

A la recherche du temps gagné

Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles

Jérôme Pélisse (*)

La réduction collective de la durée du travail concerne aujourd'hui plus de sept millions de salariés, à la suite de dispositifs dont la diversité s'est accrue au cours du temps : accords ROBIEN, accords AUBRY I aidés ou non, accords AUBRY II depuis 2000, procédures d'accès direct dans un certain nombre de branches. A la diversité des règles négociées s'ajoute celle de leurs conséquences selon les entreprises et les salariés dans les domaines de l'organisation du travail, des niveaux d'emploi, des rémunérations, des répartitions des temps travaillés et non travaillés (DOISNEAU, 2000 ; Commissariat général au Plan, 2001). Une étude qualitative auprès de salariés de six entreprises ayant signé des accords dans le cadre de la première loi AUBRY en 1998-1999, éclaire la façon dont des salariés décrivent et évaluent le processus de réduction de la durée du travail au plus près des contextes professionnels dans lesquels ils sont plongés⁽¹⁾.

L'article explore tout d'abord la mise en œuvre des accords et la façon dont les salariés ont participé aux négociations et perçu les modalités de réduction et d'aménagement de la durée du travail. En étudiant ensuite les catégorisations et le vocabulaire employés par les salariés pour parler de leur expérience, il apparaît que le rapport au temps est un vecteur d'autres enjeux que ceux strictement liés à l'organisation du travail et qu'il ne prend sens que relativement aux contextes de travail. On montre donc que les enquêtes d'opinion et de satisfaction ou l'analyse des changements statutaires n'épuisent pas le sens que prend la réduction de la durée du travail et les pratiques auxquelles elle donne lieu, entre déstabilisation et arrangements. Dans le cadre d'une méthodologie où se mêlent monographies, entretiens et analyse lexicale automatisée, une piste d'analyse réside enfin dans la prise en compte des formes d'intégration socioprofessionnelle pour comprendre les régulations pratiques du temps de travail consécutives aux 35 heures.

Une hypothèse est alors avancée : non seulement le processus de réduction de la durée du travail fait l'objet de concrétisations et de perceptions diverses, mais il semble avoir accru les différences et les inégalités entre les salariés. Ainsi, pour comprendre la

mise en œuvre des règles et aller plus loin qu'un constat de diversité « *entre coups de cœur et coups de gueule* » (SANSÉAU, 2001), il apparaît nécessaire de prendre en compte ces modes d'intégration et de constitution des groupes sociaux et leur inégale mobilisation du droit, tant dans les négociations que dans les arrangements encadrant la réduction du temps de travail (RTT).

La négociation et la mise en œuvre des accords de RTT

Dans les entreprises enquêtées (*cf.* encadré 1), les conditions de négociation et le contenu des accords, en termes de conséquences sur les rémunérations et d'effectivité de la baisse du temps de travail, ont été très différenciés.

L'inégale implication des salariés dans les négociations

Les salariés ont été plus ou moins associés aux négociations et à la construction des accords signés entre direction et délégués syndicaux (ou salarié mandaté à NEGOBOIS) et cela a pesé fortement sur leur propos. C'est dans les entreprises où les salariés n'ont pas eu le sentiment d'avoir été associés aux négociations qu'ils sont les plus mécontents de l'accord et de son application et inversement. On retrouve ici l'une des conclusions d'études quantitatives qui mesurent à quel point les conditions de négociation et de mise en œuvre de l'accord (« le respect de l'esprit de la loi ») sont déterminantes dans le processus de réduction de la durée du travail (ESTRADE *et alii*, 2001). Ainsi, à COMPTAGRI, la présence, dans chacun des onze bureaux qui composent l'entreprise, d'un membre du Comité d'entreprise participant aux réunions de négociations a assuré une réelle consultation des salariés. Celle-ci a été validée par un référendum où plus de 90 % des salariés se sont exprimés, une même proportion approuvant l'accord signé

1. Cette enquête s'est déroulée dans le cadre d'une convention d'étude liant la DARES au Centre d'Etudes de l'Emploi.

(*) Doctorant à l'Université de Marne la Vallée, membre du Laboratoire Techniques, Territoires et Sociétés (LATTS) et associé au Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE) 29, Promenade Michel Simon, 93166 NOISY LE GRAND CEDEX. Je remercie pour leurs remarques et conseils C. BLOCH-LONDON, P. BOISARD, M. LUROL, H. DEFALVARD, C. AVRIL ET Y. LICHTENBERGER.

Encadré 1

Présentation du terrain et méthodologie de l'étude

L'enquête fait suite à une étude monographique menée au Centre d'Etudes de l'Emploi qui portait sur douze entreprises pionnières ayant signé des accords de réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi Aubry I, en 1998-1999 (BOISARD et PÉLISSE, 2000 ; PÉLISSE, 2000). La DARES, commanditaire de cette étude, a accepté la suggestion du CEE de la poursuivre en s'intéressant aux points de vue des salariés concernés par la RTT.

