les salariés déclarant que leurs conditions de travail se sont améliorées, près de la moitié (47 %) cite comme raison le fait d'avoir davantage de temps de repos et donc moins de fatigue. Viennent ensuite une meilleure répartition des tâches (33 %), une amélioration de la qualité du travail (23 %), une meilleure productivité et plus d'efficacité (15 %), et moins de stress (idem).

... mais une intensification du travail

Plusieurs approches permettent de quantifier les modifications de l'organisation du travail et son intensification auprès des salariés. Tout d'abord, lorsqu'ils sont amenés à se prononcer sur la modification de leur charge de travail, 86 % des salariés déclarent spontanément qu'elle n'a pas diminué autant que leur temps de travail. Une des conséquences de la réduction du temps de travail serait donc, pour près de neuf salariés sur dix, de faire autant de choses en moins de temps. Les salariés les plus élevés dans la hiérarchie (cadres, diplômés du supérieur, salaires élevés) sont ici particulièrement concernés.

En revanche, un cinquième seulement des salariés estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées. Ils évoquent alors comme première raison (plusieurs réponses possibles) l'intensification des rythmes de travail pour 13 %, loin devant les autres : baisse de la qualité du travail, augmentation du stress, de la pression et de la fatigue (4 %), absence

Tableau 3
L'utilisation du temps libéré, selon le sexe

en %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Quelle utilisation faites-vous du temps libéré par la réduction du temps de travail ? Vous en profitez pour...			
Bricoler, jardiner	63	35	51
Vous reposer	43	50	46
Vous occuper de vos enfants	41	41	41
Passer du temps avec votre entourage	39	40	40
Faire vos courses	31	48	38
Effectuer des tâches domestiques	21	50	34
Vous occuper de vous	25	41	32
Vous divertir	27	28	28
Effectuer vos démarches administratives	22	31	26
Pratiquer une activité sportive	28	15	23
Vous occuper de votre santé	11	22	16
Vous investir dans une association	11	5	8
Réaliser des voyages	6	8	7
Pratiquer une activité culturelle, artistique	7	5	6
Avoir une activité rémunérée	3	2	2
Suivre une formation, des cours	1	2	1
Vous n'avez pas plus de temps libre	5	2	4
Autres	1	1	1
Ne se prononce pas	1	0	1

NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100, les personnes ayant pu citer plusieurs réponses.
Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

d'embauches voire baisse des effectifs, et constat d'une dégradation des rapports humains (3 %).

Autre indicateur, 36 % des salariés déclarent avoir connu des changements importants dans l'organisation de leur travail. Le premier motif de ces changements cité est alors l'intensification des rythmes de travail (pour 16 %), avant la réorganisation de tout le service (8 %), la délégation des tâches (5 %), l'établissement d'un planning, ou la mise en place du travail en équipes (4 %).

L'intensification du travail est donc ressentie, au cours du déroulement de l'enquête, dans des proportions très contrastées selon la manière dont la question est abordée : par 13 % des salariés seulement lorsqu'il s'agit d'évoquer les détériorations des conditions de travail, par 16 % lorsqu'il s'agit des changements de l'organisation, mais par 86 % lorsqu'il s'agit simplement d'apprécier l'évolution de la charge de travail individuelle. On peut supposer que la disparition des temps morts n'est pas vécue comme une intensification du travail, ou du moins comme un accroissement de sa pénibilité, dès lors qu'elle est compensée par du temps libre. Enfin, de manière générale, 40 % des salariés considèrent la réduction du temps de travail comme une mauvaise chose pour les rythmes de travail. On a là un nouvel indicateur d'intensification du travail, qui en fournit une mesure en quelque sorte médiane par rapport aux questions précédentes. Il faut en tout cas traiter avec prudence ces chiffres qui traduisent des appréciations très subjectives, difficilement séparables de leur contexte.

Les salaires : un manque à gagner sensible, mais le plus souvent consenti

Selon 43 % des salariés, la réduction du temps de travail s'est traduite par un gel des rémunérations, cette proportion étant plus importante parmi les cadres (54 %) et les employés (50 %) que parmi les ouvriers (37 %). D'autre part, un tiers de l'échantillon déclare que sa rémunération a baissé, plus particulièrement dans le cas d'un accord défensif (48 %), et 5 %

seulement disent avoir connu une augmentation plus lente. Au total, 81 % des salariés ont vu leur rémunération affectée à un titre ou un autre par l'accord de réduction du temps de travail. Ils ne sont donc au total que 19 % à déclarer que la réduction du temps de travail n'a eu aucune conséquence sur leur rémunération, avec une proportion plus importante parmi les salariés relevant d'un accord offensif (24 %). Résultats tout à fait compatibles avec les données statistiques tirées des conventions *Robien*, sur lesquelles portent, rappelons-le, cette enquête, et qui prévoyaient une compensation partielle des salaires pour 44 % des salariés, et un gel pour 40 % d'entre eux [2].

Lorsque la réduction du temps de travail est directement à l'origine de la baisse de rémunération, cela est dû pour un quart des salariés concernés à la diminution ou la suppression des heures supplémentaires, plus particulièrement pour les ouvriers (36 %).

