

La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail

Marc-Antoine Estrade et Valérie Ulrich (*)

Les 35 heures sont l'occasion pour beaucoup d'entreprises de procéder à une réorganisation des temps travaillés, dont l'enquête « RTT et Modes de vie » a tenté de mesurer l'ampleur, du point de vue des salariés. Marc Antoine Estrade et Valérie Ulrich montrent que les pratiques du temps de travail préexistantes, les contraintes temporelles de l'activité et le rapport de forces entre employeurs et salariés sont des facteurs déterminants de l'évolution des rythmes de travail, lors du passage aux 35 heures. Dans le prolongement des analyses de la segmentation du marché du travail, ils discernent la constitution d'un marché secondaire interne, marqué par une variabilité et une imprévisibilité accrues des temps travaillés de salariés occupant des emplois stables, particulièrement observable dans les entreprises dont l'activité est irrégulière et là où le marché du travail est dégradé.

Au cours des années quatre-vingt, les horaires des salariés sont devenus plus irréguliers car les entreprises ont recouru à de nouvelles formes d'organisation du travail (adaptation de l'activité à la demande, normes de qualité etc.), induisant une plus grande flexibilité du temps de travail. Au cours de la décennie suivante, la part des salariés travaillant selon des horaires irréguliers se stabilise pour les cadres et les professions intermédiaires (BUÉ et ROUGERIE, 1999). Par contre, dans les métiers du commerce où le rythme de travail est fortement lié à la demande de la clientèle, les horaires se dispersent et les journées s'allongent. Dans le même temps, la part des ouvriers qui travaillent selon des horaires alternants, caractérisant le travail posté ou en équipes, augmente. Les entreprises se réorganisent en effet de manière à allonger la durée d'ouverture des services ou d'utilisation des équipements.

Avec la mise en œuvre généralisée des 35 heures, la réorganisation du travail s'amplifie. Les nouvelles formes d'organisation du travail introduites à l'occasion de la réduction du temps de travail (RTT) sont principalement la polyvalence, la rotation de poste, le travail en équipes autonomes, la modulation, le raccourcissement des délais etc. (ASKENAZY, 2000). En particulier, le passage aux 35 heures est l'occasion pour de nombreuses entreprises de mettre en place la modulation du temps de travail. Ce dispositif est un mode d'organisation du travail qui permet d'adapter les horaires à l'activité par l'alternance de périodes hautes et basses. Il se traduit par une grande flexibilité de l'aménagement du temps de travail et permet d'éviter le paiement d'heures supplémentaires en période haute et le recours au chômage partiel en période basse. Par ailleurs, les entreprises associent souvent l'aménagement du temps de travail à sa réduction. Les premières entreprises et branches professionnelles ayant négocié la RTT ont expérimenté

et remodelé de nombreuses formes d'aménagement du temps de travail, comme l'individualisation des horaires, l'annualisation du temps de travail, la gestion des plannings etc. (BLOCH-LONDON, 2000). Les réorganisations du travail et les réorganisations du temps de travail sont souvent indissociables, mais nous nous intéressons principalement aux secondes et à leur impact sur la régularité, la prévisibilité et la maîtrise des temps travaillés pour les salariés, ainsi que sur les inégalités en termes d'organisation du temps de travail entre salariés.

La première partie de l'étude s'appuie sur le constat que les rythmes de travail sont, pour les entreprises, des variables d'ajustement de l'activité à la demande. La flexibilité des temps travaillés peut ainsi toucher les salariés occupant des emplois stables et à temps complet. Elle constitue alors un facteur de segmentation de cette main d'œuvre stable avec, d'une part, des salariés aux horaires de travail relativement réguliers et prévisibles et d'autre part, des salariés dont les rythmes de travail sont plus variables et imprévisibles. On avance l'hypothèse que le recours à cette forme de flexibilité n'est possible que lorsque l'état du marché du travail local conduit à un rapport de forces défavorable aux salariés qui ne peuvent pas s'orienter vers des emplois aux rythmes de travail moins difficiles. Cette hypothèse est testée dans la suite de l'article à partir de l'exploitation de l'enquête « Réduction du temps de travail et modes de vie » (RTT-Mdv) de la DARES, dans laquelle ont été interrogés 1600 salariés à temps complet ayant vécu une réduction de leur durée du travail avant novembre 1999 et depuis au moins un an au moment de l'enquête (cf. encadré 1).

La seconde partie de l'étude dresse un état des lieux de l'organisation du temps de travail de ces salariés en emplois stables, avant et après le passage aux 35 heures. La troisième partie montre comment et

(*) DARES.

Encadré 1

L'enquête RTT et Modes de Vie

Entre novembre 2000 et janvier 2001, 1618 salariés ayant connu une RTT depuis au moins un an ont été interrogés en face-à-face à leur domicile. Les adresses proviennent 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 à l'aide incitative (grandes entreprises publiques) ne sont pas dans le champ.

L'enquête se restreint aux 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, ayant réduit, même faiblement, leur durée du travail et à temps complet tout au long de la période.

L'échantillon respecte les structures par catégorie sociale, 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 entrés après la RTT) constatés lors de la première phase de l'enquête. 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, d'une durée d'une heure, a abordé différents thèmes : l'accord de RTT, les modalités de réduction, la réduction effective, l'organisation des horaires de travail et du nombre de jours de travail, les conditions de travail, les congés, la vie familiale, les tâches domestiques, les loisirs, les revenus et des questions sur les attentes des salariés et le bilan global.

Les salariés interrogés sont des travailleurs « stables » : ils travaillent tous à temps complet et près de 90 % d'entre eux bénéficient d'une ancienneté supérieure à 3 ans. Les deux tiers des salariés interrogés sont des hommes. 46 % sont des ouvriers et des employés qualifiés, 12 % des ouvriers et des employés non qualifiés, 26 % des professions intermédiaires et 16 % des cadres.

Cet échantillon n'est pas représentatif de la population active globale, mais correspond à la structure de la population des salariés à temps complet ayant connu une RTT d'au moins un an au moment de l'enquête.

Sont considérés comme ouvriers et employés qualifiés :

- les ouvriers qualifiés de type industriel et de type artisanal ;
- les chauffeurs ;
- les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport ;
- les policiers et militaires ;
- les employés administratifs d'entreprises.

Sont considérés comme ouvriers et employés non qualifiés :

- les ouvriers non qualifiés de type industriel et de type artisanal ;
- les ouvriers agricoles ;
- les employés de commerce ;
- les personnels de service direct aux employeurs.

dans quelle mesure la manière dont la durée du travail a été réduite (la modalité de RTT) dépend de l'organisation du travail avant la RTT et des contraintes temporelles liées à l'activité de l'entreprise. La modalité de RTT cristallise des pratiques anciennes en matière d'organisation du temps de travail. La modulation s'applique ainsi aux salariés dont les horaires étaient déjà imprévisibles, alors que la réduction sous la forme d'une demi-journée par semaine ou d'une journée tous les quinze jours concerne surtout des salariés dont l'organisation du temps de travail était déjà régulière. L'hétérogénéité des salariés semble donc renforcée par la RTT. Dans la quatrième partie, la segmentation de la main d'œuvre stable est mise en évidence à travers une typologie des salariés. Les plus grandes irrégularité et imprévisibilité des temps travaillés touchent surtout les salariés peu qualifiés. La cinquième partie montre alors que l'introduction d'une plus grande flexibilité du temps de travail dépend fortement des contraintes temporelles propres au secteur et à l'entreprise. Mais les rythmes de travail

deviennent d'autant plus défavorables aux salariés que la situation locale de l'emploi est dégradée.

Flexibilité du temps de travail et segmentation

Les nouvelles organisations du temps de travail (individualisation des horaires, modulation du temps de travail, gestion des calendriers des horaires etc.) sont utilisées par les entreprises comme des outils de flexibilité, parmi d'autres (flexibilité externe par l'embauche de salariés sur des emplois temporaires, flexibilité par la polyvalence etc.).

La recherche de plus de flexibilité est justifiée par la nécessité pour certaines entreprises ou certains secteurs, soumis à une forte incertitude et irrégularité de la demande, d'introduire une organisation du travail qui permette une meilleure adéquation du volume de travail aux flux irréguliers de la demande

(PERROT, 1992). Cette dernière peut passer par une variation du nombre de salariés présents dans l'entreprise ou par une répartition du nombre d'heures de travail sur la semaine, le mois ou l'année, selon les rythmes de l'activité.

L'articulation entre les différentes formes de flexibilité et les types de marchés du travail

Le caractère incertain de la demande peut ainsi justifier la constitution d'un volant de flexibilité externe, assurée par l'embauche d'une main-d'œuvre temporaire et précaire : le recours à l'emploi intérimaire est ainsi beaucoup plus fréquent dans les entreprises dont la demande est imprévisible (COUTROT, 2000). Considérée au sein d'une même entreprise, cette recherche de flexibilité conduit à la segmentation des emplois entre les salariés du « noyau » de l'entreprise, généralement sous contrats à durée indéterminée, et ceux embauchés sous contrats à durée déterminée ou en intérim et sur lesquels repose l'ajustement quantitatif à la demande. Plus généralement et d'un point de vue théorique, cette flexibilité externe a pour conséquence de structurer le marché du travail en deux segments : le segment primaire et le segment secondaire (DOERINGER et PIORE, 1971). Dans le premier, les emplois sont stables et à salaires élevés, alors que le second se caractérise par une forte instabilité des emplois, des salaires faibles et de mauvaises conditions de travail.

Par ailleurs, alors que le segment secondaire est généralement constitué d'emplois sur lesquels sont recrutés des salariés en provenance d'autres entreprises ou du chômage, les emplois du segment primaire appartiennent principalement à des entreprises ayant constitué un marché interne. Cette dernière notion désigne un mode de gestion de la main-d'œuvre, interne à l'entreprise, qui attribue un rôle prépondérant à l'ancienneté dans les mobilités des salariés, leurs promotions et l'évolution de leurs rémunérations au sein de l'entreprise. L'idée centrale est que le marché interne fonctionne sur un modèle de contrat à paiement différé. GAUTIÉ (2002) souligne le lien entre la régulation d'un marché interne et les paiements implicites qui se font entre générations de salariés. Pour les jeunes et les plus âgés, les salaires versés sont supérieurs à leur productivité, alors que pour les salariés d'âge intermédiaire, ils sont inférieurs. Un tel système de paiements implicites permet d'inciter les salariés à investir en capital humain spécifique en début de carrière, mais aussi de maintenir un système de fidélisation de la main-d'œuvre et d'incitation à l'effort à tout âge.

On peut avancer l'idée que le modèle traditionnel du marché interne en France se caractérise en outre par une organisation du temps de travail relativement encadrée et des horaires de travail stables. L'analyse historique montre en effet que les négociations collectives autour du temps de travail ont abouti, pendant les trente glorieuses et jusqu'au début des années quatre-vingt, à deux grandes tendances (Commissariat Général du Plan, 2001, chapitre II) : d'une part, le lissage de la rémunération (et donc la déconnexion entre le volume de travail et son paiement) et, d'autre part, le rapprochement de la durée effective et de la durée légale du travail (le plafonnement des heures supplémentaires et donc la stabilité de la durée du travail d'une période à l'autre). Ces deux éléments permettent de caractériser le marché primaire de la main-d'œuvre en terme d'organisation du temps de travail : à une rémunération qui ne baisse jamais en cours de carrière correspond une rémunération indépendante du volume de travail ; au fait d'avoir un emploi à tout âge de la vie correspond la stabilité de la durée du travail.

L'ajustement du volume de travail et la constitution d'un marché secondaire interne

Par opposition, le marché secondaire externe est caractérisé par l'absence de ces deux éléments. Ce marché est en effet constitué de salariés précaires qui ne travaillent qu'aux périodes hautes d'activité de l'entreprise et sont rémunérés en fonction du volume de travail effectué.