L'échantillon a été restreint à six entreprises ayant signé des accords Aubry I offensifs, de taille, secteur et localisation variés. Des contacts réguliers ont été maintenus avec l'ensemble des négociateurs des accords (direction, élus et syndicalistes, tous signataires dans l'échantillon) qui avaient été rencontrés lors de la première étude.

Un questionnaire postal a été distribué à l'ensemble des salariés par l'intermédiaire des élus du CE ou des directions, sauf à ELEC où la taille de l'entreprise ne le permettait pas et où l'étude porte sur deux services choisis par la DRH (1). Il visait à obtenir quelques informations sur les opinions et les caractéristiques des salariés qui acceptaient d'y répondre (530, soit un taux de réponse global de 38 %), et à entrer en contact avec des salariés acceptant un entretien avec l'équipe (109 ont accepté).

Une dizaine d'entretiens par entreprise ont été réalisés avec des salariés (sauf à NEGOBOIS où seule une salariée avait accepté) par Christelle AVRIL, Cécile CLAMME, Livia VELPRY, Martine LUROL et l'auteur (2). La cinquantaine d'entretiens approfondis ont eu lieu pour la plupart au domicile.

Nom (3)	secteur d'activité	effectifs (avant accord)	embauches prévues	modalités RTT
ELEC	appareillage électrique	3841 salariés	192 embauches	accord cadre : 37 h hebdo + 12 jours par an, modulation, compte temps annuel, CET (4).
BUS	transport de voyageurs	372 salariés (dont 140 conducteurs à temps partiels)	36 passages à temps plein et 6 embauches	Annualisation (1645 h) 15 jours RTT + récupération des fériés.
EMBAL	conditionnement, logistique	367 salariés (+ 300 intérimaires environ)	70 embauches	Annualisation, modulation. 180 h RTT par an.
COMPTAGRI	comptabilité	246 salariés	14 embauches	Annualisation (1564 h), 22 jours RTT réguliers.
FECULE	agroalimentaire	63 salariés (+ 40 à 50 saisonniers sur 6 mois)	+ 5 ETP (9 embauches)	Annualisation (1532 h) et modulation II.
NEGOBOIS	négoce de bois	28 salariés	2 embauches	RTT quotidienne avec réorganisation des horaires.

1. Il s'agit du département qualité, au siège de l'entreprise qui regroupe 140 cadres et techniciens de laboratoire et d'une usine rurale de production regroupant 110 femmes à 32 h 30 payées 35 h depuis 1983 (non concernées par la RTT), une quinzaine d'ouvrières à 38 h 30 et une trentaine d'ouvriers postés et de maintenance à 39 h 30.

2. Sur les cas de BUS et ELEC, voir les travaux universitaires respectifs de C. AVRIL (2000) et C. CLAMME (2000).

3. Ces noms sont fictifs. Pour des présentations plus complètes de ces entreprises, de leurs accords et de leurs motivations à anticiper la RTT, cf. PÉLISSE (2000).

4. CET : Compte épargne temps. ETP : équivalent temps plein.

par le délégué CFDT. Au contraire, la dispersion des sites, la faible représentativité des syndicalistes (FO et CGT), le caractère autoritaire et dégradé des relations sociales et l'absence de confiance entre salariés et hiérarchies à EMBAL ont annihilé le long travail d'information et de consultation réalisé par deux consultants mandatés par la direction. La plupart des

salariés interviewés dans cette entreprise ont exprimé une grande méfiance envers les négociations, dénonçant le hiatus entre l'information sur les 35 heures (enjôlée, idyllique) et la mise en œuvre qui a suivi, soupçonnant même dans certains cas une manipulation. « *Je pense que ça a été programmé avant de signer, ils avaient déjà monté leur truc, c'était déjà fait*

avant » explique une ouvrière. Sur certains sites, il n'y a même eu aucune consultation :

« On nous a appelé sur la plate-forme, et on nous a dit, les 35 heures c'est signé. Et on a mis en place, on a commencé tout de suite. On a eu des réunions avec un tableau sur plusieurs semaines, et le boulot à peu près qu'il y aurait à faire. C'est là qu'on a aussi choisi nos journées, les journées qu'on choisit nous-mêmes (...).

Et vous avez donné votre avis pendant les réunions, avant que ça soit signé ? Vous avez dit ce que vous en pensiez ?

(regard interrogateur, elle ne voit pas bien de quoi je parle) *On n'a pas trop discuté. Déjà on a mis du temps pour comprendre. On n'a pas trop discuté, non. Ils nous ont expliqué. C'est très bien dans l'idée, mais la façon dont ça s'est passé, non c'est pas bien* » (une ouvrière de EMBAL).

Entre ces deux pôles, où le point commun réside dans des perceptions à peu près homogènes des négociations à l'échelle de l'entreprise, de fortes différences entre salariés d'une même entreprise s'expriment à propos des négociations. Ainsi, à ELEC, les salariés du département qualité, situé au siège de l'entreprise, ont suivi de près des négociations longues et complexes grâce à la présence d'un militant syndical actif. Ceux du site de production, situé en milieu rural et sans représentation syndicale, n'ont découvert l'accord qu'après sa signature. Le traitement des différentes catégories de personnel dans une même entreprise est ainsi lié à l'inégale représentation syndicale des salariés, sédimentée selon les collectifs professionnels, les services ou les lieux de travail au cours de l'histoire de l'entreprise. A BUS, les ouvriers de maintenance disposant d'un délégué central ont obtenu les modalités de RTT qu'ils souhaitaient, tandis que les employés, sans représentant aux réunions de négociations, se sont vu imposer leurs modalités de RTT, elles-mêmes différentes de celles des conducteurs ou des agents de maîtrise et cadres.