Au total, 78 % des salariés pour lesquels la réduction du temps de travail a eu des répercussions salariales déclarent pourtant vouloir rester dans le système actuel de réduction du temps de travail. Cette proportion est plus importante parmi ceux bénéficiant d'une réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées, les femmes et ceux qui ont le sentiment d'avoir plus de temps libre. Ils ne sont que 16 % à déclarer préférer revenir à l'ancien système, mais la proportion devient plus forte parmi les ouvriers, les hommes et les salariés qui gagnent moins de 7 500 F par mois (*cf.* tableau 4).

Les éventuelles réductions de dépenses que peut occasionner la réduction du temps de travail (sur les frais de transports, de garde d'enfants, les courses) ne semblent pas constituer l'un de ses atouts majeurs aux yeux des salariés interrogés. En effet, seul un cinquième (21 %) d'entre eux déclarent avoir réalisé de telles économies.

L'emploi : un effet réel, plus sensible dans le cas offensif

Près de deux salariés sur cinq estiment que les créations d'emplois sont entièrement dues à la réduction du temps de travail, tandis que près de la moitié pensent qu'elle a permis des embauches supplémentaires par rapport à la tendance spontanée. Au total, 84 % des salariés concernés par un accord offensif pensent qu'elle a joué comme un levier efficace pour la création d'emploi tandis que 11 % seulement considèrent qu'il s'agit d'un pur effet d'aubaine (*cf.* graphique 3). Les salariés qui pensent que les nouveaux emplois auraient été créés de toute façon sont plutôt ceux qui n'ont pas réduit leur temps de travail autant que le prévoyait l'accord.

Selon 47 % des personnes interrogées, la plupart des personnes embauchées travaillaient déjà dans l'entreprise avec un autre statut (contrat à durée déterminée, vacation, intérim, contrat de qualification), ce qui semble confirmer que la réduction du

Tableau 4

Préférence des salariés dont la rémunération a été affectée par la réduction du temps de travail, selon le niveau de revenu

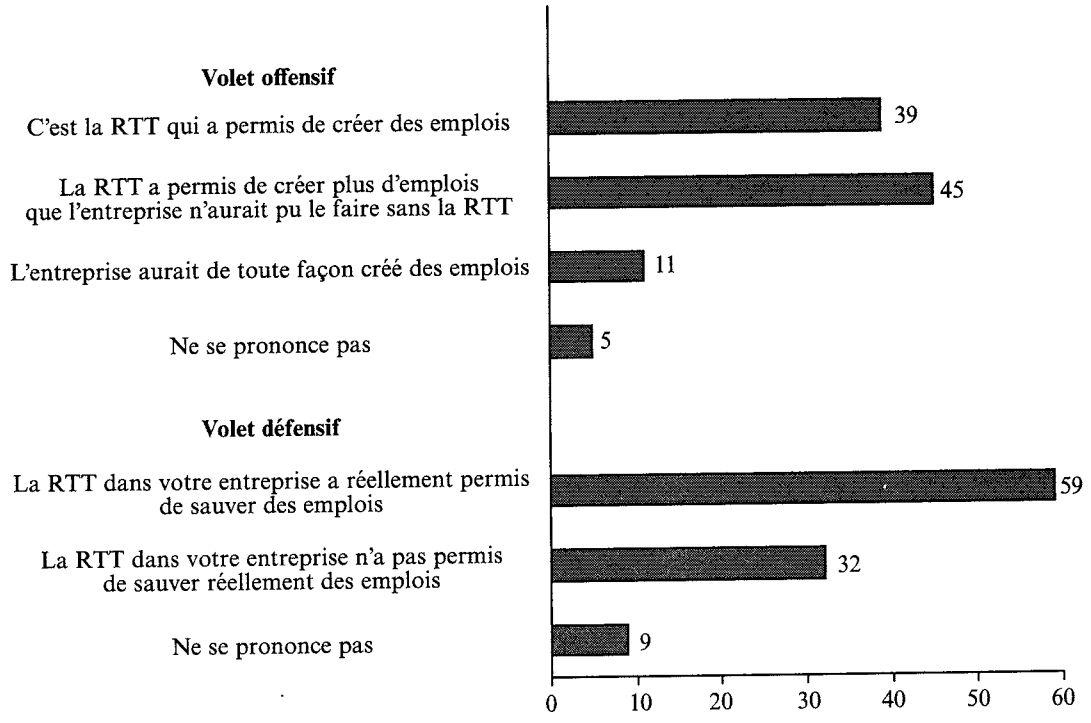
en %

	7 500 francs et moins	7 501 à 10 000 francs	10 à 15 000 francs	15 à 20 000 francs	Plus de 20 000 francs	Ensemble
Aujourd'hui, tout compte fait, préféreriez-vous...						
Rester dans le système actuel de la réduction du temps de travail	64	75	82	90	78	78
Revenir à l'ancien système avec l'ancienne durée et l'ancienne rémunération	26	19	13	6	16	16
Ne se prononce pas	9	5	5	3	6	6
Total	100	100	100	100	100	100

NB : question posée uniquement aux salariés qui ont eu une baisse, un gel ou une modération de leur rémunération (81 % du total).
Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

2. DOISNEAU L., septembre 1998

Graphique 3
Les opinions des salariés sur l'emploi *(en %)*



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

temps de travail joue, au moins dans un premier temps, dans le sens de la résorption de l'emploi précaire. Pour 46 %, elles étaient précédemment au chômage.

Les salariés concernés par des accord défensifs sont un peu plus sceptiques. Seuls six sur dix estiment que la réduction du temps de travail a permis de sauver réellement des emplois (graphique 3). Cette opinion est plus répandue parmi les cadres (81 %) et les professions intermédiaires (78 %) que les ouvriers (52 %) et les employés (51 %).