Lorsque seul le second élément est inexistant, c'est-à-dire lorsque les salariés bénéficient du lissage de la rémunération mais pas de la stabilité des horaires de travail, l'on peut parler de **marché secondaire interne**. Dans ce cas, l'ajustement à la demande passe par la répartition du nombre d'heures de travail et peut concerner aussi les salariés stables d'une entreprise⁽¹⁾. La flexibilité des horaires de travail constitue alors un facteur de segmentation de la main-d'œuvre stable, avec, d'une part, des salariés aux horaires de travail relativement réguliers et prévisibles et d'autre part, des salariés dont les rythmes de travail sont plus variables et imprévisibles. Cette nouvelle segmentation vient se juxtaposer à celle plus traditionnelle entre salariés stables et instables. Le marché secondaire interne est ainsi formé de salariés stables, ayant une forte ancienneté et appartenant au marché interne d'une entreprise, mais dont les conditions de travail et de vie peuvent être rendues difficiles du fait d'horaires de travail flexibles

1. Par exemple, dans certains secteurs tertiaires, comme les hypermarchés, les horaires des salariés à temps partiel, y compris ceux embauchés à durée indéterminée, sont flexibles et répartis selon les heures de pointe quotidiennes ou hebdomadaires de la clientèle.

et imprévisibles, les rapprochant ainsi du segment secondaire externe du marché du travail.

Les facteurs qui conduisent à l'émergence de marchés secondaires, qu'ils soient externes ou internes, sont à chercher du côté des conditions qui ont pu conduire dans les années récentes à la déstabilisation des marchés primaires internes.

La pérennité des marchés primaires internes suppose en particulier un horizon long tant pour les salariés que pour l'entreprise et donc que les débouchés de l'entreprise soient stables (DOERINGER et PIRE, 1971). Dès lors que la demande est irrégulière et que les débouchés de l'entreprise deviennent plus incertains, l'entreprise va chercher en permanence l'ajustement de son volume de travail, soit par le recours à des embauches sous contrats temporaires (marché secondaire externe), soit par la répartition des horaires de travail pour les salariés stables (marché secondaire interne).

Le rapport de force entre les salariés et l'employeur

Une autre condition d'existence des marchés primaires internes est que le rapport de forces permette aux salariés d'imposer à l'employeur une forte protection de l'emploi afin que le système de paiement différé soit respecté à long terme. Pour le salarié, le risque central est en effet la perte d'emploi, celle-ci se traduisant par la perte de la rémunération du capital humain spécifique accumulé dans l'entreprise.

La conjonction d'une demande irrégulière et d'un fort pouvoir de négociation des salariés en place peut conduire dans certains cas à la mise en place d'un marché secondaire externe en reportant sur l'extérieur les variations du volume de travail. L'ajustement de l'emploi à la demande se traduit par un blocage des embauches plutôt que par des licenciements et se fait surtout au détriment des salariés les plus jeunes. Ces derniers, exclus des marchés internes, sont touchés par les formes particulières d'emplois que sont les CDD, l'intérim et les emplois aidés. Le recours à cette flexibilité externe est plus aisé lorsque que la main-d'œuvre est abondante sur le marché (GADREY, 1996). En premier lieu, lorsque la demande de travail est faible, les chômeurs sont plus enclins à accepter des embauches sur des emplois précaires. Ensuite, du côté des entreprises, un fort taux de chômage et la forte disponibilité de main-d'œuvre qu'il entraîne, joue négativement sur leurs incitations à fidéliser la main-d'œuvre (GAUTIE, 2002). Empiriquement, les

emplois à statut précaire présentent une forte sensibilité à la conjoncture (GERME, 2002 ; AERTS et MERCIER, 2001). Toutefois, l'expansion des emplois temporaires a coïncidé avec le chômage de masse et la mise en place des marchés externes est devenue un phénomène de long terme : ces trente dernières années, les changements d'entreprises se font plus fréquemment par un passage par le chômage et plus souvent suite à une fin de CDD. Les emplois précaires sont occupés surtout par les jeunes au cours d'un processus d'insertion professionnelle qui s'allonge (ESTRADE, THIESSET, 1998). Ces évolutions structurelles s'expliquent donc en partie par la déstabilisation des marchés internes des entreprises avec le ralentissement de la croissance (GAUTIE, 2002).

Le faible pouvoir de négociation des salariés en place permet *a contrario* d'expliquer le recours croissant à la flexibilité des horaires de travail et donc la constitution d'un marché secondaire interne. Face à un marché de l'emploi dégradé, les salariés (et les syndicats qui les représentent éventuellement) auront tendance à privilégier lors des négociations collectives la protection de l'emploi et de l'ancienneté par rapport aux conditions de travail et à l'organisation du temps de travail. La flexibilité du temps de travail n'est donc introduite auprès des salariés stables d'une entreprise que si le rapport de forces conduit ces salariés à accepter une dégradation de leurs rythmes de travail afin de ne pas perdre leur emploi et leur niveau de rémunération (DE NANTEUIL, 2002). On peut avancer l'hypothèse qu'un fort taux de chômage au niveau local conduit les salariés à accepter des réajustements des horaires qui ne tiennent pas compte de leurs contraintes personnelles.

Irrégularité de la demande et pouvoir de négociation

Notre hypothèse est donc que l'irrégularité de la demande, d'une part, et le « pouvoir de négociation » des salariés, d'autre part, peuvent expliquer l'introduction d'une plus grande flexibilité des temps travaillés pour des salariés stables et à temps complet⁽²⁾. Trois cas de figures se présentent en effet :

- l'activité de l'entreprise est régulière ou globalement régulière : le coût que représente la mise en place d'une réorganisation des temps travaillés peut alors être éventuellement supérieur aux bénéfices à moyen terme que peut apporter une plus grande flexibilité ; dans cette situation, l'employeur, même en position de force n'a pas

2. L'introduction d'une plus grande flexibilité des temps travaillés auprès de salariés précaires ne peut être étudiée ici en raison de l'échantillon de l'enquête exploitée, qui est restreint à des salariés stables. Néanmoins, on peut supposer qu'une grande partie de la flexibilité du temps de travail repose sur les salariés précaires ou les nouveaux em-

bauchés, dont le pouvoir de négociation est faible du fait de leur situation d'*outsider* ou de dernier arrivé dans l'entreprise. PÉLISSE (2002) met ainsi en évidence à partir d'enquêtes de terrain que ces catégories de salariés ont généralement une plus faible maîtrise de leur temps de travail que les salariés déjà en place.

nécessairement intérêt à introduire des dispositifs d'adaptation interne à l'activité ;

- l'activité de l'entreprise est très fluctuante : si l'employeur est en situation de force vis-à-vis des salariés, il peut imposer la forme de flexibilité des temps travaillés la moins coûteuse, sans prendre en compte les contraintes temporelles personnelles des salariés ;
- au contraire, si l'employeur n'est pas en situation de force, par exemple vis-à-vis de salariés qualifiés dans un contexte de bonne conjoncture de l'emploi, une forte flexibilité des temps travaillés sera difficile à imposer et globalement moins défavorable aux salariés.

Les réorganisations des temps travaillés liées à la RTT sont une occasion pour repérer et tester ces hypothèses sur la segmentation du marché du travail. Après une longue et lente évolution, les réorganisations du travail se sont accélérées à l'occasion de la RTT. En effet, dans la plupart des cas le salaire mensuel nominal a été maintenu (ESTRADE, MÉDA et ORAIN, 2001) et a donc entraîné une hausse du coût salarial horaire. Si une partie de cette hausse a été compensée par des aides de l'Etat et une modération ou un gel des salaires, ces réorganisations ont souvent été perçues par les employeurs comme une contrepartie à la RTT afin d'une part de maîtriser l'évolution des coûts unitaires, et d'autre part de maintenir le niveau de production et la durée d'utilisation des équipements ou d'ouverture des services.

Les différentes enquêtes et études ont montré que les réorganisations ont permis des gains de productivité horaire substantiels, de l'ordre de 3 à 4 % en moyenne pour une réduction de la durée de 10 % (PASSERON, 2002). Par ailleurs, la durée d'utilisation des équipements s'est maintenue, voire a été augmentée dans certains cas.

Les réorganisations du travail ont été très différentes d'une entreprise à l'autre (COUTROT et GUIGNON, 2002), mais l'introduction d'une plus grande flexibilité des temps travaillés a souvent été un des moyens que les entreprises ont mis en œuvre pour atteindre ces objectifs. La modulation du temps de travail peut permettre par exemple de réduire les heures supplémentaires et les temps morts improductifs. Cette forme d'organisation du travail, qui s'était diffusée très lentement et principalement dans les entreprises saisonnières (LE CORRE, 1998), a fortement augmenté avec la RTT. En 1999, 23 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 10 personnes qui ont prévu par accord d'entreprise un dispositif de modulation et 20 % dans des entreprises qui

y ont effectivement recouru, alors qu'en 1994 ces chiffres étaient respectivement de 10 % et 6 %⁽³⁾.

Les rythmes de travail et les changements depuis la RTT

Les cadres et les professions intermédiaires ont des horaires et des semaines de travail plus réguliers que les ouvriers et les employés et cette hiérarchie est maintenue après la RTT⁽⁴⁾. Les femmes se distinguent par plus de régularité, particulièrement aux niveaux de qualification élevée : ainsi deux femmes sur trois parmi les cadres et les professions intermédiaires ont les mêmes horaires d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre (Cf. graphique 1 p. 76).

Les temps travaillés sont moins réguliers...

Une très forte majorité de salariés déclarent que la variabilité de leurs temps travaillés est identique après la RTT. Sur cette période relativement courte de mise en œuvre de la RTT, la progression de l'irrégularité concerne 12 % des salariés. Cette évolution semble importante si on la compare aux évolutions de longue période : BUÉ et ROUGERIE (1999) indiquent que la proportion de salariés déclarant des horaires irréguliers a augmenté de 5 points entre 1991 et 1998. La RTT a introduit plus d'irrégularité des temps travaillés quels que soient le sexe et la catégorie socio-professionnelle. Mais la part des salariés ayant des horaires plus variables après la RTT est sensiblement plus élevée chez les ouvriers ou employés non qualifiés, particulièrement chez les femmes (23 %), que dans les autres catégories. Une part non négligeable de salariés (7 %) déclare que leurs horaires sont devenus moins variables après la RTT. Il s'agit sans doute de salariés pour lesquels la RTT a été l'occasion de mettre à plat les temps travaillés et non travaillés, et ainsi de mieux planifier leurs horaires tout en encadrant plus strictement les possibilités pour l'employeur de les modifier (Cf. tableau 1 p. 76).