Des conséquences différenciées sur les rémunérations

La diversité repérée dans le suivi des négociations se complexifie lorsque est pris en compte le respect des engagements pris dans les accords, inégaux en termes d'emploi (ainsi FECULE n'a pas embauché) et de conséquences sur les rémunérations. Sur ce

dernier plan, les accords abordaient tous la question de la compensation salariale, prévoyant un maintien des salaires associé à une modération ou un gel pendant une à trois années. Mais les effets ont pu être importants sur les rémunérations. Pour une petite partie de salariés, la RTT s'est traduite par une augmentation, avec la redistribution en cascade des tâches et des responsabilités concomitantes, comme à COMPTAGRI. L'embauche de jeunes (qui a représenté 12 % des effectifs) a permis à des anciens – principalement des hommes – de connaître des promotions accompagnées de gains financiers. Les embauches qui accompagnent les 35 heures ont ainsi des effets démographiques dans les entreprises qui ne sont pas sans conséquence sur la division du travail, la structure des rémunérations ou des carrières professionnelles, en particulier sous l'angle des différences de sexe⁽²⁾.

Pour une autre partie des salariés, la RTT s'est traduite par une baisse des rémunérations, parfois importante. La fin d'heures supplémentaires plus ou moins régulières, liée à la baisse du temps de travail et surtout à la modulation, en est souvent la cause. Dans ce dernier cas, si en moyenne annuelle leur durée du travail ne dépasse pas 35 heures, les salariés ne touchent plus d'heures supplémentaires même s'ils travaillent plusieurs semaines à 44 heures. Cette banalisation d'un envahissement temporel du travail, sans la contrepartie monétaire qui lui était attachée, est regrettée par plusieurs salariés de EMBAL et ELEC. Une autre raison de la diminution des rémunérations provient de la disparition de primes versées pour compenser la pénibilité de certaines périodes travaillées (nuits, week-ends, prises de service avant 6 h ou pendant la période du déjeuner). Ces baisses de rémunération – jusqu'à 3000 Francs (460 €) par mois dans quelques cas – concernent surtout les catégories ouvrières. Leur précarité financière, qui pouvait déjà exister avant l'accord, en est renforcée, ce qui les engage à se tourner, pour certains, vers le travail au noir et rend difficile tout usage des temps hors travail à d'autres fins que le travail. Dans de tels contextes, le « temps libre » peut aussi être un temps vide, facteur d'inégalités (MOTHÉ, 1997), comme le rapporte une ouvrière de EMBAL à propos de ses collègues qui n'ont plus la possibilité de faire des heures supplémentaires rémunératrices :

« C'est ce qu'elles me disent, ça on a du temps. Mais elles ne sont même pas motivées en fait, parce que, qu'est-ce qu'elles en ont à faire d'avoir du temps ?... A part pour les vacances scolaires, mais il faut partager alors

2. Ainsi à ELEC par exemple, seules 10 % des embauches ont concerné des femmes (qui représentent 40 % des effectifs). Sur les ef-

fets des 35 heures sur les divisions sexuelles dans le travail à partir du même terrain d'enquête, cf. LUROL et PÉLISSÉ (2001).

elles ne les ont pas tout le temps. C'est ce qu'elles me disent : qu'est-ce qu'on en a à faire dans notre HLM d'avoir du temps ou d'avoir des jours ? On ne peut pas consommer de toute façon ».

L'inégale effectivité de la baisse de la durée du travail

Tout le monde, pourtant, n'a pas réduit sa durée du travail à la hauteur des 10 % prévus par les accords (rappelons qu'il s'agit d'accords AUBRY I). D'après le questionnaire, les ouvriers d'une part et les cadres d'autre part déclarent plus souvent une absence totale de RTT. Certains salariés n'en sont pas gênés, ne se sentant manifestement pas concernés ou s'accommodant d'une moindre réduction. « Pour moi, sincèrement, cela n'a pas changé grand chose dans la mesure où je suis déjà forfaitisé » nous a ainsi expliqué un agent de maîtrise de FECULE. « Quand je dois prendre des heures, je prends des heures », ajoute-t-il. De fait, l'accord n'a rien changé dans son temps de travail. Ce sont surtout des agents de maîtrise et des cadres qui, dans toutes les entreprises, ont invoqué leurs missions et leurs responsabilités justifiant la non réduction ou la moindre réduction de leur durée du travail. Certains expriment tout de même fatalisme ou mécontentement face au maintien de leurs charges de travail, voire à son augmentation, qui résulte de leur gestion de la RTT des autres. Pour les ouvriers, c'est en raison de l'organisation du travail que certains ne peuvent pas réduire leur durée du travail, la RTT étant alors d'abord conçue comme un « problème »⁽³⁾.