Une opinion qui évolue favorablement avec l'expérience du temps réduit

L'expérience de la réduction du temps de travail a, au total, modifié dans un sens plus favorable l'opinion déjà très positive que les salariés en avaient *a priori*. Plus de la moitié étaient inquiets pour leurs salaires, cette proportion a baissé de quinze points. La majorité redoutait l'intensification des rythmes de travail et ils ne sont plus que quatre sur dix à considérer que la réduction du temps de travail est sur ce plan une mauvaise chose après en avoir eu une expérience d'un an. Après sa mise en œuvre plus qu'avant, la réduction du temps de travail est perçue comme une évolution nécessaire de la société par ceux qui en ont fait l'expérience. Enfin une grande majorité des salariés l'envisageait déjà comme un moyen d'avoir plus de temps pour soi ; après l'avoir expérimentée, ils sont encore un peu plus nombreux à le penser.

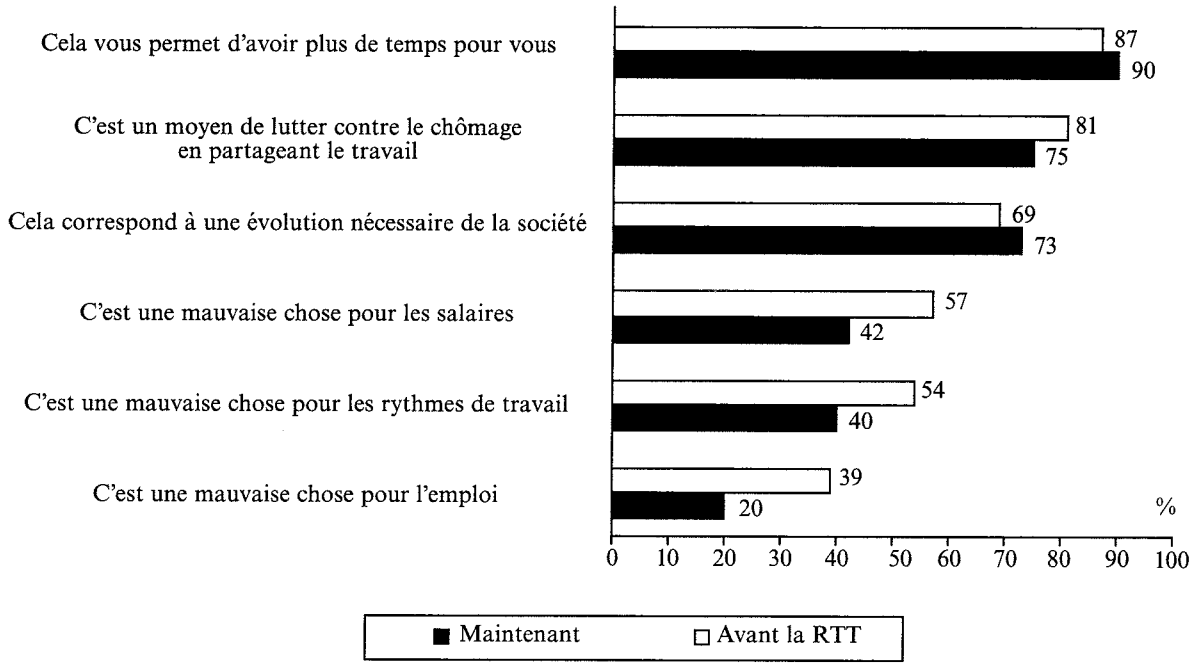
En revanche, huit salariés sur dix pensaient que c'était un moyen de lutter contre le chômage en partageant le travail et il ne sont plus que 75 % à le penser après la réduction du temps de travail. Cette évolution doit être relativisée dans le sens où, alors que près de la moitié se montrait inquiète pour l'emploi, ils sont finalement beaucoup moins nombreux à penser que la réduction du temps de travail a des répercussions négatives dans ce domaine (*cf.* graphique 4). La réduction du temps de travail apparaît donc plus, auprès des salariés, comme une mesure positive ou neutre pour l'emploi que comme la solution au chômage.

Au total, la grande majorité des salariés semble avoir bien vécu la réduction de leur temps de travail : que ce soit au niveau de la consultation, de l'effectivité de la réduction, des déclarations « spontanées » sur les conditions de travail ou des créations d'emploi, les réponses sont nettement favorables. Et lorsqu'elles sont moins positives, comme sur le manque à gagner au niveau des rémunérations, la possibilité de choisir les plages de temps libéré ou les préservations d'emplois menacés, on observe, soit un consentement à ces sacrifices, soit une progression des opinions positives par rapport aux *a priori* de la période précédant la

Graphique 4

L'idée de la réduction du temps de travail avant et après son application

% de salariés étant tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec les affirmations suivantes par rapport à l'idée qu'ils se faisaient de la réduction du temps de travail avant que celle-ci ne soit appliquée dans leur entreprise, et maintenant



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

réduction du temps de travail. Cette première analyse de la réduction du temps de travail vécue par les salariés apparaît donc nettement positive, même si l'enquête ne permet pas de garantir une représentativité totale de l'échantillon (*cf.* encadré 2).