...et moins prévisibles après la RTT

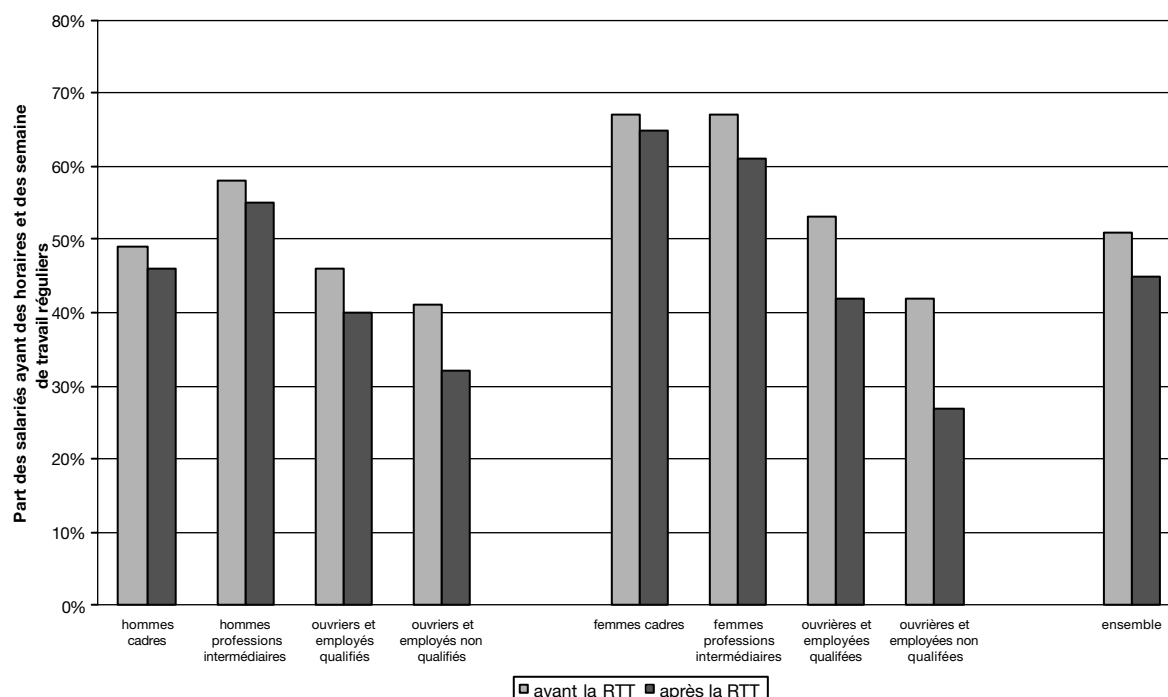
Huit salariés sur dix, après comme avant la RTT, déclarent connaître leurs horaires du mois à venir, la moitié d'entre eux les connaissant de manière certaine du fait de la régularité de leurs horaires (prévisibilité « totale »). Cette dernière situation est fréquente chez les professions intermédiaires (Cf. graphique 2 p. 77). Un salarié sur dix ne connaît ses

3. Source : enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) de la DARES.

4. Les définitions de la régularité, de la prévisibilité et de la maîtrise des temps travaillés sont rapportées dans l'annexe 1.

Graphique 1

La régularité des temps travaillés avant et après la RTT, selon le genre et la catégorie socio-professionnelle



Source : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : Parmi les hommes cadres, 49 % avaient des horaires et des semaines de travail réguliers avant la RTT contre 46 % après la RTT.

Tableau 1

Evolution de la variabilité et de l'imprévisibilité des temps travaillés avec la RTT, selon le genre et la catégorie socio-professionnelle

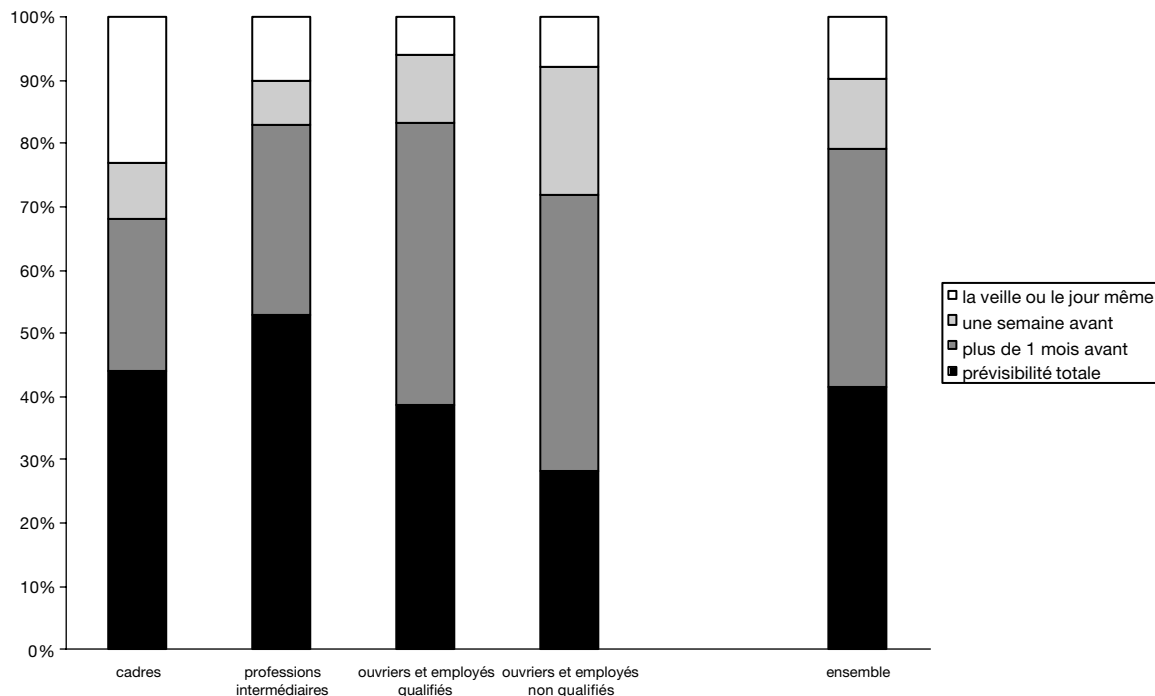
En %

		Variabilité des temps travaillés			Imprévisibilité des temps travaillés		
		plus forte	moins forte	identique	plus forte	moins forte	identique
Hommes	Cadres	9	3	88	2	1	97
	Professions intermédiaires	10	7	83	6	1	93
	Ouvriers et employés qualifiés	10	9	81	8	3	89
	Ouvriers et employés non qualifiés	13	8	79	14	6	80
Femmes	Cadres	11	8	81	0	0	100
	Professions intermédiaires	8	7	85	3	0	97
	Ouvriers et employés qualifiés	18	8	74	12	2	86
	Ouvriers et employés non qualifiés	25	3	72	23	2	75
<i>Ensemble</i>		<i>12</i>	<i>7</i>	<i>81</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>90</i>

Source : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : Avec la RTT, la variabilité des temps travaillés est devenue moins forte pour 3 % des hommes cadres, plus forte pour 9 % et est restée identique pour 88 %.

Graphique 2

Prévisibilité des horaires après la RTT, selon la catégorie socio-professionnelle

Source : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : 44 % des cadres ont une « prévisibilité totale » de leurs horaires, 24 % connaissent leurs horaires plus d'un mois avant, 9 % une semaine avant et 23 % ne les connaissent que la veille ou le jour même.

horaires que la veille ou le jour même, ce qui est caractéristique des cadres⁽⁵⁾. Les délais d'au moins une semaine concernent plutôt les ouvriers et les employés. Avec la RTT, les horaires sont devenus moins prévisibles pour 8 % des salariés, mais cette dégradation affecte surtout les non qualifiés et particulièrement les femmes (tableau 1).

Les marges de manœuvre des salariés pour déterminer leurs horaires de travail et leurs jours de congés sont socialement très différenciées. Après la RTT, la moitié des cadres a un choix total contre moins de 5 % des ouvriers et des employés (Cf. tableau 2 p. 78). Ces derniers ont souvent des horaires totalement déterminés par leur employeur et un choix partiel de leurs congés.

La RTT a peu modifié cet état de choses. La maîtrise des horaires par les salariés est un peu meilleure après la RTT, mais cette amélioration ne concerne toutefois que 4 % des salariés.

Les réorganisations des temps travaillés à l'occasion de la RTT peuvent ainsi générer pour certains

salariés, en particulier les ouvrières et les employées non qualifiées, des rythmes de travail plus irréguliers et plus imprévisibles⁽⁶⁾. Or, le fait que les horaires deviennent plus ou moins irréguliers, plus ou moins imprévisibles, que les marges de manœuvre deviennent plus ou moins restreintes avec la RTT, dépend fortement de la manière dont la durée du travail a été réduite pour les salariés. Quand les temps dégagés par celle-ci sont mal répartis dans la journée, dans la semaine et/ou dans l'année ou quand ils ne sont pas déterminés par le salarié, la durée du travail réduite peut en effet s'accompagner d'un accroissement des contraintes temporelles, comme le montrent les études de terrain de PÉLISSE (2001).

Modalités de RTT et organisation du temps de travail

La réduction de la durée du travail peut se traduire par des moments non travaillés au cours de la journée, de la semaine ou de l'année. Le raccourcissement des

5. Cela est lié à la surreprésentation, dans l'enquête RTT – Mode de Vie, des grandes entreprises passées les premières à 35 heures. En effet, BUÉ et ROUGERIE (1999) montrent que, outre les cadres, les délais très courts peuvent concerner aussi certaines professions intermédiaires dans la vente et le commerce, ainsi que les employés de l'hôtellerie et

de la restauration et les ouvriers agricoles, occupés dans des entreprises plutôt de petite taille.

6. Par contre, les horaires « atypiques » (soir, nuit, week-end) ne semblent pas devenir plus fréquents (ESTRADE, MÉDA et ORAIN (2001) et ULRICH (2001)).

Tableau 2

Marges de manœuvre dans la détermination des horaires et des congés après la RTT

En %

	Détermination des horaires et des congés après la RTT				
	Aucun choix	Choix partiel des congés et pas de choix des horaires	Choix partiel des congés et des horaires	Choix des congés et choix partiel des horaires	Choix total
Cadres	3	10	13	21	53
Professions intermédiaires	7	25	17	33	18
Ouvriers et employés qualifiés	17	33	24	21	5
Ouvriers et employés non qualifiés	18	43	20	16	3
<i>Ensemble</i>	<i>13</i>	<i>28</i>	<i>20</i>	<i>23</i>	<i>16</i>

SOURCE : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : 3 % des cadres ne choisissent ni leurs horaires ni leurs congés, 10 % choisissent partiellement leurs congés mais pas leurs horaires, 13 % choisissent partiellement leurs horaires et leurs congés, 21 % choisissent totalement leurs congés et partiellement leurs horaires et 53 % choisissent totalement leurs congés et leurs horaires.

jours est assez fréquent chez les employés et les ouvriers qualifiés ou non, mais concerne moins les professions intermédiaires et très peu les cadres (Cf. tableau 3 p. 79). La réduction par une demi-journée ou une journée dégagee de manière régulière (par exemple, une demi-journée chaque semaine ou une journée chaque quinzaine) intervient pour le tiers des salariés. Cette modalité est la plus fréquemment citée par les salariés exerçant des professions intermédiaires et les ouvriers et employés qualifiés. La réduction sur l'année peut se faire par des congés supplémentaires, qui s'appliquent à la moitié des cadres et à un quart des salariés exerçant des professions intermédiaires. Enfin, la réduction sur l'année peut aussi passer par la modulation du temps de travail qui permet d'atteindre 35 heures en moyenne sur l'année en alternant des périodes hautes et basses. Elle s'applique principalement aux employés et aux ouvriers, en particulier les non qualifiés parmi lesquels plus du tiers la mentionnent.

La modalité de RTT est fortement dépendante de l'organisation du temps de travail, aussi bien des règles et pratiques antérieures du temps de travail que des contraintes temporelles liées à l'activité et à l'organisation de l'entreprise (PÉLISSE, 2000). La modulation sera mise en place plus fréquemment dans les entreprises et pour les salariés qui adaptaient déjà leurs horaires à l'activité avant le passage aux 35 heures (AUCOUTURIER et COUTROT, 2001). Seules les entreprises dont l'activité fluctue au cours de l'année optent pour ce dispositif afin d'adapter l'organisation du temps de travail aux flux de la demande. A l'inverse, dans les entreprises ayant une

activité régulière, l'employeur mettra plus fréquemment en œuvre une modalité de réduction du temps de travail exigeant moins de réorganisation du temps de travail.

Régularité de l'activité et des jours de RTT

Afin de mesurer plus précisément l'effet de l'organisation du temps de travail *ex ante* sur la modalité de RTT, un modèle de type logit multinomial a été estimé. Les variables explicatives principales sont les règles et pratiques antérieures du temps de travail (régularité des horaires et du nombre de jours travaillés, prévisibilité, détermination des horaires) et les contraintes temporelles liées à l'activité de l'entreprise. Ces dernières sont repérées à partir du secteur selon une nomenclature adaptée (Cf. encadré 2, p. 80).