Dans bien des cas, il est très difficile d'évaluer l'effectivité de la RTT et on peut même s'interroger, comme à COMPTAGRI, sur l'existence d'une nouvelle répartition des temps travaillés plutôt que d'une baisse de la durée du travail. Dans cette entreprise, les gains de productivité exigés explicitement dans l'accord (4 %) se sont traduits par un allongement général des journées de travail et de la période de forte activité. Bien que les comptables prennent tous leurs 22 jours de repos RTT, on peut ainsi relativiser l'ampleur de la diminution du temps de travail⁽⁴⁾. De même, les dispositifs de compte épargne-temps, qui permettent de pluri-annualiser le temps de travail, rendent l'évaluation difficile, surtout lorsqu'ils sont massivement utilisés comme à ELEC où, deux ans

après l'accord, plus d'un millier de salariés y ont déposé en moyenne trois jours.

Formalisation et représentations des temps de travail

Le système d'enregistrement des temps est alors primordial pour évaluer l'ampleur de la baisse du temps de travail. Les systèmes automatisés (badges, logiciels) facilitent les repères, surtout lorsque le temps de travail est annualisé. Ces outils de gestion, qui peuvent aussi être « manuels » (fiches, cahiers, plannings), sont à l'origine d'une batterie d'instruments de gestion des temps, plus ou moins maîtrisés ou subis selon les salariés et leurs contextes professionnels. Des « *comptes temps annuel* », « *compteurs* » ou « *fiches d'heures* » dérive tout un vocabulaire inventé ou réactualisé à l'occasion des 35 heures. Les sigles font florès : comptes de CET (compte épargne – temps), CTA (compte temps annuel) et RAM (relevé d'activité mensuel) à ELEC ; JARTT (jours d'aménagement – réduction du temps de travail) que les salariés « posent » à l'aide de fiches à COMPTAGRI ; RTT, qui s'ajoutent aux RA⁽⁵⁾ (repos d'amplitude), RH (repos hebdomadaire), CP (congrés payés) inscrits sur les fiches de paye des conducteurs de BUS. Ce vocabulaire est pour une part celui des instruments de gestion qui contribuent notablement à une formalisation et à une rationalisation des temps (GADÉA et LALLEMENT, 2000). Ainsi, lorsqu'un ouvrier de ELEC en trois huit décrit le système de crédit d'heures instauré par l'accord, on perçoit les changements à l'œuvre : les heures supplémentaires qui ne sont pas majorées, « *qui sont pour nous* », abondent le « *compte d'heures* » qui se gère comme un compte en banque.

« On travaille comme avant, 40 heures mais tous les jours on a une heure de rab, on travaille une heure pour nous, tous les jours.

Comment ça fonctionne le crédit d'heures ?

On fait une fiche et le rab, on le garde et ils le mettent sur des RIB qui nous permettent de savoir où on en est, de savoir le nombre d'heures qu'on a. On marque tout à la fin de la semaine, on marque nos heures, nos heures supplémentaires qui ne sont pas supplémentaires, elles sont faites et on les récupère après ».

3. Un ouvrier de maintenance de ELEC et un ouvrier du service expédition de FECULE ont décrit toutes les difficultés d'organisation du travail (gestion des stocks, des présences etc.) empêchant la réduction effective de la durée du travail, toujours envisagée, dans ces deux entretiens, sous l'angle des problèmes qu'elle pose.

4. L'évolution des stocks de congés non pris est aussi à prendre en compte. À COMPTAGRI, ce stock, très important avant l'accord et apuré juste avant sa mise en œuvre, recommence à augmenter lentement depuis.

5. Les repos d'amplitude sont des repos compensant la grande amplitude des journées de travail des conducteurs de bus. Celle-ci est fréquemment comprise entre 11 heures et 13 heures, voire plus, avec 7 à 8 heures de conduite effective. Le système complexe instauré par la convention collective de 1950 repose sur le principe du paiement partiel de l'amplitude en repos.

Des perceptions paradoxales : à la recherche des « temps libérés »

Un paradoxe apparaît ainsi chez les salariés entre sentiment et satisfaction d'avoir réduit son temps de travail d'une part et ampleur de la RTT d'autre part. Dans certaines entreprises (COMPTAGRI, ELEC), la RTT doit être manifestement relativisée – parce que les salariés n'ont pas pris tous leurs jours de repos, parce qu'ils allongent leur journée de travail, parce qu'ils sont obligés de placer des jours dans des compte épargne-temps etc. Mais les salariés de ces entreprises expriment majoritairement, dans le questionnaire, une réduction conforme à l'accord, et dans les entretiens, une forte satisfaction et le sentiment d'avoir réduit leur temps de travail. Dans d'autres entreprises (EMBAL, BUS), alors que l'enregistrement des temps atteste objectivement d'une diminution du temps de travail⁽⁶⁾, les salariés déclarent plus souvent, dans le questionnaire et dans les entretiens, ne pas avoir réduit leur temps de travail et un mécontentement envers l'application de l'accord dans ce domaine. Ce paradoxe s'explique en portant attention à la nature des « temps libérés du travail » en termes de localisation, de prévisibilité, de régularité, et de maîtrise dont ils font l'objet de la part des salariés ou non. Un conducteur de BUS a ainsi décrit comment l'irrégularité des temps travaillés et non travaillés empêchait toute appropriation des temps « libérés » :

