ARGUMENTS

BUREAU D'ÉTUDES DE LA CFTC

La réduction du temps de travail au féminin

Isabelle ANTAL

La réduction du temps de travail, sujet qui a fait couler beaucoup d'encre ses dernières années, ne cesse de susciter le débat public. Enjeu majeur des négociations entre les partenaires sociaux, elle a ravivé le dialogue social, des prémisses de la loi Robien à l'instauration de la loi Aubry II. Son influence sur les changements organisationnels intervenus dans les entreprises est indéniable. Pourtant, peu d'études qualitatives se sont intéressées aux répercutions précises de la réduction du temps de travail sur les différents aspects du travail salarié, ainsi qu'aux opportunités d'améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Quant aux enquêtes qualitatives donnant la parole aux militants syndicaux, *a fortiori* aux militantes, elles sont plus rares encore.

Or les négociatrices des accords de réduction du temps de travail ont été directement confrontées au processus de négociation, puis aux retombées de la RTT sur les multiples composantes du travail salarié. Nous avons souhaité connaître l'opinion de ces militantes sur la période de négociation des accords de RTT, puis sur leur application concrète en entreprise. Avoir choisi d'interroger des femmes correspondait au souci de mieux appréhender l'impact des accords de RTT dans des domaines susceptibles de les intéresser plus particulièrement, telles l'égalité professionnelle, à travers notamment les politiques salariales et la formation professionnelle, ou encore la possibilité de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Nous avons veillé à ce que notre enquête prenne en compte des domaines d'activités et des catégories socioprofessionnelles les plus diversifiés possibles. Nous avons interrogé des ouvrières, des employées, des professions intermédiaires et des cadres. Les entreprises enquêtées diffèrent par leur contexte économique et sociologique, qu'il s'agisse d'entreprises du secteur public, semi-public ou privé, de groupes multinationaux ou d'organismes de petite taille. Des services et des industries à haute valeur ajoutée sont présents, (tels l'informatique, l'électronique, la pharmacie), ainsi que des secteurs industriels plus traditionnels comme l'automobile.

Ces disparités permettent d'analyser des accords offensifs ou défensifs, bénéficiant ou non d'aides, signés au niveau des groupes ou des établissements.

Les modalités de la RTT constituent un enjeu essentiel des négociations. Les entreprises ayant signé des accords de RTT sont-elles effectivement passées à 35 heures ? L'annualisation mise en place

dans le cadre de certains accords contraint les salariés à alterner des "semaines basses" et des "semaines hautes". Il n'est pas certain que ce mode de répartition du temps de travail convienne aux salariés, en particulier s'ils doivent mener de front vie familiale et vie professionnelle.

La RTT, mise en place dans un contexte de difficultés sur le marché de l'emploi, constitua un espoir dans ce domaine. Nous tenterons de déterminer si des embauches ont réellement eu lieu dans les entreprises interrogées, tout en restant attentif à la nature des emplois créés. Avec pour ambition déclarée de privilégier l'emploi, une politique de modération salariale accompagne fréquemment la mise en place des accords de RTT. Les entreprises qui ont mené une politique salariale restrictive ont-elles réellement permis de créer des emplois, et, si tel est le cas, les recrutements se sont-ils faits sur des postes stables ?

Les politiques menées par les entreprises en matière d'emploi ne sont pas sans conséquences sur les conditions de travail des salariés. Les témoignages des négociatrices permettent de connaître avec précision les multiples évolutions qui ont affecté les conditions de travail. *A priori,* les 35 heures devraient permettre une meilleure articulation des temps de vie, grâce au temps libéré pour la vie personnelle. Cela peut être effectivement le cas, si les organisations syndicales et les salariés ont la possibilité de s'exprimer au cours du processus de négociation.

Dans un contexte de difficulté d'insertion sur le marché du travail, la formation professionnelle représente un enjeu majeur. En libérant du temps, la RTT pourrait être un facteur d'incitation à la formation. *A contrario,* il n'est pas certain que les entreprises dans leur ensemble aient souhaité valoriser la formation lors de la mise en place de la RTT.