Les autres variables explicatives sont la catégorie socio-professionnelle croisée avec le sexe, le statut marital croisé avec la présence d'enfant, la taille de l'entreprise, le dispositif législatif dans lequel s'est intégrée la RTT (Cf. encadré 3, p. 81) et l'existence ou la mise en place d'un accord de modulation (Cf. annexe 1). Lorsque l'accord de modulation a été mis en œuvre préalablement à la RTT⁷, les salariés ne mentionnent généralement pas la modulation comme une modalité de RTT. De manière plus intéressante, ce n'est pas nécessairement le cas non plus lorsqu'elle est mise en place avec la RTT. Une explication possible est qu'il existait déjà une alternance de périodes hautes et basses avant la RTT qui a été

7. La modulation était rendue possible sous différentes formes par la loi depuis 1982, en particulier depuis 1993 sous la forme de l'annualisation (BLOCH-LONDON, BOISARD, 1998).

Tableau 3

Les modalités* de la réduction du temps de travail par catégories socio-professionnelles

En %

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés qualifiés	Ouvriers et employés non qualifiés
Journées plus courtes	18	8	17	22	22
1/2 journées ou journées régulières	32	33	41	30	22
Congés supplémentaires (jours de RTT)	27	52	27	21	14
Modulation	17	4	10	20	36
Autres modalités de réduction**	6	3	5	7	6
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : Enquête RTT-Mdv (DARES).

* : Plusieurs modalités de réduction peuvent être appliquées pour un même salarié : on s'intéresse à la modalité principale (voir annexe 1).

** : Les autres modalités de réduction du temps de travail concernent principalement des salariés postés ou à horaires alternants avant la RTT, qui n'ont pas su se classer dans les modalités de RTT proposées dans le questionnaire de l'enquête.

Lecture : 18 % des salariés ont réduit leur durée du travail par des journées plus courtes, 32 % par des 1/2 journées ou journées régulières, 27 % par congés supplémentaires, 17 % par modulation et 6 % par d'autres modalités.

formalisée à cette occasion. Dans ces deux cas, les salariés ne perçoivent pas la modulation comme une modalité de RTT.

Toutes choses égales par ailleurs, la modalité de RTT apparaît moins déterminée par la catégorie socio-professionnelle et le genre du salarié que par les règles et pratiques antérieures du temps de travail, les contraintes temporelles de l'entreprise et le dispositif législatif dans lequel s'est inscrite la RTT (cf. annexe 2). Néanmoins, concernant les deux premières variables, trois résultats doivent être soulignés : premièrement, la probabilité de bénéficier de congés supplémentaires plutôt que de demi-journées ou journées régulières est plus forte pour les cadres des deux sexes que pour les autres catégories de salariés ; deuxièmement, les femmes exerçant une profession intermédiaire réduisent plus fréquemment leur durée du travail par la prise de demi-journées ou journées régulières ou par des congés supplémentaires ; troisièmement, les ouvrières et employées non qualifiées sont plus probablement soumises à la modulation.

La réduction par demi-journées ou journées régulières est fortement probable dans les secteurs à activité régulière. En effet, toutes les autres modalités sont significativement plus probables lorsque les contraintes organisationnelles du temps de travail sont plus fortes (horaires irréguliers ou en cycle, fluctuants et/ou imprévisibles). La modulation comme modalité de RTT est davantage mentionnée par les salariés dans les secteurs où les fluctuations sont fortes, journalières ou saisonnières. Les contraintes temporelles de l'activité de l'entreprise jouent donc un rôle déterminant sur la modalité de RTT.

Modulation et faible prévisibilité

Parallèlement, la réduction de la durée du travail par modulation est d'autant plus probable que la prévisibilité des horaires était faible avant la RTT. Par ailleurs, les congés supplémentaires s'appliquent plus fréquemment pour les salariés qui connaissaient leurs horaires la veille ou le jour même. Cette situation est caractéristique des cadres qui adaptent leurs horaires du jour au lendemain en fonction de leur charge de travail. La réduction quotidienne de la durée du travail s'applique, quelle que soit l'organisation temporelle initiale, sans doute parce que sa mise en œuvre ne nécessite pas de réorganisation majeure dans l'entreprise. Enfin, les marges de manœuvre dans la détermination des horaires ne semblent pas associées à une modalité particulière.

Les modalités de RTT apparaissent ainsi fortement polarisées selon le degré de flexibilité de l'organisation du temps de travail qui prévalait avant la RTT. La modulation s'applique souvent aux salariés dont les horaires étaient déjà imprévisibles, alors que la réduction sous la forme d'une demi-journée ou journée régulière concerne surtout des salariés dont l'organisation du temps de travail était déjà régulière. L'hétérogénéité des salariés semble donc renforcée par la RTT.

La réduction du temps de travail n'a pas en elle-même segmenté la main d'œuvre, mais notre hypothèse est que les réorganisations du temps de travail qui lui sont liées ont accentué des mécanismes de différenciation qui étaient déjà à l'œuvre. Afin d'analyser ces mécanismes, une typologie des salariés est construite, dans une première étape, selon le degré de

Encadré 2

Une nomenclature d'activité adaptée à l'étude de l'organisation du temps de travail⁽¹⁾

Les différents niveaux de la nomenclature d'activité habituellement utilisés (par exemple, NES4 : agriculture, industrie, construction, tertiaire) ne rendent pas compte de manière satisfaisante de la diffusion et des modalités de la RTT, la répartition sectorielle de ce processus apparaissant presque uniforme. Une autre logique de regroupement des activités a donc été établie, afin de repérer à partir du seul secteur d'activité un mode dominant d'organisation du temps de travail.

Deux critères classants ont été distingués. Le premier correspond au degré de fluctuation de l'activité principale, lié aux caractéristiques des produits ou aux contraintes d'exploitation. Le second correspond à la prévisibilité des changements d'horaire pour les salariés, c'est-à-dire aux types de gestion de la main d'œuvre, pas nécessairement réductibles aux contraintes d'exploitation du secteur. Le croisement de ces deux critères permet de définir 6 catégories d'organisation du temps de travail.

Pour affecter chaque secteur d'activité à l'une de ces catégories, différentes données statistiques issues de la base des accords d'entreprise (MES-DARES) et de l'Enquête Emploi (INSEE) ont été mobilisées. Il s'agissait pour l'essentiel de distinguer les activités économiques à partir de critères tels que l'annualisation de la durée du travail, la durée des délais de prévenance et le degré de régularité des horaires pour les salariés non-cadres. Les différents secteurs, repérés par les deux premiers chiffres de la NAF, ont alors été passés en revue pour pouvoir classer chaque poste de la nomenclature. Quelques cas ont cependant été étudiés à des niveaux plus fins.

Finalement, chaque secteur a été classé dans la nouvelle nomenclature en fonction de sa proximité avec les caractéristiques suivantes :

A - Activité fluctuant sur l'année et horaires imprévisibles : Ces activités sont très saisonnières, mais marquées par des modifications extrêmement rapides des horaires de travail, généralement du fait de la durée de vie très courte du produit (exemple : *industrie du saumon fumé, conditionnement des fruits et légumes*).

B - Travail posté : Ces secteurs sont marqués par une durée très longue d'utilisation des équipements et un roulement des équipes de travail. La caractéristique centrale est la prédominance du travail posté pour les salariés. Les changements d'horaire sont fréquents, mais correspondent à des horaires collectifs d'équipes, prévus sous la forme de planning (exemple : *industrie automobile, activités hospitalières*).

C - Coupures dans la journée de travail et fortes variations d'amplitude : Les salariés de ces secteurs subissent des modifications très fréquentes d'emploi du temps et des temps d'attentes parfois longs entre deux périodes de travail (exemple : *hypermarchés, conducteurs routiers*).

D - Activité régulière et horaires imprévisibles : L'activité y est globalement régulière, mais peut nécessiter des dépassements d'horaires importants (pour respecter des délais par exemple) pour l'ensemble du personnel et pas uniquement pour le personnel d'encadrement (exemple : *logistique*).

E - Horaires réguliers : La caractéristique de ces secteurs est la normalisation des procédures, conduisant à une forte régularité et prévisibilité du temps de travail, malgré des délais qui peuvent être courts (exemple : *SSII, la banque*).

G - Activité saisonnière : Ces activités sont fortement saisonnières, mais les périodes hautes sont prévues très longtemps à l'avance et représentent une charge de travail facilement planifiable (exemple : *cabinets d'expertise-comptable, industrie sucrière*).

Cette répartition sectorielle vise avant tout à repérer les contraintes temporelles de l'activité : ces modes dominants d'organisation du temps de travail ne concernent pas nécessairement l'ensemble des salariés du secteur. En ce sens, l'utilisation de ce regroupement dans l'analyse n'est pas redondante avec l'organisation du temps de travail des salariés.

1. Pour plus de détails, voir BLOCH-LONDON, DANIEL, ESTRADÉ, ORAIN (2001).

Encadré 3

Les dispositifs législatifs de réduction du temps de travail

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, ainsi que par le maintien du mode de décompte de la durée effective (Bloch-London, 2000 ; PHAM, 2002).

Les dispositifs « ROBIEN » et « AUBRY I » comprennent un volet « offensif » dans lequel un allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs. Le niveau d'emploi atteint doit être maintenu pendant au moins deux ans. Les deux dispositifs comprennent aussi 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.

Par ailleurs, après l'application 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. 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 », 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.

Du fait des dates, l'enquête ne concerne que des salariés ayant réduit leur durée du travail avant la loi « AUBRY II » du 19 janvier 2000. De ce fait, on retrouve dans l'échantillon des caractéristiques propres aux entreprises pionnières (distinction accord offensif / défensif, baisses de salaire dans les entreprises Robien). Ces entreprises sont plutôt de grande taille : seuls 5 % des salariés de l'échantillon travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

A contrario, certaines formes de réduction qui n'ont été rendu possible qu'après janvier 2000 ne sont pas présentes (forfait jours, définition d'une durée annuelle) ou ne concerne que les entreprises ayant réduit le temps de travail sans aide incitative (modification du mode de décompte de la durée).

flexibilité des temps travaillés préexistante à la RTT et introduite lors des éventuelles réorganisations. Cette typologie précise la segmentation de la main-d'œuvre qu'a suggérée l'étude de la modalité de la RTT. Dans une deuxième étape, nous cherchons à mesurer le pouvoir explicatif de l'irrégularité de la demande et du « pouvoir de négociation » dans cette segmentation.

Différents degrés de flexibilité

Afin de repérer et quantifier le degré de flexibilité des temps travaillés, une classification hiérarchique ascendante consolidée a été effectuée sur les salariés. Les variables actives utilisées dans la classification cherchent à repérer deux dimensions. Les règles et les pratiques antérieures à la RTT sont appréhendées par des questions sur la régularité des horaires et du nombre de jours travaillés, sur la prévisibilité des horaires avant la RTT, ainsi que par la variable

synthétique de maîtrise des moments travaillés (marges de manœuvre sur les congés et les horaires)⁽⁸⁾. La seconde dimension a trait aux modifications introduites par la RTT, c'est-à-dire l'évolution de la prévisibilité et de la régularité des horaires, ainsi que la modalité.