Par ailleurs, des clivages selon divers critères tels que la catégorie socio-professionnelle, notamment entre les ouvriers et les cadres, ou le type de l'accord (offensif ou défensif) ont commencé à se dessiner dans l'analyse des différentes réponses. Est-il possible de nuancer ce premier constat par une analyse plus fine ?

Des salariés plus ou moins satisfaits de la RTT

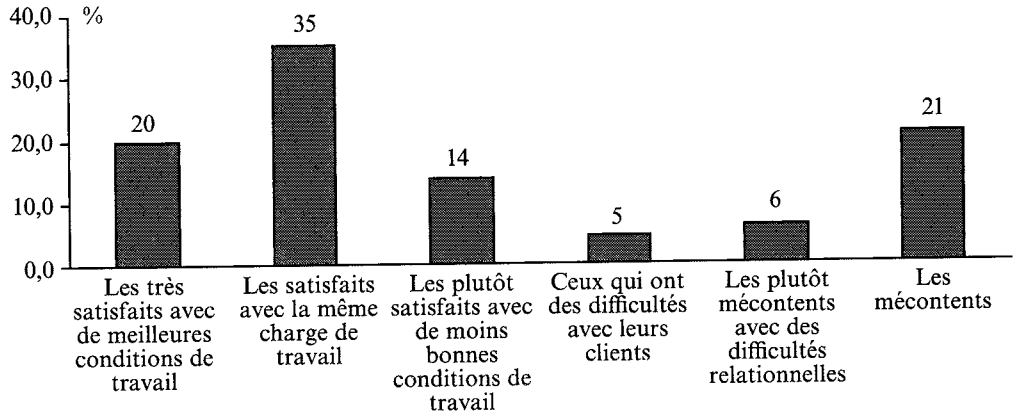
La réponse à cette question peut être abordée du point de vue global (la satisfaction générale) mais également sur des aspects plus précis de l'impact de la réduction du temps de travail : le sentiment sur l'évolution des conditions de travail, sur la charge de travail, les rythmes, les relations avec l'entourage (les collègues, les supérieurs, les subordonnés, les clients, la famille), le sentiment d'avoir plus de temps libre, etc. Il est possible d'analyser les réponses de l'ensemble des enquêtés à ces diverses réponses. Mais il est également possible d'aller plus loin et de réaliser une analyse plus fine en terme de groupes : L'analyse statistique par la méthode de la classification ascendante hiérarchique (*cf.* annexe) permet de réaliser une typologie des salariés en distinguant des groupes « homogènes ». Cette méthode aboutit à distinguer ici six classes de salariés, trois classes de satisfaits et trois classes de salariés qui éprouvent des difficultés ou sont mécontents (*cf.* graphique 5).

Plus de la moitié des salariés (55 %) est globalement satisfaite ou très satisfaite de la réduction de son temps de travail. Un quart a une opinion plus mitigée, du fait de la détérioration de ses conditions de travail ou des difficultés relationnelles pendant ou en dehors du temps de travail. Et un cinquième (21 %) est nettement mécontent de la réduction de son temps de travail (*cf.* graphique 5).

Les **très satisfaits avec de meilleures conditions de travail** ont tous les indicateurs au vert : ces salariés sont tous plutôt, ou tout à fait, satisfaits de la réduction du temps de travail (*cf.* graphique 6). Leurs conditions de travail se sont améliorées avec une baisse concomitante de la charge de travail. La réduction du temps de travail n'a pas entraîné de difficultés relationnelles que ce soit sur le lieu de travail ou dans le hors travail. Enfin, ils ont le sentiment d'avoir du temps réellement libéré.

Afin de déterminer quels sont les facteurs déterminants de leur appartenance à cette catégorie, une analyse économétrique « toutes choses égales par ailleurs », dite analyse logistique, a été réalisée. Elle

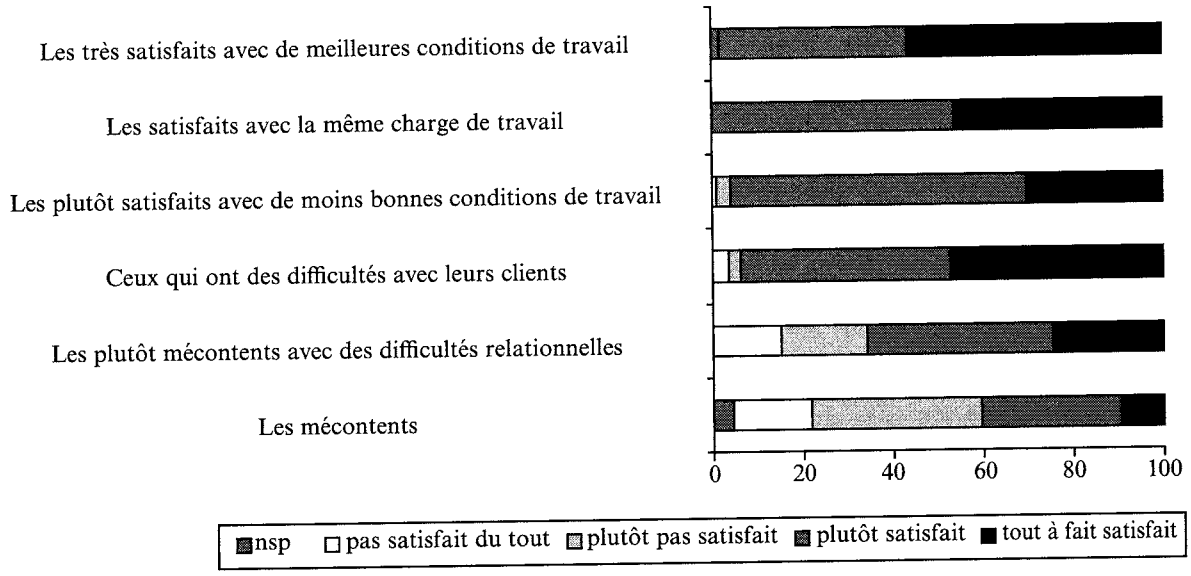
Graphique 5
Répartition des salariés par classe de satisfaction