Particulièrement concernés par les mutations induites par les différentes lois sur la réduction du temps de travail, les cadres constituent une catégorie professionnelle intéressante à étudier. Les négociatrices, dont certaines occupent un emploi de cadre, sont régulièrement confrontées à leurs réactions, et plus spécifiquement à celles des cadres de sexe féminin. Les multiples composantes de la réduction du temps de travail étudiées par notre enquête permettent d'établir avec le plus de précisions possibles l'influence qu'ont pu avoir les 35 heures sur la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Avant-propos 5

Chapitre 1 - Rappel sur l'activité professionnelle de femmes 9

Une activité féminine en proie à des évolutions sensibles 9

L'accroissement de l'activité féminine

Un taux d'activité élevé pour les femmes de plus de 40 ans

Les femmes particulièrement touchées par la précarisation du marché du travail 11

Un taux de chômage plus élevé pour les femmes

Sous-emploi et temps partiel non choisi

Chapitre II Un cadre juridique complexe 17

Le dialogue social renouvelé 17

Les modalités de la RTT 18

Des incitations à l'emploi 19

La politique salariale 21

Les conditions de travail 21

La conciliation 22

Une segmentation du marché du travail 23

La formation 23

Chapitre III - La méthodologie de l'enquête 27

L'échantillon retenu 27

Le parcours des négociatrices 30

Les entreprises et organismes de l'échantillon 36

Chapitre IV - Négociations : entre dialogue et utilitarisme 49

Une typologie des accords de réduction du temps de travail 49

Les motivations des différents acteurs 53

Les motivations des directions

Les entreprises qui bénéficient des effets d'aubaine

Les accords défensifs
Les accords non aidés
Les motivations syndicales
La consultation du personnel 61
Le temps des négociations 65
Le climat des négociations 67
La marge de manoeuvre des négociatrices 72

Chapitre V - Les modalités de la RTT une négociation qui fait la différence :.... 77

Les différentes modalités de réduction du temps 77
Les pratiques des entreprises
Les modalités de la RTT des négociatrices
Un "découpage" du temps
De fortes disparités en matière de temps réduit 83
Une réduction du temps supérieure dans les entreprises à haute valeur ajoutée
Une grande disparité selon les départements
Des disparités selon le sexe
Un plébiscite pour une RTT en semaines alternées 92
Une nouvelle gestion du temps 93
De nouveaux modes de gestion du temps
Une généralisation de l'annualisation
Le poids de la négociation

Chapitre VI - Créations d'emploi : une précarité menaçante 101

L'emploi en fonction de la taille, du secteur, de la stratégie des entreprises, et de la marge de manoeuvre syndicale 102
Une typologie des emplois créés 107
Un recours généralisé à la main-d'oeuvre précaire
Impact de la taille, du secteur, de la féminisation, et de la marge de manoeuvre syndicale sur le type d'emplois créés
- Plus d'emplois stables dans les entreprises semi-publiques
- La fin du statut public ?

Des emplois stables : le résultat de l'action syndicale
Du déclassement à la substitution d'emplois
Une stratégie de non-engagement à long terme | *22*
Des stratégies de compression d'effectifs | *25*
L'importance du syndicalisme en matière d'emploi | *26*

Chapitre VII - La politique salariale les 35 heures comme alibi | *31*

L'évolution salariale selon la taille de l'entreprise, le secteur, la marge de manoeuvre syndicale | *31*
Un gel des salaires généralisé | *35*
De nouvelles logiques salariales
Une individualisation croissante des salaires
La question des heures supplémentaires
Les possibilités d'action syndicale
Des disparités salariales hommes/femmes qui subsistent
Emploi et modération salariale | *41*

Chapitre VIII - Travail : des salariés sous pression | *47*

L'évolution des conditions de travail | *47*
Un constat généralisé d'une absence d'amélioration des conditions de travail
Influence de la taille, du secteur de l'entreprise et de la marge de manoeuvre syndicale sur les conditions de travail
L'impact de la politique de recrutement des entreprises sur les conditions de travail | *53*
Un irrespect des 35 heures
Un stress croissant
Une intensification du travail
Les facteurs de dégradation des conditions de travail | *59*
Une flexibilité organisationnelle accrue
- Une généralisation de l'annualisation préjudiciable aux conditions de travail
- Une plus grande variabilité des horaires
- Une plus grande amplitude horaire
- La recrudescence du travail de nuit