« C'est du travail à saute-mouton j'appelle ça. Une journée on travaille, le lendemain on ne travaille pas, le surlendemain on retravaille, on ne voit pas passer, et puis on ne peut rien programmer. (...) Par le passé on arrivait à avoir une vie familiale et une vie professionnelle, alors que maintenant avec les 35 heures que professionnelles, quand on rentre à la maison, dodo hein ! ».

Plus que l'effectivité de la RTT, c'est la question de l'intensité des temps travaillés et surtout de la « qualité » des « temps libérés », c'est-à-dire de leur maîtrise ou non par les salariés, qui est en jeu pour comprendre ce paradoxe. Une ouvrière de EMBAL l'a exprimé ainsi : *« en travaillant comme ça, beaucoup, pas beaucoup, en s'arrêtant on ne sait pas quand, on n'a pas l'impression de faire nos 35 heures. Même si on les fait en vrai. Mais on n'a pas l'impression. On est tellement fatiguées, beaucoup plus fatiguées »*⁽⁷⁾.

Les règles et les pratiques relatives aux délais de prévenance, à l'accord de la hiérarchie, aux choix des jours ou des heures prises par le salarié etc. sont aussi importantes, sinon plus, que le nombre de jours ou d'heures « libérés ». Lorsque les salariées d'un site d'EMBAL, à la suite de l'accord RTT instaurant une modulation du temps de travail, se rendent disponibles pour travailler tous les jours entre 6 h et 22 h, y compris le samedi matin, parce que la hiérarchie ne respecte aucun délai de prévenance et que la disponibilité du salarié est devenue un moyen d'évaluer ce dernier, on peut s'interroger sur la notion de « temps libéré ». Certes ces salariées font en moyenne autour de 35 heures par semaine. Mais cette disponibilité accrue consécutive à la RTT – qui se rapproche de la corvéabilité mise en avant par BOUFFARTIGUES et BOUTELLER (2000) – correspond plutôt à une extension du « temps de la production » (THOEMMES, 2000) qu'à un accroissement du temps libre. Au contraire, lorsque les salariés ont davantage la maîtrise des temps travaillés et non travaillés – il s'agit plus souvent de cadres, de techniciens ou d'employés que d'ouvriers –, l'accroissement des temps non travaillés correspond davantage à une libération du travail salarié. La disponibilité vis-à-vis du travail peut aussi être élevée, mais l'emprise du travail sur le hors travail est davantage maîtrisée par ces salariés.

Une perception des temps à contextualiser

Prendre en compte les contextes professionnels apparaît alors primordial pour comprendre ce type de paradoxe et, plus largement, les discours et le rapport aux 35 heures qu'ont développés les salariés. La RTT ne prend sens que dans des mondes du travail spécifiques dont « la mise en mots » révèle des caractéristiques importantes. Une analyse lexicale automatisée menée par le logiciel ALCESTE (voir encadrés 2 et 3) a représenté un outil intéressant pour différencier aussi bien des contextes professionnels que des rapports au temps.

Une analyse de contenu des entretiens met également en évidence la diversité des perceptions et des propos selon les contextes professionnels. Ceux-ci

6. A EMBAL, les compteurs d'heures montrent que les salariés ont travaillé en moyenne annuelle 35 heures 30 par semaine. A BUS, l'accord et les dispositifs réglant les repos d'amplitude ne permettent pas, comme à COMPTAGRI, une compensation partielle des jours de repos par un allongement des journées de travail. Les conducteurs ont bien réduit leur temps de travail, sauf si leurs jours RTT ne leur sont pas donnés, ce qu'ont déclaré quelques conducteurs d'un établissement et qui résulte de nombreux arrêts-maladie et d'un absentéisme élevé.

7. Dans le cas de cette ouvrière, la dégradation des conditions de travail et l'augmentation de la fatigue expliquent autant ce paradoxe que l'irrégularité des temps travaillés. Pourtant des formes d'intensification peuvent être vécues favorablement dans d'autres contextes, comme chez plusieurs comptables de COMPTAGRI.

Encadré 2

L'importance des contextes professionnels : les mots d'Alceste (1)

Quarante-cinq entretiens menés dans 5 entreprises différentes (1) ont été étudiés à l'aide du logiciel ALCESTE. Il s'agissait de cerner, dans une démarche exploratoire, les « mondes lexicaux » au sein desquels les salariés ont circulé lors des entretiens, et qu'un logiciel comme ALCESTE permet d'approcher grâce aux classes d'énoncés qu'il met en évidence. Ces « mondes lexicaux » se définissent comme « *des ensembles cohérents de mots dont l'assemblage est analogue à celui de la réalité désignée par le vocabulaire utilisé* » (REINERT cité par WALD, 1999). 1336 mots ont été analysés par le logiciel et se répartissent en cinq classes distinctes (2). Trois d'entre elles se rapportent aux contextes professionnels dans lesquels sont plongés les salariés, ou plus exactement aux dimensions du travail et de l'emploi à partir desquelles ils parlent des 35 heures.