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Graphique 6
La satisfaction générale, par classe de salariés

De manière générale, diriez-vous que vous êtes tout à fait satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas satisfait du tout de la répartition actuelle de votre temps de travail ?



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

permet de distinguer dans l'ensemble des données disponibles sur ces salariés, quels facteurs influencent leur appartenance à cette classe plutôt qu'aux autres. Les résultats sont synthétisés pour l'ensemble des classes dans le tableau de l'annexe. Selon cette analyse, ces salariés très satisfaits sont plutôt des jeunes, cadres, avec des revenus inférieurs à 20 000 francs mensuels, et travaillant dans l'industrie. Ils sont concernés par un accord offensif, visant à développer l'emploi. Ils ont le choix du moment de la réduction du temps de travail, et elle se pratique autant que prévu. Leur rémunération n'a pas été modifiée. Les changements n'ont pas été très importants et ils font un travail aussi soigné en ayant gagné en autonomie et en élargissant leurs compétences. Enfin, ils sont moins que les autres concernés par le système du compte épargne temps (CET).

Pour ce groupe, la réduction du temps de travail a été de toute évidence une opportunité : ces jeunes salariés travaillent moins et mieux. De plus, leur pouvoir d'achat n'a pas été affecté.

Catégorie la plus importante de l'échantillon, puisqu'elle regroupe plus d'un salarié sur trois, les salariés **satisfaits avec la même charge de travail** ont une opinion également très positive de la réduction

du temps de travail : ils sont tous globalement satisfaits, même si la proportion de « tout à fait satisfaits » est un peu moins importante que celle des salariés très satisfaits (*cf.* graphique 6). Ils ont également le sentiment d'avoir plus de temps libre, estiment que la réduction du temps de travail leur est bénéfique sur le plan personnel et professionnel. Ils n'ont pas de difficulté relationnelle et si leur charge de travail n'a pas diminué, ils jugent cependant que leurs conditions de travail sont restées identiques (*cf.* graphique 7) et que les rythmes de travail ne se sont pas dégradés.

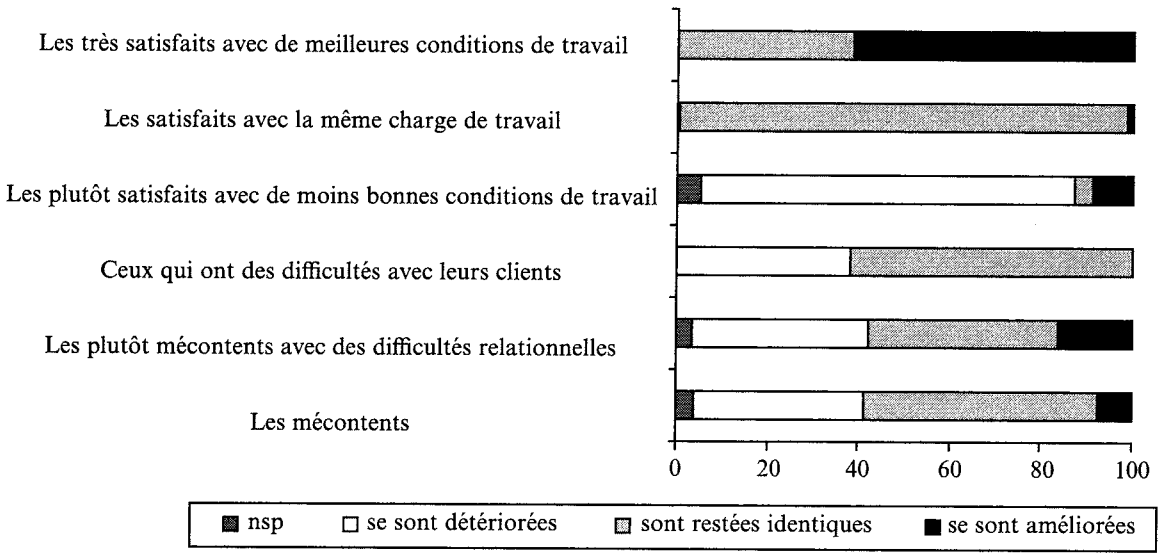
L'analyse logistique de l'appartenance à cette classe montre que « toutes choses égales par ailleurs », ces salariés sont plus âgés (50 ans ou plus), avec des revenus plus souvent dans la tranche de 15 à 20 000 francs mensuels. Ils ont souvent une réduction sous la forme d'une journée plus courte avec le bénéfice d'un compte épargne temps. S'ils ne peuvent choisir qu'en partie le moment de la réduction du temps de travail, celle-ci s'effectue selon eux autant que prévu et ils ne préféreraient pas une autre modalité. Malgré des changements de l'organisation de leur travail qu'ils jugent peu importants, ils travaillent plus souvent le samedi, et déclarent également gagner en autonomie. Ils n'ont cependant pas élargi leurs compétences. Enfin, ils ont la capacité de réaliser un travail aussi soigné qu'avant la réduction du temps de travail. Et leur rémunération a moins baissé que les autres salariés.