Une pression plus forte sur les salariés
- Une polyvalence accrue
- Une priorité donnée à la productivité
- La qualité du travail désavouée
Une réorganisation du travail marquée par une absence de concertation
Un marché du travail défavorable aux salariés

Les conséquences de la dégradation des conditions de travail 171

Des conséquences sur la santé
Une segmentation croissante du marché du travail
- Des différences amplifiées entre les CSP
- Un renforcement des inégalités
Une détérioration des relations professionnelles
- Les relations entre collègues
- Les relations avec la hiérarchie
- Des difficultés du dialogue social dans l'entreprise
La fin d'une culture d'organisation

Chapitre IX - Conciliation vie familiale/vie professionnelle un essai à transformer 183

Des inégalités en matière de conciliation 183

L'impact d'une plus grande flexibilité sur la conciliation 186

Les conséquences de l'annualisation sur la conciliation
Les conséquences d'une plus forte amplitude horaire
Une flexibilité et une pression accrues
Les 35 heures : un alibi pour un temps partiel flexible ?

La RTT décidée en concertation : une opportunité pour la vie personnelle et familiale 192

Disposer de plus de temps pour la vie personnelle
Une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Chapitre X - Formation professionnelle un futur hypothéqué ? 201

Les inégalités de formations en fonction du type d'entreprise 201

Des salariés inégaux devant la formation 205

Les formations "utilitaristes" :
une réponse à la contrainte productive 207
Lorsque la RTT ne favorise pas la formation 209
Un manque de personnel
Une croissance du co-investissement

Chapitre XI - Cadres : une vie au forfait 215
Le statut particulier du cadre 215
Une typologie des cadres
Quelles frontières entre les cadres et les non-cadres ?
Le temps de travail des cadres 217
Des modifications dans la gestion du temps
Des modalités spécifiques pour les cadres
La forfaitisation des cadres
Des restrictions spécifiques dans les modalités de la RTT
Le cadre à 35 heures : une espèce rare 226
Vers une fragilisation des cadres ? 228
Des cadres sous pression
Un manque de pouvoir décisionnel
Quelle gestion prévisionnelle de l'encadrement ?
La surcharge de travail des cadres rejaillit sur les non-cadres

Conclusion 235

Bibliographie 241

Annexe : Guide d'entretien 247

Table des matières 255

ARGUMENTS

Cette collection, conçue pour les acteurs du terrain, syndicalistes ou non, propose des analyses et réflexions sur les grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui. S'inspirant des principes sociaux chrétiens, cette série d'ouvrages esquisse les contours d'une société où l'homme aurait prééminence sur la logique économique.

La réduction du temps de travail *au féminin*

La réduction du temps de travail, sujet qui a fait couler beaucoup d'encre ces dernières années, ne cesse de susciter le débat public. Enjeu majeur des négociations entre les partenaires sociaux, elle a ravivé le dialogue social, des prémisses de la loi Robien à l'instauration de la loi Aubry II. Son influence sur les changements organisationnels intervenus dans les entreprises est indéniable.

Pourtant, peu d'études qualitatives se sont intéressées aux répercutions précises de la réduction du temps de travail sur les différents aspects du travail salarié, ainsi qu'aux opportunités d'améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Quant aux enquêtes qualitatives donnant la parole aux militants syndicaux, a fortiori aux militantes, elles sont plus rares encore.

Nous avons souhaité connaître l'opinion de militantes CFTC qui ont négocié des accords de RTT, puis sur leur application concrète en entreprise. -Avoir choisi d'interroger des femmes correspondait au souci de mieux appréhender l'impact des accords de RTT dans des domaines susceptibles de les intéresser plus particulièrement, tels l'égalité professionnelle, à travers notamment les politiques salariales et la formation professionnelle, ou encore la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. C'est là la raison d'être de la présente étude qui a pour ambition de photographier, à un moment donné, les réactions des négociatrices qui, sur le terrain, apprécient que la durée de travail puisse être réduite, mais qui, dans le même temps, ont eu à surmonter les difficultés rencontrées pour concrétiser sa mise en place finale.

Bureau d'études de la CFTC
Mai 2003 - 264 pages - 11,43 €