Une première classe s'ordonne à partir d'une liste de termes suivants (3) : *direction, responsable, délégué, expliquer, réunion, secrétaire, représentant, chef, syndicat, CE, parler, atelier, comité, personnel, peur, écouter, projet, information, gueuler / engueuler, négociation / négociier, encadrement, signer, site, consulter, discuter, soucis, ambiance* etc. Cette énumération exprime un rapport au travail marqué par les relations sociales et professionnelles dans l'entreprise, où le récit des négociations et des façons dont l'accord est appliqué est déterminant. Les entretiens les plus associés à cette classe sont ceux de EMBAL. Les autres variables supplémentaires (recueillies dans les questionnaires) les plus fréquemment associées à cette classe sont aussi typiques de cette entreprise : faible ancienneté, jeunesse, qualification ouvrière ou employée, sexe féminin. Ces salariés sont aussi plutôt mécontents de l'accord et se plaignent de ne pas avoir plus de temps libre. Le rapport au travail est ici surdéterminé par la question de la relation aux autres, et en particulier à la hiérarchie. Les salariés ne décrivent pas leurs tâches, leur évolution professionnelle, ni les conséquences des 35 heures sur la réorganisation du travail ; mais ils insistent sur les conditions de négociations, la flexibilité qui découle des 35 heures et les difficultés qu'ils rencontrent face à une gestion autoritaire des horaires de travail.

Une deuxième classe, proche de la première, fait moins référence aux relations professionnelles qu'aux statuts d'emploi, marqués par la précarité (*intérim, permanent, formation, stage, saisonnier, licencié, recruter, restructurer, chômage*), et à des termes concrets de travaux industriels (*usine, maintenance, sécurité, poste, quota, tas, tonne, mécanique*) ou commerciaux (*contact, commercial, vendre, voyageur, réseau, transport*), également caractérisés par une certaine dureté (*couler, accident, malheureusement, dur*). Les entreprises les plus associées à cette classe sont FECULE, et, dans une moindre mesure, BUS. Les salariés sont plutôt des hommes, ouvriers, agents de maîtrise ou conducteurs, de plus de 45 ans, décrivant leur travail (processus industriel, organisation des roulements) et, souvent, des trajectoires d'emploi marquées par une entrée précoce sur le marché du travail.

Enfin, une troisième classe se distingue par un point de vue plus descriptif que narratif sur des métiers, effectués dans des cadres plus favorables où l'autonomie et le travail intellectuel sont plus présents (*dossier, gestion, conseil, raisonner, rechercher*). Les 35 heures sont abordées sous l'angle de l'organisation (des *dossiers et des objectifs, des portefeuilles d'adhérents, des outils, de la méthode*), de la productivité (*temps, productif, efficace, coût*), de la mesure des temps et de l'intensification qui découle de la RTT (*contrôler, enregistrer, évoluer, difficulté, mesurer, charge, diminuer, etc.*). La logique de la rétribution est aussi présente (*augmentation, salaire, point, financier, grille, gagner, promotion*). Un autre contexte professionnel se singularise avec cette classe, auquel sont associés des entretiens avec des salariés cadres, comptables ou techniciens d'âge moyen (30 - 45 ans) membres de COMPTAGRI et ELEC. Il s'agit plus souvent d'hommes, exprimant une forte satisfaction et beaucoup de possibilités de choix quant aux moments de RTT. Ils s'attachent à décrire les difficultés et / ou les satisfactions personnelles et organisationnelles consécutives à la mise en œuvre des 35 heures.

1. Les autres entretiens n'ont pas été retranscrits ou ont fait l'objet de refus ou de défaillances d'enregistrements. L'entretien avec la comptable de NEGOBOIS a été mis de côté car il ressort d'une logique très différente : c'est la seule petite entreprise de l'échantillon et la comptable a été la seule salariée rencontrée.

2. Voir en annexe pour une présentation du logiciel et des opérations qu'il effectue automatiquement. Notons simplement ici que ces classes résultent d'une analyse automatisée endogène au corpus étudié.

3. Cette liste, non exhaustive et ordonnée selon le degré d'association du mot à la classe (test du Khi2), est l'un des résultats d'Alceste qui permet de caractériser un monde lexical.

sont caractérisés autant par les statuts d'emplois, la nature des contenus et des modes d'organisation du travail, que par « l'ambiance de travail », le mode de relations sociales et de constitution de groupes professionnels. Les discours sur les 35 heures suscités par les enquêteurs révèlent alors plusieurs dimensions

significatives pour les salariés qui caractérisent les contextes dans lesquels la RTT a été mise en place. S'opposent ainsi parmi les entreprises étudiées, des ouvrières jeunes aux statuts dévalorisées, souvent anciennement intérimaires, qui insistent sur l'absence de concertation et le renforcement des pouvoirs de la

hiérarchie consécutifs aux 35 heures, des ouvriers professionnels et des conducteurs de bus, plus âgés, marqués par les conséquences des 35 heures sur les rémunérations et l'absence de changements importants dans leurs conditions de travail, et des comptables ou des techniciens, plus qualifiés, qui décrivent leur autonomie et la valeur de leur travail, nuancent leur satisfaction envers la RTT par le gel des salaires et les difficultés d'organisation qu'elle peut générer. Ces « mondes sociaux d'entreprise », dans lesquels la réduction-aménagement du temps de travail prend place et trouve son sens, se structurent selon deux dimensions, formes d'organisation du travail et types d'intégration professionnelle, dans le cadre de rapports aux temps différenciés.