Les salariés **plutôt satisfaits avec de moins bonnes conditions de travail** ont une opinion plus mitigée de la réduction du temps de travail : même si dans la quasi totalité des cas, ils sont satisfaits, ils se rangent dans les « plutôt », au détriment des « tout à fait » (*cf.* graphique 6). Ils estiment également tous avoir plus de temps libre. Ils jugent que la réduction du temps de travail leur est bénéfique au plan personnel. Cependant, leur charge de travail n'a pas baissé, et leurs conditions de travail se sont nettement détériorées pour les deux tiers d'entre eux (graphique 7). Et ils éprouvent désormais des difficultés relationnelles dans l'entreprise avec leurs collègues et leurs supérieurs (*cf.* tableau 5).

« Toutes choses égales par ailleurs », ce sont moins souvent des cadres que les autres catégories de salariés. Les changements dans l'organisation du travail ont été très importants. Ils ne leur permettent plus de réaliser un travail aussi soigné qu'auparavant. La réduction du temps de travail est moins une initiative patronale que dans les autres entreprises : 69 % des salariés attribuent l'idée à la direction, contre 78 % pour l'ensemble des salariés interrogés. De plus, aucun autre intervenant pour la consultation ne ressort fortement, que ce soit les syndicats, les élus, les salariés, l'État etc. Ces salariés souffrent-ils d'un manque d'implication de la direction ? Dans tous les cas, en ce qui concerne la négociation de l'accord, ils ont été significativement moins consultés que les autres salariés : un quart d'entre eux n'a pas été consulté (pour 18 % en moyenne). Cette absence de consultation résulte plus particulièrement de la direction, par laquelle ils indiquent avoir été consulté dans 38 % des cas seulement (53 % en moyenne). Pour les autres intervenants, la consultation diffère peu de l'ensemble des salariés, que ce soit les syndicats (37 % pour 36 % en moyenne), les élus du personnel (23 % pour 27 %) ou l'encadrement intermédiaire (13 %, identique à la moyenne).

Graphique 7
Le sentiment sur les conditions de travail, par classe de salariés

Depuis la mise en place de la réduction du temps de travail dans votre entreprises, avez-vous le sentiment que vos conditions de travail se sont améliorées, sont restées identiques ou se sont détériorées ?



Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Tableau 5
Les difficultés relationnelles, par classe de salariés

Cette nouvelle répartition de votre temps de travail a-t-elle occasionné des difficultés particulières dans les relations avec...

réponses positives, en %

	Vos collègues	Vos supérieurs	Vos subordonnés	Vos clients	Votre famille
Les très satisfaits avec de meilleures conditions de travail	0	0	0	0	0
Les satisfaits avec la même charge de travail	0	0	0	0	0
Les plutôt satisfaits avec de moins bonnes conditions de travail	30	25	0	0	1
Ceux qui ont des difficultés avec leurs clients	22	6	7	100	0
Les plutôt mécontents avec des difficultés relationnelles	51	44	84	18	37
Les mécontents	7	3	0	0	21
Ensemble	10	7	5	6	7

Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

Les **salariés qui ont des difficultés avec leurs clients** représentent une petite catégorie (5% de l'échantillon), qui se distingue fortement des autres classes par le fait qu'ils éprouvent tous des difficultés avec leurs clients (tableau 5). De ce fait, ils estiment plus souvent que leur conditions de travail se sont détériorées.

« Toutes choses égales par ailleurs », peu de caractères ressortent. La petite taille de cette classe pousse d'ailleurs à interpréter les résultats de l'analyse logistique avec circonspection. Ces salariés apparaissent plus souvent mariés ou vivant en couple. Ils appliquent une réduction du temps de travail en jours, soit de manière régulière par semaine ou quinzaine, soit sous forme de congés à répartir sur l'année. Ils estiment nettement ne plus pouvoir réaliser un travail aussi soigné qu'avant la réduction du temps de travail.

Les salariés plutôt mécontents avec des difficultés relationnelles forment également une petite catégorie de l'échantillon (6%). Ils jugent qu'ils n'ont pas plus de temps libre. Leurs conditions de travail se sont détériorées pour 40% d'entre eux (*cf.* graphique 7). Pour eux, la réduction du temps de travail n'est bénéfique ni au plan personnel, ni au plan professionnel. Il la jugent mauvaise pour leurs rythmes de travail. Et surtout, ils éprouvent des difficultés relationnelles à la fois avec leur environnement professionnel (subordonnés, supérieurs, collègues, clients) et avec leur famille (*cf.* tableau 5).

« Toutes choses égales par ailleurs », ces salariés travaillent plus souvent dans une petite entreprise (21-49 salariés). Ce sont plutôt des hommes, de niveau supérieur (Bac ou plus), ou au contraire de niveau brevet. Ils ont modifié de manière importante l'organisation du travail, avec une ampleur de leur plage de travail différente et sans choix du moment de la réduction du temps de travail. Ils ne peuvent plus réaliser un travail aussi soigné. De fait, ils préféreraient une autre modalité.