Cinq catégories de salariés

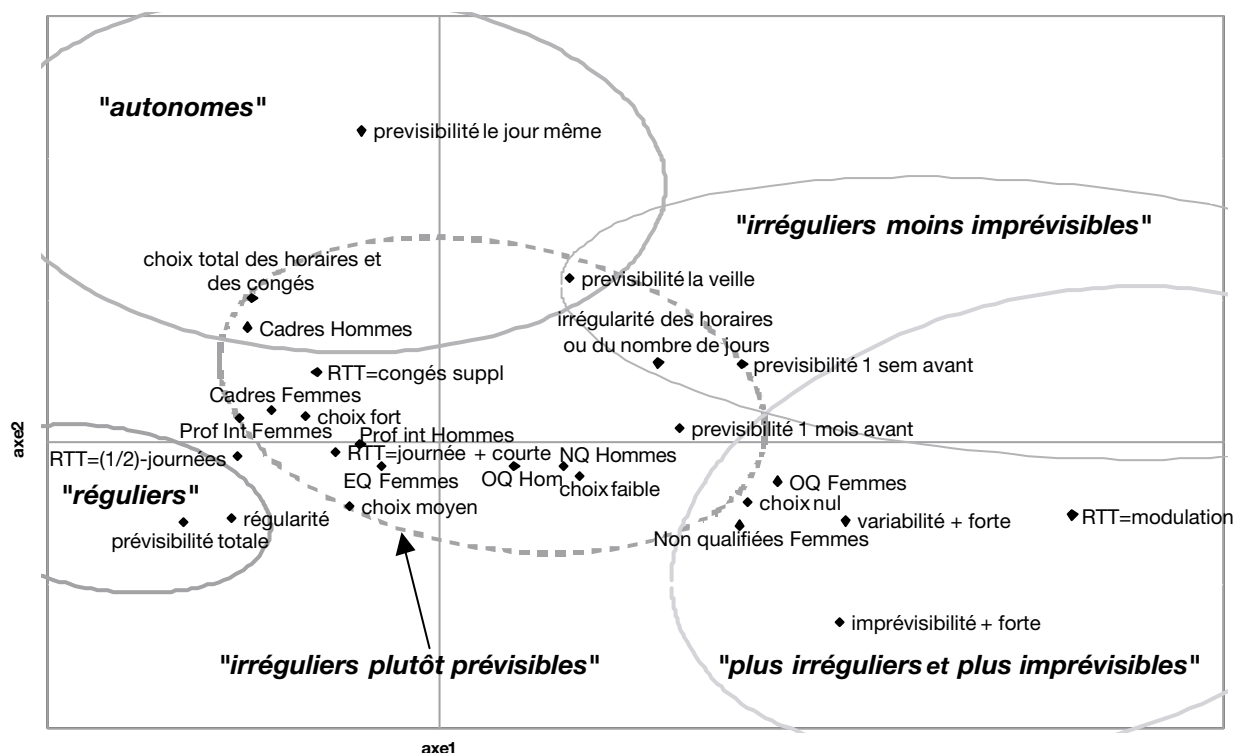
Cette classification permet de décrire cinq catégories de salariés :

- **classe 1 : les « réguliers »** : les salariés aux horaires très réguliers dont la régularité des temps travaillés a été confirmée par la RTT (40 %) ;
- **classe 2 : les « irréguliers plutôt prévisibles »** : les salariés à horaires irréguliers connaissant leurs horaires au moins un mois à l'avance, postés alternants, (31 %) ;

8. La variable synthétique de maîtrise des moments travaillés correspond à la situation après la RTT, mais on a vu que les réorganisations introduites par la RTT avaient peu modifié cet état des choses.

Graphique 3

**Organisations du temps de travail avant la RTT et réorganisations
Représentation des classes de salariés sur le premier plan factoriel**



Méthodologie : L'analyse en composantes multiples (ACM) permet de représenter les variables qualitatives caractérisant l'organisation du temps de travail avant la RTT et les réorganisations qui lui sont liées (modalités, évolution de la variabilité et de la prévisibilité) dans un espace déterminé par le nuage de points que forment les salariés. L'ACM trace les principaux axes d'inertie qui traversent ce nuage. Seuls les deux premiers sont représentés ici. Par ailleurs, la classification ascendante hiérarchique (CAH) sur ces mêmes variables qualitatives permet de constituer des groupes de salariés ayant des caractéristiques similaires. Les ellipses représentent une approximation de la projection de ces catégories sur le premier plan de l'ACM, ce qui explique qu'elles peuvent en partie se recouper. C'est le cas quand le nuage de points d'une classe se positionne de manière orthogonale aux deux premiers axes de l'ACM, comme pour les classes des salariés à horaires « irréguliers plutôt prévisibles » ou « irréguliers moins imprévisibles ».

Les catégories socioprofessionnelles et le sexe n'ont pas servi à la détermination des axes et des classes. Leurs positions sur le graphique correspondent à la projection du barycentre de chaque catégorie sur le premier plan de l'ACM.

Note de lecture : L'axe 1 est déterminé, vers la gauche, par les salariés ayant une prévisibilité « totale » de leurs horaires et des horaires identiques tous les jours avec le même nombre de jours travaillés par semaine (« régularité »). Le côté droit du premier axe est déterminé par les salariés qui ont des horaires plus variables et plus imprévisibles depuis la RTT et dont la réduction de la durée du travail est associée à la modulation.

L'axe 2 est tiré par les salariés qui ne connaissent pas leur horaire du lendemain (« prévisibilité le jour même ») et qui ont un choix total de leurs horaires et de leurs congés.

Les abréviations utilisées sont :

- EQ : employés qualifiés (les hommes, peu nombreux, n'ont pas été reportés sur le graphique car leur position était confondue avec les professions intermédiaires hommes)
- OQ : ouvriers qualifiés
- NQ : non qualifiés
- RTT = : désigne la modalité de RTT.

- **classe 3 : les « modulés »** : les salariés soumis à un régime de modulation qui a entraîné une très forte variabilité et imprévisibilité des temps travaillés (19 %) ;
- **classe 4 : les « autonomes »** : les salariés qui ne connaissent pas leurs horaires du lendemain, mais qui ont une maîtrise totale des moments où ils travaillent (8 %) ;
- **classe 5 : les « irréguliers moins imprévisibles »** : une catégorie marginale de salariés pour

qui la RTT a permis de rendre moins imprévisibles les changements d'horaires (2 %).

Une analyse des correspondances multiples (ACM) effectuées sur les mêmes variables permet de repérer les positions relatives de ces classes (graphique 3). Le premier axe oppose les salariés pour qui la RTT a pris la forme d'une modulation, dont les horaires ou le nombre de jours travaillés par semaine étaient déjà variables d'une période à l'autre, aux salariés qui se sont vu offrir des demi-journées ou des

jours à prendre régulièrement et qui avaient une prévisibilité totale de leurs horaires, avec des horaires identiques tous les jours et un nombre égal de jours travaillés par semaine. Cet axe oppose très nettement la classe des « moduls » à celle des « réguliers ». Ces derniers se caractérisent par une très grande stabilité de l'organisation des temps travaillés, la RTT n'ayant entraîné aucune modification dans cette organisation. A l'opposé, près d'un tiers des salariés « moduls » a une organisation des temps travaillés plus variable depuis la RTT et un sur quatre des horaires moins prévisibles. Ces changements sont fortement liés à l'introduction de la modulation comme modalité de RTT et comme forme d'organisation du travail.

Le deuxième axe de l'ACM permet de caractériser les salariés « autonomes ». Ils connaissent une variabilité de leurs horaires au jour le jour, mais déterminent eux-mêmes leurs horaires et leurs dates de congés. Plus de la moitié de ces salariés ont bénéficié d'une RTT sous forme de jours de congés supplémentaires. Les « irréguliers plutôt prévisibles » forment une classe plutôt centrale, marquée par le travail posté ou alternant (et des modalités de RTT adaptées à ces types d'organisation du travail) : la RTT a généralement modifié les choses, mais il est difficile de dire dans quel sens, la proportion de salariés rapportant une organisation des temps travaillés plus variable étant sensiblement la même que pour ceux qui déclarent qu'elle devenue moins variable. Enfin, les « irréguliers moins imprévisibles » regroupent tous les salariés qui connaissent actuellement plus longtemps à l'avance leurs horaires qu'avant la RTT. Cette classe est relativement marginale (2 %) et correspond aux salariés des rares entreprises qui ont profité de la RTT pour remettre à

plat leur organisation du temps de travail et mieux planifier les fluctuations des horaires.

Une forte différenciation sociale

L'utilisation de variables supplémentaires caractérisant les salariés et le secteur de l'entreprise permet de mieux repérer la distribution socialement très différenciée de ces modes d'organisation du temps de travail (Cf. tableaux 4, et 5 p. 84).

Les « réguliers » correspondent au monde des services administratifs, de l'industrie ou du tertiaire, un peu plus féminisé que la moyenne, avec une nette surreprésentation des employés qualifiés et des professions intermédiaires : deux secrétaires sur trois sont par exemple dans cette classe.

Les « irréguliers plutôt prévisibles » sont fréquemment des salariés masculins de l'industrie. Les ouvriers qualifiés de l'industrie des biens intermédiaires ou de l'automobile, ainsi que les chauffeurs sont nettement dominants. L'importance numérique de cette classe s'explique par le fait que les grosses entreprises industrielles sont entrées de manière assez précoce dans le processus de RTT, y compris sans aides incitatives (Cf. annexe 1) comme dans l'automobile par exemple.

La classe des « moduls » est au contraire caractérisée par les femmes faiblement qualifiées, ouvrières de l'agro-alimentaire, de l'industrie des biens de consommation, ou employées non qualifiées du commerce. Ainsi, plus de la moitié des femmes occupant un emploi non qualifié appartient à cette classe. Les ouvriers de la construction y sont aussi nombreux.

Tableau 4
Répartition des catégories socio-professionnelles au sein de chaque classe

En %

Classes	« réguliers »	« irréguliers plutôt prévisibles »	« moduls »	«autonomes»	« irréguliers moins imprévisibles»	Total
Cadres	45	28	6	20	1	100
Professions intermédiaires	51	28	11	9	1	100
Employés et ouvriers qualifiés	36	35	23	4	2	100
Employés et ouvriers non qualifiés	26	28	38	4	4	100
<i>Ensemble</i>	<i>40</i>	<i>31</i>	<i>19</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>100</i>

Source : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : 45 % des cadres appartiennent à la classe des « réguliers », 51 % des professions intermédiaires, 36 % des ouvriers et employés qualifiés et 26 % des salariés non qualifiés.

Tableau 5
Caractéristiques des classes

<i>Classes</i>	<i>Caractéristiques actives</i>	<i>Caractéristiques supplémentaires</i>
<p>Classe 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Très forte régularité des temps de travail confirmée 40 % 	<ul style="list-style-type: none"> • RTT sous forme de journées plus courtes ou ½ journées • prévisibilité totale • les mêmes horaires tous les jours • le même nombre de jours toutes les semaines • choix moyen ou fort des horaires et des congés 	<ul style="list-style-type: none"> • activités financières, associations • femmes cadres et professions intermédiaires, hommes et femmes employés • amélioration de la vie quotidienne
<p>Classe 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les irréguliers plutôt prévisibles, travail posté, alternant 31 % 	<ul style="list-style-type: none"> • RTT sous une autre forme • temps travaillés plus et moins variables • temps travaillés plus imprévisibles • prévisibilité supérieure au mois • horaires alternants ou variables d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre • nombre de jours travaillés alternants 	<ul style="list-style-type: none"> • entreprises sans aides incitatives • transports, automobile, métallurgie • hommes qualifiés, ouvriers, chauffeurs • un peu moins fréquent de venir travailler un jour non prévu
<p>Classe 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction de la modulation, temps de travail beaucoup plus variables et plus imprévisibles 19 % 	<ul style="list-style-type: none"> • RTT sous forme de modulation • modulation sous forme d'organisation du travail (éventuellement déjà mise en place avant la RTT) • temps travaillés beaucoup plus variables • temps travaillés beaucoup plus imprévisibles • prévisibilité supérieure ou égale au mois ou à la semaine • horaires variables d'une période à l'autre • nombre de jours travaillés variables d'une période à l'autre • aucun choix ou choix faible des horaires et des congés 	<ul style="list-style-type: none"> • entre 20 et 49 salariés • accord ROBIEN défensif • industries agro-alimentaires, biens de consommation, construction, salariés non qualifiés du commerce • femmes qualifiées et surtout non qualifiées, ouvriers • un peu plus fréquent de venir travailler un jour non prévu • baisse des heures supplémentaires • contraintes personnelles pas du tout prises en compte • dégradation de la vie quotidienne
<p>Classe 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabilité des horaires au jour le jour, maîtrise totale des horaires et des congés 8 % 	<ul style="list-style-type: none"> • RTT sous forme de congés supplémentaires • prévisibilité inférieure à la semaine, ou au jour le jour • horaires variables d'un jour à l'autre • nombre de jours travaillés variables d'une semaine à l'autre • choix total des horaires et des congés 	<ul style="list-style-type: none"> • services aux entreprises • hommes cadres • un peu plus fréquent de venir travailler un jour non prévu • contraintes personnelles complètement prises en compte • pas de changement de la vie quotidienne
<p>Classe 5</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure prévisibilité des horaires 2 % 	<ul style="list-style-type: none"> • RTT sous forme de modulation • temps travaillés moins variables • temps travaillés moins imprévisibles • prévisibilité supérieure ou égale au mois ou à la semaine • horaires et nombre de jours travaillés variables d'une semaine à l'autre 	<ul style="list-style-type: none"> • commerce, industries agro-alimentaires • hommes non qualifiés (ouvriers et employés) • plus fréquent de venir travailler un jour non prévu

Enfin, les salariés « autonomes » sont plutôt des cadres : parmi ces derniers, un homme sur quatre et une femme sur dix appartiennent à cette classe.