Les mots du temps

L'analyse de contenu classique des entretiens mais aussi les deux dernières classes mises en évidence par l'analyse automatisée d'ALCESTE (voir encadré 3), permettent en effet d'opposer deux types de rapports aux temps et de façons de parler des « temps libérés ». Le premier se réfère aux temps de l'année, des congés et des jours RTT dans des contextes où les salariés parviennent à s'arranger et à maîtriser les temps. Le second se rapporte au registre du quotidien dans des contextes où les contraintes et la flexibilité liées à la modulation sont fortes.

Les « jours RTT »

Si, pour une majorité de salariés, la RTT s'est traduite par davantage de jours non travaillés, les termes utilisés pour en parler diffèrent selon les individus et surtout les entreprises. Les clauses des accords mais aussi les pratiques sont ici essentielles. Les cadres, les agents de maîtrise et des techniciens effectuent par exemple fréquemment une assimilation entre jours de repos liés à la RTT et jours de congés, bien qu'ils ne soient qualifiés ainsi dans aucun accord. Au contraire, certains salariés les distinguent clairement en particulier lorsque leur localisation n'est pas aussi libre que celle des congés.

« Ça a été pensé en termes de jours libérés, de jours supplémentaires libérés et plutôt en... prise régulière. C'est-à-dire, cela n'équivaut pas à des congés supplémentaires mais à des jours libérés réguliers » (une comptable de COMPTAGRI).

Ces jours sont catégorisés comme des « jours RTT », des « jours de repos », des « jours de CTA⁽⁸⁾ » ou même des « reuteuteu » (une employée de BUS). Il est souvent prévu qu'une partie de ces jours soit gérée par le salarié et le reste par la hiérarchie. Des distinctions s'opèrent alors dans leur qualification selon les pratiques. A ELEC, 5 jours sur les 12 que les salariés peuvent créditer dans l'année sont à la disposition de l'employeur. Ils ont été placés lors des ponts, auxquels ils sont alors assimilés par les salariés. A EMBAL, plusieurs salariés ont parlé des « jours du patron » par opposition aux autres moments de RTT qui sont normalement à leur disposition.

La majorité des salariés qui utilisent cette catégorisation pour rendre compte de cette modalité (jours de congés, jours RTT, jours de repos) sont satisfaits de cette formule. Les femmes, notamment celles qui ont des enfants en bas âge, ont nettement privilégié ce système lorsqu'elles avaient le choix, en prenant plutôt le mercredi. Des exceptions existent pourtant et concernent en particulier des conducteurs de BUS qui auraient préféré une diminution de l'amplitude de leurs journées de travail plutôt que des jours de repos (AVRIL, 2000). Mais les syndicalistes, estimant la réduction des amplitudes trop complexe et peu maîtrisable par eux, ont obtenu que la RTT se fasse uniquement par jours de repos. Dans toutes les entreprises, de nombreuses employées de bureau (secrétaires, administratives, standardistes etc.) travaillent également 7 heures par jour sans se plaindre de cette modalité, bien qu'elle ait pu leur être imposée. Une fois l'organisation stabilisée, les salariées trouvent souvent des avantages à cette façon de réduire le temps de travail, en particulier pour des raisons familiales.

La « démodulation » : mots et maux des 35 heures annualisées

C'est à EMBAL que les changements ont été les plus importants. Auparavant, les salariées faisaient des journées de 8 h (au moins), même s'il n'y avait pas toujours de travail. Désormais, elles sont dans un régime annuel, les semaines variant entre 0 et 44 h selon les fluctuations des commandes. Les 35 heures s'apparentent à ce nouveau régime temporel, résumé par l'expression qu'une salariée a constamment utilisée pour parler de la RTT, de « 35 heures annualisées ». Ce changement a été craint au début (« on s'est dit que cela allait faire de nous des esclaves ») puis envisagé comme un avantage possible (« rester cinq heures à son poste de travail, à attendre que le travail arrive alors qu'il n'y a rien à faire, on a connu

8. Compte temps annuel : il s'agit du compte sur lequel les salariés de ELEC créditent les 2 heures entre 35 et 37 qu'ils peuvent effectuer chaque semaine et qui leur permettent de disposer de 12 jours de repos.

Encadré 3

Les mots d'Alceste (2)

Les deux dernières classes issues de l'analyse automatisée regroupent plus de la moitié des énoncés et se rapportent aux usages des temps décrit par les salariés lors des entretiens.