Les **mécontents** ont une opinion encore plus négative sur la réduction du temps de travail que les salariés plutôt mécontents avec des difficultés relationnelles (classe précédente), mais pour des raisons en partie différentes. Plus encore que les précédents, ils ne sont pas satisfaits de la répartition de leur temps de travail (*cf.* graphique 6). Ils estiment que leur conditions de travail se sont détériorées (*cf.* graphique 7). Ils notent également moins que les autres le bénéfice de la réduction du temps de travail, que ce soit au niveau personnel, professionnel ou pour l'entreprise. Mais alors que les précédents avaient des difficultés avec l'ensemble de leur environnement, ceux-ci déclarent en avoir uniquement avec leur famille (tableau 5).

« Toutes choses égales par ailleurs », ce sont des ouvriers, avec un niveau de diplôme supérieur au certificat d'études. Ils attribuent l'idée de la réduction du temps de travail plus souvent à la direction. Ils appliquent moins la réduction sous la forme de journées plus courtes ou de repos réguliers (par semaine ou quinzaine). Pour eux, le temps n'est pas réduit autant que prévu et ils souhaiteraient appliquer une autre modalité. Ils n'ont pas gagné d'autonomie dans leur travail.

***

Une satisfaction liée aux conditions de travail ?

La lecture de ces six catégories de salariés ayant vécu au moins un an de réduction du temps de travail permet de nuancer la première analyse réalisée : si les salariés apparaissent majoritairement satisfaits, près de la moitié (46 %) a une opinion plus mitigée, dont un cinquième est clairement mécontent. De plus, les facteurs les plus déterminants de la satisfaction générale des salariés ne sont pas les caractéristiques économiques de l'entreprise : ni le secteur d'activité, ni la taille de l'entreprise ni même le fait qu'elle signe un accord de réduction du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi ou au contraire dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques, ne jouent clairement « toutes choses égales par ailleurs », ou alors sur une classe tout au plus. De même, certaines caractéristiques des salariés que l'on aurait pu penser centrales dans leur positionnement vis-à-vis de la réduction du temps de travail, telles que la situation de famille, le sexe et, dans une moindre mesure, l'âge, le niveau de diplôme et la tranche de revenu, jouent également peu dans la différenciation des niveaux de satisfaction. Seule exception, la catégorie socio-professionnelle – et surtout l'appartenance aux cadres ou aux ouvriers – a un rôle significatif pour distinguer les satisfaits des mécontents. Mais ce sont surtout les variables d'organisation du travail qui apparaissent les plus déterminantes dans le niveau de satisfaction des salariés. Ainsi, la possibilité de faire un travail aussi soigné est fortement significative dans l'appartenance « toutes choses égales par ailleurs » pour cinq des six classes. De même, l'importance des changements dans l'organisation de son travail influe nettement sur la satisfaction du salarié. D'autres variables d'organisation jouent également, mais moins fortement : la possibilité de choisir le moment de la réduction du temps de travail, la préférence pour une autre modalité, le gain en autonomie dans le travail, etc. Ceci semble confirmer que plus que les caractéristiques *ex ante* de l'entreprise, de ses salariés ou des modalités particulières de réduction du temps de travail, le succès de la réduction du temps de travail pour les salariés tient essentiellement à la réussite des modifications de leurs temps de travail dans le respect, voire l'amélioration, de leurs conditions de travail. ■

Bibliographie

AUCOUTURIER A.L., COUTROT T., DEBAUCHE E., « Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail », *Document d'études de la DARES*, n° 30, septembre 1999.

BLOCH-LONDON C., COUTROT T., DIDRY C., MICHON F., « Découvrir la réduction et l'aménagement du temps de travail, la mise en œuvre des accords Robien dans 12 PME », *Travail et Emploi*, n° 79, 1999.

CFDT, « Que disent les salariés concernés par un accord de réduction du temps de travail lié à l'emploi », *Le travail en question*, n° 5, octobre 1998.

CRENNER E., « Les opinions de salariés sur la réduction de leur temps de travail », *Economie et statistique*, n° 321-322, 1999.

DOISNEAU L., « Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail », *Document d'études de la DARES*, n° 23, septembre 1998.

DOISNEAU L., LE CORRE V., « La réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi *de Robien*, bilan d'une année de conventions », *Premières synthèses*, janvier 1998.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *La réduction du temps de travail, les enseignements des accords, été 1998 – été 1999*, Rapport au Parlement, La documentation française, 1999.

Annexe
LA CLASSIFICATION ASCENDANTE HIÉRARCHIQUE

La classification a pour but de regrouper les salariés en un nombre restreint de classes homogènes. Pour cela, on regroupe progressivement les deux classes les plus proches, jusqu'à obtenir une seule classe regroupant tous les individus. Le critère de regroupement utilisé ici est celui de la perte d'inertie interclasse la plus faible possible (critère de Ward).

Les variables actives de la classification ascendante hiérarchique, qui servent à déterminer les classes, décrivent l'opinion des salariés sur la réduction du temps de travail : le sentiment sur les conditions de travail, la charge de travail, le bénéfice pour la vie personnelle, professionnelle, l'entreprise, la satisfaction générale, le sentiment d'avoir plus de temps libre, les difficultés relationnelles.