La très forte segmentation des formes de flexibilité de l'organisation du temps de travail apparaît de manière très claire quand on examine les trois premières classes de salariés. Ainsi, les contraintes temporelles de l'activité de l'entreprise sont très différentes d'une classe à l'autre (Cf. tableau 6 p. 86). Les « réguliers » appartiennent plutôt aux secteurs à activité régulière, alors que les classes des « irréguliers plutôt prévisibles » et des « modulés » correspondent aux activités plus fluctuantes. Par ailleurs, ces derniers semblent avoir un faible « pouvoir de négociation », leurs contraintes personnelles (contraintes de trajet, contraintes familiales) ayant moins souvent été prises en compte que pour les autres classes (Cf. graphique 4 p. 86).

Le rôle de l'irrégularité de la demande et du pouvoir de négociation

L'irrégularité de la demande adressée à l'entreprise et le « pouvoir de négociation » des salariés en place apparaissent ainsi comme des dimensions importantes dans la flexibilité des temps travaillés. Afin de tester les hypothèses formulées dans la partie théorique, nous avons mis en œuvre un logit multinomial sur la probabilité d'appartenir à la classe des « réguliers » ou à la classe des « modulés » plutôt qu'à la classe des « irréguliers plutôt prévisibles ». Cette estimation est effectuée séparément pour les ouvriers et employés non qualifiés et pour les ouvriers et employés qualifiés. En effet, on peut supposer que l'impact de la situation locale du marché du travail fonctionne de manière différente selon le niveau de qualification. Par ailleurs, le choix de se limiter à ces trois classes vient du fait que l'immense majorité des employés et des ouvriers s'y retrouvent. Nous ne nous sommes pas intéressés aux cadres et aux professions intermédiaires car la question du « pouvoir de négociation » se pose pour ces salariés dans d'autres termes, le chômage de ces catégories n'ayant jamais pesé durablement sur leurs possibilités de changer d'employeur.

Outre les variables cherchant à représenter les contraintes temporelles de l'entreprise et le « pouvoir de négociation », les variables explicatives introduites sont le sexe, l'ancienneté dans l'entreprise, la taille de l'entreprise et le dispositif législatif dans lequel s'est inscrite la RTT, ces variables n'ayant pas servi à constituer les classes.

L'influence des secteurs d'activité et de l'état du marché du travail

L'irrégularité de la demande est repérée au travers du secteur d'activité avec la nomenclature déjà utilisée dans l'étude des déterminants de la modalité de RTT (cf. encadré 2 p. 80). Cette nomenclature ne recouvre pas nécessairement toutes les dimensions de l'irrégularité de la demande, qui, au sein d'un même secteur, peut être très différente selon la position de l'entreprise sur le marché (sous-traitance, marché international ou local, etc.). Il s'agit donc d'une approximation de cette irrégularité, mais qui possède un fort pouvoir discriminant sur la modalité de RTT et sur l'organisation du temps de travail des salariés.

La mesure du « pouvoir de négociation » est beaucoup plus complexe. En effet, nous ne disposons d'aucune information sur l'état du rapport de force au sein de l'entreprise. AUCOUTURIER et COUTROT (2000) et COUTROT et GUIGNON (2002) ont pourtant montré que l'implication politique de l'employeur, l'existence ou non d'un délégué syndical, son affiliation sont des éléments centraux pour expliquer l'entrée précoce dans la RTT et les formes de réorganisations qui y sont liées.

En revanche, nous disposons de données sur l'état du marché du travail local. Si les opportunités d'emploi extérieures sont faibles, l'employeur se retrouve alors en position de force pour imposer des réorganisations éventuellement défavorables aux salariés.

Quatre variables ont ainsi été rapprochées du département où se situe l'établissement employeur⁽⁹⁾ :

- le poids de l'établissement dans son secteur d'activité⁽¹⁰⁾ au niveau départemental ;
- l'évolution entre 1998 et 1999 de l'emploi du secteur d'activité au niveau départemental ;
- l'évolution de l'emploi départemental ;
- le taux de chômage départemental en 1998.

Pour les deux premières variables, il s'agit de repérer les possibilités de changer d'entreprise dans le même secteur, pour les deux autres, il s'agit de mesurer la possibilité de retrouver un emploi quel qu'il soit.

La flexibilité des temps travaillés facilitée par un marché de l'emploi dégradé

La probabilité d'appartenir à la classe des « réguliers » plutôt qu'à la classe des « irréguliers plutôt prévisibles » semble régie par des mécanismes assez

9. Sources : UNEDIC pour l'emploi et INSEE pour le chômage.

10. Le secteur est défini ici à un niveau détaillé en 60 activités, corres-

pondant aux deux premiers chiffres de la NAF de l'établissement employeur.

Tableau 6

Répartition des classes de salariés selon les contraintes temporelles de l'activité

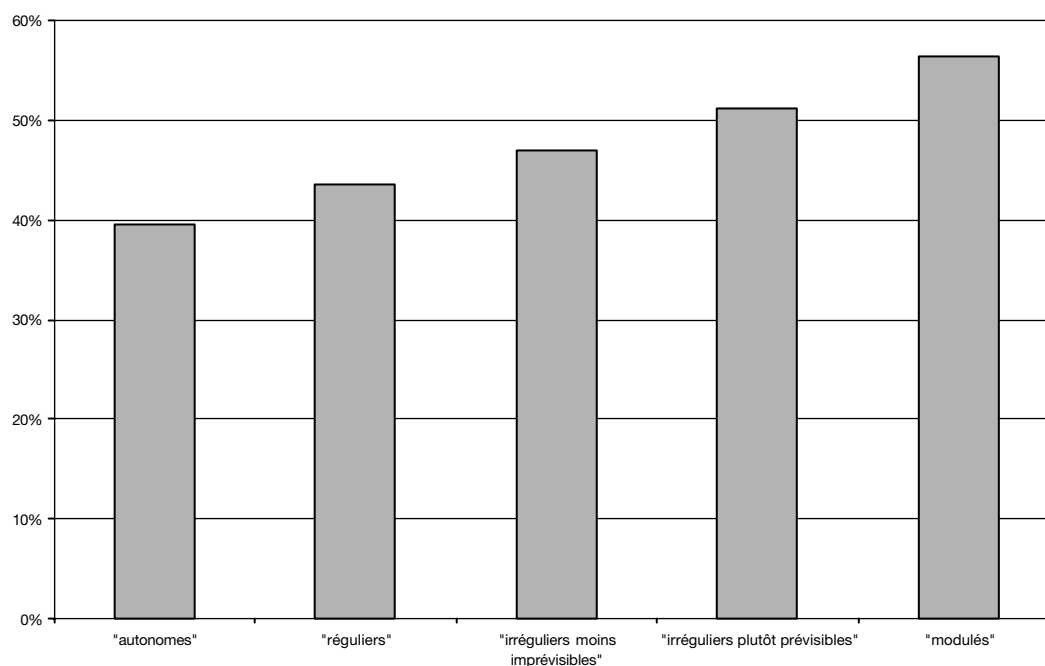
En %

<i>Classes de salariés</i> <i>Contraintes temporelles de l'activité de l'entreprise</i>	«réguliers»	«irréguliers plutôt prévisibles»	«modulés»	«autonomes»	«irréguliers moins imprévisibles»	Total
A - Activité fluctuante sur l'année et horaires imprévisibles	34	26	29	7	4	100
B - Travail posté	37	39	17	6	1	100
C - Coupures dans la journée de travail et fortes variations d'amplitude	41	21	23	8	7	100
D - Activité régulière et horaires imprévisibles	47	26	15	12	0	100
E - Horaires réguliers	53	31	5	11	0	100
G - Activité saisonnière	30	25	39	6	0	100
<i>Ensemble</i>	<i>40</i>	<i>31</i>	<i>19</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>100</i>

Source : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : 53 % des salariés des entreprises dont les contraintes temporelles de l'activité se caractérisent par des « horaires réguliers » appartiennent à la classe des salariés réguliers.

Graphique 4

Proportion de salariés dont les contraintes personnelles n'ont pas du tout été prises en compte

Source : enquête RTT-Mdv (DARES).

Lecture : 39 % des salariés autonomes ont le sentiment que leurs contraintes personnelles n'ont pas du tout été prises en compte au moment de la RTT. Le pourcentage est de 56 % parmi les salariés « modulés ».

similaires pour les salariés non qualifiés et les salariés qualifiés (annexe 3). Elle est significativement plus faible quand les salariés travaillent dans des secteurs où l'activité est irrégulière, du moins dans les secteurs où dominant le travail posté et les fluctuations saisonnières et imprévisibles. Le degré d'irrégularité de la demande joue donc bien un rôle important dans le renforcement de la segmentation de la main-d'œuvre. Les fluctuations saisonnières de la demande jouent aussi positivement pour l'appartenance à la classe des « modulés », mais pour les seuls salariés qualifiés.

Quel que soit leur niveau de qualification, les femmes se retrouvent plus probablement parmi les « modulés ». L'état du marché du travail local joue par contre de manière différente selon le niveau de qualification. Les non qualifiés sont plus fréquemment dans cette classe lorsqu'ils résident dans un département où le chômage est élevé⁽¹¹⁾ ou qu'ils travaillent dans une entreprise ayant mis en œuvre une RTT afin de limiter des licenciements (volets défensifs des lois ROBIEN ou AUBRY I). Ces deux situations sont caractéristiques de salariés soumis à un fort risque de chômage et donc susceptibles d'accepter des réaménagements flexibles de leurs horaires en échange du maintien de l'emploi. Pour les salariés qualifiés, la probabilité d'appartenir à la classe des « modulés » est réduite par le fait de travailler dans un département où la croissance de l'emploi sectoriel est forte. La possibilité de retrouver un emploi dans le même secteur, donc avec des conditions de rémunération similaires, augmente ainsi le pouvoir de négociation de ces salariés.

Ces résultats valident nos hypothèses. Ainsi, dans les entreprises où l'activité est régulière, les employeurs n'ont pas cherché à introduire des dispositifs de flexibilité des temps travaillés. Au contraire, dans les secteurs où les incertitudes et les fluctuations de la demande sont fortes, le renforcement de l'irrégularité et de l'imprévisibilité de l'organisation du temps de travail a été rendu en partie possible par une situation dégradée sur le marché du travail local.

*
* *

Les réorganisations des horaires de travail, et leurs conséquences en termes de régularité et de prévisibilité du temps de travail, sont importantes à l'occasion du passage aux 35 heures. La modalité de RTT est toutefois fortement dépendante des règles et pratiques du temps de travail qui préexistent

dans l'entreprise ainsi que des contraintes temporelles de l'activité de l'entreprise.

L'étude du temps de travail avant et après la RTT met en évidence que beaucoup de salariés stables ont vu la régularité de leur temps de travail confirmée, alors que certains ont vu la variabilité et l'imprévisibilité de leurs horaires de travail aggravés. Ces derniers sont essentiellement des salariés non qualifiés et des femmes. L'accroissement de la flexibilité du temps de travail se porte ainsi sur ceux dont l'organisation du temps de travail était déjà flexible avant le passage aux 35 heures.

La mise en œuvre des 35 heures renforce les inégalités entre salariés en termes d'organisation du temps de travail et conduit ainsi à une nouvelle segmentation du marché du travail. Il semble se constituer un « marché secondaire interne ». Ce dernier est formé de salariés à temps complet ayant une forte ancienneté, appartenant au marché interne d'une entreprise, mais dont les conditions de travail et de vie peuvent être rendues difficiles du fait d'horaires de travail flexibles et imprévisibles, les rapprochant ainsi du segment secondaire du marché du travail. Dans l'étude monographique de PÉLISSE (2002), certains de ces salariés disent se voir transformés en « intérimaires », intériorisant la précarité liée à la dégradation de leurs rythmes de travail alors même qu'ils occupent des emplois stables.

Par ailleurs, l'introduction de formes d'aménagement du temps de travail plus flexibles est fortement liée à un rapport de force défavorable aux salariés. Les employeurs peuvent plus facilement faire accepter aux salariés davantage de flexibilité des rythmes et des horaires de travail dans un contexte de fort chômage ou lorsque la préservation des effectifs de l'entreprise est en jeu (cas des accords ROBIEN et AUBRY I défensifs). Les salariés non qualifiés, pour lesquels la menace du chômage est forte, sont particulièrement concernés. Pour les salariés qualifiés, le pouvoir de négociation joue également : ils peuvent s'opposer plus facilement à une plus grande flexibilité du temps de travail lorsque les opportunités d'emplois dans leur secteur sont bonnes.

Ces résultats contribuent à la réflexion sur la coexistence des différentes formes de flexibilité. Ils confirment qu'à la flexibilité quantitative externe se traduisant par le recours à l'emploi précaire, s'ajoute une flexibilité quantitative interne s'appuyant sur la réorganisation des temps travaillés. Cette dernière, rendant souvent plus difficile pour les salariés la maîtrise de leur temps de travail, peut concerner aussi

11. L'impact du taux de chômage est robuste dans le sens où son coefficient et sa significativité sont sensiblement les mêmes quelle que soit la spécification du modèle. Par ailleurs, nous nous sommes assurés que ce résultat ne provenait pas de la situation d'un départe-

ment particulier : en effectuant autant de régressions que de départements en supprimant à chaque fois l'ensemble des salariés d'un département, on a obtenu dans tous les cas un coefficient du même signe et significatif.

bien ceux présents de manière stable dans l'entreprise que les précaires.

Cette étude peut être prolongée dans deux directions. Un des objectifs des lois de réduction de la durée du travail est de fournir aux entreprises l'occasion de substituer de la flexibilité interne à de la flexibilité externe¹². Dans les entreprises ayant réduit leur durée du travail, les embauches sous des contrats à durée déterminée sont effectivement moins fréquentes et la part de l'emploi à temps partiel a diminué (PASSERON, 2002). Ces évolutions proviennent surtout du statut des nouveaux embauchés, qui sont très fréquemment à durée indéterminée et à temps complet. Le recours à l'intérim n'a toutefois pas diminué (PASSERON, 2002) et pour les salariés à temps partiel déjà en place, la probabilité de passer à temps complet n'est pas significativement plus élevée dans les entreprises ayant réduit leur durée du travail (OLIVEIRA, ULRICH, 2002). Par ailleurs, les réorganisations du travail dans des entreprises passées à 35 heures (COUTROT et GUIGNON, 2002) montrent que la flexibilité peut reposer dans certains cas sur une réorganisation plus qualitative que quantitative du travail. En se traduisant par le développement de la

polyvalence et des compétences des salariés, ce type de réorganisation apparaît comme moins défavorable aux salariés et se rapproche de la « flexibilité par intégration » proposée par GADREY (1996). L'enquête RTT et Modes de Vie qui ne concerne que des salariés stables et à temps complet n'a pas permis d'examiner ces questions. Le bilan de l'impact de la RTT sur ces différentes formes de flexibilité reste ainsi à faire.

Un autre prolongement possible serait une étude plus globale des comportements d'offre de travail, intégrant l'organisation du temps de travail, parallèlement aux dimensions plus traditionnelles de la durée du travail et de sa rémunération. Comme le souligne HAMERMESH dans un article récent (2001), la prise en compte des moments de travail et de non travail et de la perception qu'ont les salariés de leur temps de travail ouvre ainsi les portes à de nombreuses questions nouvelles et originales, peu analysées par les économistes. Avec la mise en œuvre des lois de réduction de la durée du travail, la prise en compte de l'organisation du temps de travail dans l'analyse économique devient inévitable.

12. « Pour les entreprises, les souplesses (introduites par la loi) visent à rapprocher les rythmes de production de ceux de la demande. Ces souplesses internes, avec des salariés embauchés le plus souvent en contrat à durée indéterminée, pourront ainsi se substituer à d'autres

souplesses plus coûteuses économiquement et socialement. » Discours de Martine AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité, sur le projet de loi relatif à la réduction du temps de travail, Assemblée Nationale, 30 novembre 1999.

Bibliographie

- AERTS M.-T., MERCIER M.-A., 2001, « Enquête sur l'emploi de mars 2001 : la forte hausse de l'emploi se poursuit », *Insee Première*, n° 785, juin.
- ASKENAZY P., 2000, « 35h : contraintes et laissez-faire », *document de travail*, n° 0002, CEPREMAP.
- AUCOUTURIER A.-L., COUTROT T., 2000, « Prophètes en leur pays, les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi*, n° 82.
- BLOCH- LONDON C., BOISARD P., 1998, « L'aménagement et la réduction du temps de travail », *Données sociales*, INSEE.
- BLOCH-LONDON C., 2000, « Les normes de durée du travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 83.
- BLOCH-LONDON C., DANIEL C., ESTRADE M.-A., ORAIN R., 2000, « La NAF6TT : une nomenclature d'activité adaptée à l'étude de l'organisation du temps de travail », note interne, DARES.
- BUÉ J., ROUGERIE C., 1999, « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 30.1.
- CASES C., MISSÈGUE N., 2001, « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Economie et Statistique*, n° 344.
- Commissariat Général du Plan, 2001, *Réduction du Temps de Travail: les enseignements de l'observation*, rapport de la commission présidée par Henri Rouilleault.
- COUTROT T., 2000, « Les facteurs de recours aux contrats temporaires », *Premières informations et premières synthèses*, n° 25.3, DARES.
- COUTROT T., GUIGNON N., 2002, « La mise en œuvre de la RTT dans les entreprises : logiques et impact », *document de travail*, DARES (à paraître).
- DE NANTEUIL M., 2002, « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexions sur le rapport entre flexibilité et précarité », *Travail et Emploi*, n° 89.
- DOERINGER P., PIORE M. J., 1971, *Internal labor market and Manpower analysis*, Heath Lexington Books.
- ESTRADE M.-A., THIESSET C., 1998, « Des débuts de carrière moins assurés », *Insee Première*, n° 598.
- ESTRADE M.-A., MÉDA D., ORAIN R., 2001, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations et premières synthèses*, n° 21.1, DARES.
- GADREY J., 1996, *L'économie des services*, Coll. Repères, La Découverte.
- GAUTIE J., 2002, « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Document de travail du CEE* n° 15.
- GERME J.-F., 2001, « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, octobre – décembre.
- HAMERMESH D.S., 2001, « Timing, togetherness and time windfalls », *Journal of Population Economics* (à paraître).
- LE CORRE V., 1998, « Les heures supplémentaires, le chômage partiel et la modulation du temps de travail », *Premières informations et premières synthèses*, n° 30.2, DARES.
- OLIVEIRA A., ULRICH V., 2002, « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », *Premières informations et premières synthèses*, n° 07.1, DARES.
- PASSERON V., 2002, « 35 heures : 3 ans de mise en œuvre du dispositif Aubry I », *Premières informations et premières synthèses*, n° 06.2, DARES.
- PÉLISSÉ J., 2000, « Le temps des négociations : 12 accords de RTT », *Travail et Emploi*, n° 82, avril.
- PÉLISSÉ J., 2002, « A la recherche du temps gagné. Les 35 heures, entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 82, avril.
- PERROT A., 1992, « Les nouvelles théories du marché du travail », *Coll. Repères, La Découverte*.
- PHAM T. H., 2002, « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières informations et premières synthèses*, n° 06.3, DARES.
- ULRICH V., 2001, « Les effets de la réduction du temps de travail sur la durée effective du travail de nuit », note interne DARES.

Annexe 1

Les questions relatives à l'organisation du temps de travail et aux modalités de RTT

La régularité des temps travaillés est repérée par deux questions :

Vos horaires de travail sont-ils :

- *les mêmes tous les jours*
- *alternants, cycliques*
- *variables d'un jour à l'autre*
- *variables d'une semaine à l'autre*
- *variables d'une période à l'autre ?*

Le nombre de jours où vous travaillez chaque semaine (hors congés) est-il :

- *le même toutes les semaines*
- *alternants d'une semaine à l'autre (de manière régulière)*
- *variable d'une semaine à l'autre*
- *variable d'une période à l'autre ?*

Pour ces deux questions, on demande s'il y a eu un changement suite à la RTT et si oui, les mêmes questions sur la situation antérieure sont posées.

Globalement, on a considéré qu'un salarié avait des horaires réguliers (graphique 1) si ses horaires étaient les mêmes tous les jours et si le nombre de jours travaillés était le même chaque semaine. Après la RTT, la définition est la même, en considérant de surcroît que les salariés déclarant avoir un nombre de jours alternants de manière régulière avec une RTT qui s'est traduite par un jour non travaillé fixe tous les 15 jours, sont eux aussi réguliers.

La connaissance des horaires après la RTT est repérée de la manière suivante :

Connaissez-vous les horaires que vous devrez effectuer dans le mois à venir ?

- *oui*
- *non*

si non, dans la semaine à venir

si non, les horaires du lendemain

La proportion de salariés qui connaissent leurs horaires du mois à venir sont très nombreux et nous avons choisi de distinguer ceux qui les connaissent longtemps à l'avance parce que leurs horaires ne sont jamais modifiés (« prévisibilité totale »), de ceux pour qui les horaires sont effectivement variables.

Pour tous les salariés, on a demandé aussi s'ils connaissent leurs horaires plus longtemps ou moins longtemps à l'avance avant la RTT. Il a ainsi été possible de reconstruire une variable de connaissances des horaires avant la RTT, équivalente à celle après la RTT.

Les marges de manœuvre dans la détermination des horaires et des congés après la RTT sont construites en synthétisant les deux questions suivantes :

Comment sont déterminés vos horaires de travail ?

- *par votre employeur sans possibilité de modification*
- *vous pouvez choisir entre plusieurs horaires fixes*
ou vous pouvez modifier vos horaires d'un jour à l'autre (horaires à la carte)
- *vous déterminez vous-mêmes vos horaires*

Pouvez-vous prendre vos congés annuels à peu près quand vous voulez dans l'année ?

- *oui, pour tous*
- *oui, en partie*
- *non, pas du tout*

La construction d'une variable synthétique sur les marges de manœuvre avant la RTT n'a pas été possible car les salariés n'ont été interrogés sur les changements intervenus depuis la RTT que pour leurs horaires de travail. Le mode de détermination des congés avant la RTT est inconnu.