La détermination du nombre de classes fait toujours la part à la subjectivité. Les critères premiers sont la perte d'inertie inter-classes et l'effectif des différentes classes, qui idéalement ne doit pas être trop faible, pour que les classes aient un sens statistique. Le premier critère fixe dans cette étude une limite à trois, cinq ou six classes. Le second milite plutôt pour six classes, ou moins. C'est ce choix qui a été retenu, un nombre plus retreint de classes réduisant d'autant la richesse de l'analyse.

Si le choix avait porté sur cinq classes seulement, on procéderait au regroupement des classes « satisfaits » et « plutôt satisfaits », pour constituer une classe de « plutôt satisfaits », regroupant la moitié de l'échantillon (260 individus). Si c'était seulement quatre classes, le regroupement aurait porté en plus sur cette classe avec les « très satisfaits », regroupant ainsi l'ensemble des « satisfaits » soit 361 salariés sur les 526 enquêtés. De ce fait, la distinction se ferait entre les satisfaits, et les trois catégories de mécontents. Si le choix avait porté sur sept classes, il y aurait scindement des « très satisfaits » en une classe regroupant 56 salariés et une autre en regroupant 45.

Les déterminants de l'appartenance à chaque classe de salariés

Variable	Modalité	Les très satisfaits avec de meilleures conditions de travail	Les satisfaits avec la même charge de travail	Les plutôt satisfaits avec de moins bonnes conditions de travail	Ceux qui ont des difficultés avec leurs clients	Les plutôt mécontents avec des difficultés relationnelles	Les mécontents
Constante		– – –	– – –	– – –	– – –	– – –	
Volet	Offensif	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
	Défensif	– –					
Taille	0-20					+ + +	
	21-49						
	50-199						
	200 et plus	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Secteur	Industrie	Référence	Référence	Référence	Référence		Référence
	Services	– – –					
Sexe	Homme	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
	Femme					– –	
Catégorie socio-professionnelle	Ouvrier	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
	Employé						– – –
	Prof. intermédiaire						– – –
	Cadre	+ + +		– –			– – –
Âge	18-24 ans	+ + +					
	25-34 ans						
	35-49 ans	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
	50 ans et plus		+ +				
Revenu	0-7 500 francs, nsp	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
	7 500-10 000 francs						
	10-15 000 francs						
	15-20 000 francs		+ + +				
	+ de 20 000 francs	– – –					

Niveau de diplôme	Certificat d'étude Brevet CAP BEP Bac Bac + 2 Bac + 3 ou plus	Référence	Référence	Référence	+ + + Référence	Référence + + + + + + + +	– – Référence
Situation de famille	Célib, veuf, divorcé En couple (non marié) Marié	Référence	Référence	Référence	– – Référence	Référence	Référence
Idée venue de la direction	Oui Non	Référence	Référence	Référence + +	Référence	Référence	Référence – –
Consulté par la direction	Oui Non	Référence	Référence	Référence + + +	Référence	Référence	Référence
RTT quotidienne	Oui Non	Référence	+ + Référence	Référence	Référence	Référence	– – – Référence
RTT en jours par semaine, quinzaine	Oui Non	Référence	Référence	Référence	+ + + Référence	Référence	– – – Référence
RTT en jours de repos (année)	Oui Non	Référence	Référence	Référence	+ + Référence	Référence	Référence
RTT avec CET	Oui Non	– – – Référence	+ + + Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Choix du moment de la RTT	En totalité En partie Non	+ + + + + + Référence	+ + Référence	Référence	Référence	– – – – – – Référence	Référence
Préférence pour une autre modalité de RTT	Oui Non	Référence	– – – Référence	Référence	Référence	+ + + Référence	+ + + Référence
RTT autant que prévu	Oui Non	Référence – – –	Référence – –	Référence	Référence	Référence	Référence + + +
Travail le samedi	Oui Non	Référence	+ + Référence	Référence	Référence	Référence	– – – Référence
Ampleur de travail identique	Oui Non	Référence	Référence	Référence	Référence	Référence + +	Référence
Importance des changements	Pas importants Peu importants Assez importants Très importants	Référence – – –	Référence – – –	Référence + + +	Référence	Référence + + +	Référence
Élargissement des compétences	Oui Non	+ + + Référence	– – – Référence	Référence	Référence	Référence	Référence
Gain en autonomie	Oui Non	+ + + Référence	+ + Référence	Référence	Référence	Référence	– – – Référence
Travail aussi soigné	Oui Non	Référence – – –	Référence – – –	Référence + + +	Référence + + +	Référence + + +	Référence
Rémunération	Pas d'impact Modération Baisse	+ + + Référence	Référence – –	Référence	Référence	Référence	Référence

Lecture : L'analyse selon un modèle « Logit » permet de déterminer quelles sont les modalités qui augmentent la probabilité « toutes choses égales par ailleurs » d'appartenir à une classe de salariés plutôt qu'aux autres. L'écart s'interprète pour chaque variable par rapport à la modalité de référence (qui est généralement la classe modale), notée « référence ». Les signes + + + et – – – indiquent que la probabilité est significative à 95% de confiance, + + et – – qu'elle est significative à 90%. Lorsque rien n'est indiqué, les résultats ne sont pas significatifs à 90% de confiance.
Par exemple, toutes choses égales par ailleurs, le fait pour un salarié d'être cadre plutôt qu'ouvrier augmente sa probabilité d'appartenir à la classe des salariés très satisfaits avec de meilleures conditions de travail. Ce même fait diminue sa probabilité d'appartenir à la classe des plutôt satisfaits avec de moins bonnes conditions de travail.
Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999