Les modalités de RTT sont connues à partir de la question suivante :

Par rapport à l'organisation antérieure de votre temps de travail, comment la RTT se traduit-elle pour vous actuellement ? (plusieurs réponses possibles)

- *par des journées de travail plus courtes*
- *par une demi-journée ou une journée non travaillée chaque semaine, tous les quinze jours ou tous les mois*
- *par des jours de congé supplémentaires (ou jours de RTT) (prise de jours en dehors d'un cadre régulier, même avec une périodicité de plus d'un mois)*
- *par un compte-épargne temps, capital-temps, de compensation*
- *par un allègement des horaires ou diminution des jours travaillés pendant certaines périodes basses, augmentation aux autres périodes (modulation / annualisation)*
- *autre forme de réduction (préciser)*

Les deux tiers des salariés mentionnent une modalité unique de RTT. Pour le tiers restant qui déclare plusieurs modalités, une analyse des correspondances multiples (ACM) a été effectuée afin de les réaffecter à la modalité dominante en termes d'organisation du temps de travail. Les critères de reclassification utilisés caractérisent l'organisation du temps de travail au moment de l'enquête (soit après le passage aux 35 heures) : la variabilité des horaires et des jours travaillés, les délais de connaissance des horaires, leur mode de détermination, la liberté de choix des congés et le fait de devoir travailler un jour initialement non prévu (week-end, jour de congé) (1). Par exemple, les salariés qui ont déclaré à la fois que les journées de travail étaient plus courtes et qu'ils étaient soumis à de la modulation ont été regroupés avec ceux déclarant la modulation comme modalité unique, car leurs caractéristiques en termes d'organisation du temps de travail étaient plus proches de ces derniers que des salariés ayant des journées plus courtes comme modalité unique.

La modulation

Dans les modalités de RTT proposées aux salariés, figure la proposition suivante : « *par un allègement des horaires ou diminution des jours travaillés pendant certaines périodes basses, augmentation aux autres périodes (modulation / annualisation)* ».

Par ailleurs, pour tous les salariés qui déclarent des horaires variables ou un nombre de jours travaillés dans la semaine variable, on demande si cette variabilité correspond à une réduction des horaires aux périodes basses et une augmentation aux périodes hautes. Si oui, on demande alors si cette variation est encadrée par un accord collectif de modulation et si cet accord a été mis en place avant ou avec la RTT.

Nous disposons donc de deux définitions de la modulation, l'une comme modalité de RTT, l'autre comme forme collective d'organisation du travail. Les deux dimensions ne sont pas tout à fait confondues, car parmi les salariés ayant réduit leur durée du travail sous forme de modulation, certains peuvent ne pas considérer que leurs horaires sont variables, particulièrement si les périodes hautes sont peu fréquentes et prévues longtemps à l'avance. Malgré tout, les salariés ayant déclaré être soumis au régime de la modulation sous une forme ou l'autre sont très proches en termes d'organisation du temps de travail et sont systématiquement regroupés dans la même classe dans la typologie de la quatrième partie.

1. Par ailleurs, les salariés ayant mentionné un compte-épargne temps comme modalité de RTT et dont le compte doit être soldé dans l'année ont été reclassés dans la modalité « jours de congés supplémentaires ». En effet, dans de nombreuses entreprises le terme « compte-épargne temps » ou « compteur temps » est utilisé pour désigner les jours de congés supplémentaires à prendre dans l'année (PELISSE, 2001) mais ne désigne pas le dispositif juridique de compte-épargne temps prévu par la loi du 19 janvier 2000 (dispositif permettant une utilisation pluriannuelle de droits à congés).

Annexe 2

Les déterminants de la modalité de la RTT (régression logistique multinomiale)

	Modalité de référence : ½ journées ou journées régulières		
	Journées plus courtes	Congés supplémentaires	Modulation
Sexe et catégorie socio-professionnelle			
Homme cadre	-1.46	1.13	-0.90
Femme cadre	ns	1.31	ns
Homme profession intermédiaire	ns	ns	ns
Femme profession intermédiaire	-0.81	ns	-1.09
<i>Homme ouvrier ou employé qualifié</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Femme ouvrière ou employée qualifiée	ns	ns	ns
Homme ouvrier ou employé non qualifié	ns	ns	ns
Femme ouvrière ou employée non qualifiée	ns	ns	0.67
Statut marital et enfant			
Marié sans enfant	ns	ns	ns
<i>Marié avec enfant</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Célibataire ou vivant seul sans enfant	0.41	ns	ns
Célibataire ou vivant seul avec enfant	0.80	ns	0.47
Taille de l'entreprise			
Moins de 20 salariés	ns	ns	ns
De 21 à 49 salariés	ns	ns	ns
De 50 à 99 salariés	ns	ns	ns
De 100 à 499 salariés	ns	ns	-0.67
De 500 à 999 salariés	ns	ns	-1.40
<i>Plus de 1000 salariés</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Contraintes temporelles liées au secteur d'activité			
A-Fluctuations annuelles et horaires imprévisibles	1.33	1.48	1.93
B-Travail posté	0.94	1.30	1.23
C- Coupures dans la journée et fortes variations d'amplitude	0.93	0.88	1.73
D-Activité régulière et horaires imprévisibles	1.16	0.75	1.47
<i>E-Horaires réguliers</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	Référence
G-Fluctuations saisonnières	1.04	1.95	2.18
Dispositif législatif			
Robien offensif	-1.06	-0.61	ns
Robien défensif	-0.81	ns	0.53
<i>Aubry I offensif</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Aubry I défensif	-0.74	-1.19	ns
Sans aide incitative	0.45	1.25	0.80
Règles et pratiques antérieures du temps de travail			
Horaires avant la RTT			
<i>Les mêmes tous les jours</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Alternants	0.90	ns	0.64
Variables d'un jour à l'autre	ns	ns	-0.72
Variables d'une semaine à l'autre	ns	ns	ns
Variables d'une période à l'autre	1.23	ns	1.10
Nombre de jours travaillés avant la RTT			
<i>Toujours le même</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Variables d'une semaine à l'autre de manière régulière	-1.51	-0.46	ns
Variables d'une semaine à l'autre	ns	ns	ns
Variables d'une période à l'autre	ns	ns	ns
Prévisibilité des horaires avant la RTT			
<i>Au moins un mois avant et régulier (prévisibilité totale)</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Au moins un mois avant et irrégulier	ns	0.44	0.54
Au moins une semaine avant	ns	ns	1.07
La veille	1.13	1.46	2.09
Le jour même	ns	0.83	1.39
Accord de modulation			
<i>Pas d'accord de modulation</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>	<i>référence</i>
Existait avant la RTT	ns	ns	1.60
Mis en place avec la RTT	ns	ns	2.36
Constante	-1.01	-1.56	-2.78

Lecture : ce tableau donne les coefficients estimés, ns désigne les coefficients non significatifs, les coefficients en **Gras** sont significatifs à 5 %, ceux en *italique* sont significatifs à 10 %. Toutes choses égales par ailleurs, être un homme ou une femme cadre augmente significativement la probabilité de réduire la durée du travail par jours de congés en plus (plutôt que par ½ journées ou journées régulières) par rapport à un homme ouvrier ou employé qualifié.

Note : Certaines caractéristiques individuelles du salarié (niveau de diplôme, âge et ancienneté dans l'entreprise) se ne sont pas avérées significatives dans l'estimation et ont été exclues de la régression. De même, la détermination des horaires de travail avant la RTT est non significatif.

Annexe 3
Les déterminants de l'appartenance aux classes 1, 2 ou 3
(régression logistique multinomiale)

Pour les salariés non qualifiés

	Modalité de référence : appartenir à la classe 2 « irréguliers plutôt prévisibles »	
	Classe 1 « Réguliers »	Classe 3 « Modulés »
Sexe et catégorie socio-professionnelle		
<i>Homme ouvrier ou employé non qualifié</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Femme ouvrière ou employée non qualifiée	ns	1,20
Ancienneté dans l'entreprise avant la mise en place de la RTT		
Moins de 1 an d'ancienneté	ns	ns
Entre 1 et 2 ans	ns	ns
<i>Entre 2 et 5 ans</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Entre 5 et 10 ans	ns	ns
Entre 10 et 20 ans	ns	ns
Plus de 20 ans	ns	-1,35
Taille de l'entreprise		
Moins de 50 salariés	ns	ns
Entre 50 et 199 salariés	ns	ns
<i>Entre 200 et 999 salariés</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Plus de 1 000 salariés	-1,36	ns
Contraintes temporelles liées au secteur d'activité		
A – Fluctuations annuelles et horaires imprévisibles	-2,58	ns
B – Travail posté	-2,51	ns
C – Coupures dans la journée et fortes variations d'amplitude	ns	ns
<i>D et E : Activité régulière</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
G – Fluctuations saisonnières	ns	ns
Dispositif législatif		
<i>Aubry I offensif</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Aubry I défensif	ns	1,70
Robien défensif	ns	1,72
Robien offensif	ns	ns
Sans aide incitative	ns	ns
Variables locales		
Importance de l'entreprise dans l'emploi sectoriel	ns	ns
Taux de croissance de l'emploi sectoriel dans le département	ns	ns
Taux de croissance de l'emploi départemental	ns	ns
Taux de chômage départemental en 1998	ns	0,20

Lecture : ce tableau donne les coefficients estimés, ns désigne les coefficients non significatifs, les coefficients en **Gras** sont significatifs à 5 %, ceux en *italique* sont significatifs à 10 %. Toutes choses égales par ailleurs, pour un salarié non qualifié, plus le taux de chômage du département où il réside est élevé et plus la probabilité d'appartenir à la classe 3 des « modulés » (plutôt qu'à la classe 1 ou 2) est significativement élevée.

Pour les salariés qualifiés

	Modalité de référence : appartenir à la classe 2 « irréguliers plutôt prévisibles »	
	Classe 1 « Réguliers »	Classe 3 « Modulés »
Sexe et catégorie socio-professionnelle		
<i>Homme ouvrier ou employé qualifié</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Femme ouvrière ou employée qualifiée	ns	0,55
Ancienneté dans l'entreprise avant la mise en place de la RTT		
Moins de 1 an d'ancienneté	ns	ns
Entre 1 et 2 ans	ns	ns
<i>Entre 2 et 5 ans</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Entre 5 et 10 ans	ns	ns
Entre 10 et 20 ans	ns	ns
Plus de 20 ans	ns	ns
Taille de l'entreprise		
Moins de 50 salariés	1,25	2,02
Entre 50 et 199 salariés	ns	0,87
<i>Entre 200 et 999 salariés</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Plus de 1 000 salariés	ns	0,97
Contraintes temporelles liées au secteur d'activité		
A – Fluctuations annuelles et horaires imprévisibles	-0,55	0,96
B – Travail posté	-0,86	ns
C – Coupures dans la journée et fortes variations d'amplitude	ns	ns
<i>D et E : Activité régulière</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
G – Fluctuations saisonnières	ns	1,66
Dispositif législatif		
<i>Aubry I offensif</i>	<i>Référence</i>	<i>Référence</i>
Aubry I défensif	ns	ns
Robien défensif	ns	ns
Robien offensif	ns	ns
Sans aide incitative	ns	ns
Variables locales		
Importance de l'entreprise dans l'emploi sectoriel	ns	ns
Taux de croissance de l'emploi sectoriel dans le département	-0,02	-0,33
Taux de croissance de l'emploi départemental	ns	ns
Taux de chômage départemental en 1998	ns	ns

Lecture : ce tableau donne les coefficients estimés, ns désigne les coefficients non significatifs, les coefficients en **Gras** sont significatifs à 5 %, ceux en *italique* sont significatifs à 10 %. Toutes choses égales par ailleurs, pour un salarié qualifié, travailler dans un secteur où les fluctuations annuelles et imprévisibles sont importantes augmente significativement la probabilité d'appartenir à la classe 3 des « modulés » (plutôt qu'à la classe 1 ou 2) par rapport à travailler dans un secteur où l'activité est régulière, mais diminue la probabilité d'appartenir à la classe 1 des « réguliers confirmés » (plutôt qu'à la classe 2 ou 3).