Une quatrième classe s'ordonne ainsi à partir des termes suivants : *jour, semaine, congé, prendre, vacances, RTT, période, année, récupérer, poser, journée, arranger, avancer, planning, férié, crédit temps annuel, repos, accepter, normal, ascension, Noël, date, pont, travail, droit, tomber, refuser, dépasser, accumuler, planifier, épargner, etc.* Les mois (*août, juillet, octobre, etc.*) sont également très présents. Cette énumération fait manifestement sens : les verbes rendent compte d'une recherche de maîtrise temporelle et d'arrangements ; le monde lexical associé à cette classe exprime une représentation et une gestion des temps fondées sur l'année qui correspond à des formes d'annualisation, largement diffusées à l'occasion des 35 heures. En effet, cette classe apparaît plus transversale que les autres et moins liée à un contexte professionnel ou à des entreprises.

La dernière classe repose aussi sur des termes temporels mais en distinguant des jours (*samedi, dimanche, vendredi, week-end, etc.*) et des moments de la journée (*matin, soir, midi, après-midi*) en référence aux activités quotidiennes des salariés au travail (*coupure, dépôt, repas, pause, café, commencer, casse-croûte*) et hors du travail (*rentrer, habiter, enfant, emmener, course, voiture, école, ménage, maison, garderie, pêche, jardin, balader, bricoler*). Cette classe s'oppose à la précédente par un ancrage temporel sur le quotidien, dans lequel se déroulent des activités du hors travail sur des horizons courts. S'il est également transversal, ce registre est davantage associé aux entretiens avec des conducteurs de BUS qui décrivent les conséquences des 35 heures sur leur quotidien.

ça pendant qu'on faisait les 39 heures, c'était affreux ». Cependant l'application la déçoit car elle repose sur les « 35 heures modulables », a-t-elle expliqué. Derrière ce terme se posent les problèmes du délai de prévenance, de l'usage de la modulation et de la maîtrise des temps. D'un temps de travail calé sur l'année on passe en effet à un temps de travail calé sur l'activité, modulé par la hiérarchie en fonction des commandes, sans aucune attention aux contraintes personnelles des salariées. « *Moi, il est hors de question que je me prenne la gueule avec toutes ces conneries d'horaires. Moi, c'est en fonction de l'activité, un point, c'est tout* » a expliqué une ouvrière en rapportant les propos d'une chef d'équipe. Lorsque les salariées ont accumulé beaucoup d'heures, on leur suggère de prendre des journées, afin de « *diminuer leur compteur* », de façon insistante : en cas de refus, l'affectation à un poste plus « *dur* » ou sur un autre site est toujours possible. Aucune ouvrière à EMBAL n'a ainsi employé l'expression de « *jours RTT* » ou de « *jours de congé* », pourtant fréquente chez les autres salariés. Dans le cadre d'une disponibilité permanente, les moments « libérés du travail » sont catégorisés par tous comme la résultante des pratiques de « *démodulation* » que seule la hiérarchie maîtrise. Trois jeunes ouvrières ont dénoncé violemment ces pratiques :

« Les 35 heures, ça lui a permis de nous faire la modulation, et sur la modulation il gagne tout. Quand y a du boulot on fait des heures à gogo, quand il y a pas de boulot on bosse pas. (...) Quand il y a plus de travail, bon il y a dix personnes en trop, il va les mettre en

démodulation. Alors vous savez jamais quand vous travaillez, aujourd'hui vous pouvez très bien finir à 17 heures et demain reprendre à 14 heures, on vous le dit à 5 heures ».

Travail et hors travail : entre déstabilisation et arrangements

La réduction du temps de travail a modifié la valeur, le poids, voire le sens, des temps et des périodes travaillées et non travaillées, occasionnant de nouvelles articulations temporelles.

Gardes d'enfants et rendez-vous

Les temps quotidiens du hors travail sont profondément touchés, comme le montrent deux questions abordées spontanément par la plupart des salariées de EMBAL, la garde des enfants et les rendez-vous. Il est alors significatif que ce soit des femmes qui parlent le plus de ces difficultés. A propos des gardes d'enfants, les ouvrières de EMBAL ont décrit comment il leur fallait changer de nourrice et en trouver des « *aussi flexibles* » qu'elles, « *qui acceptent tous ces changements d'horaires* ». Bien souvent ces salariées ne s'en sortent qu'en faisant appel à des relations (copines, familles). Lorsque les gardes d'enfants ou de petits-enfants sont évoquées par des parents dans d'autres entreprises, c'est au contraire pour indiquer comment les 35 heures ont permis de desserrer cette contrainte. La RTT permet d'économiser sur les nourrices et aux pères de s'investir

d'avantage dans l'éducation de leurs enfants, en étant plus présents auprès d'eux. Si un technicien d'ELEC emploie le terme de « modulation », c'est alors dans un sens bien différent :

« Au laboratoire, on a une certaine autonomie de gestion de son temps de travail et c'est ça qui, je pense, est très important dans la vie d'un salarié parce qu'on arrive à lier une vie professionnelle avec une vie personnelle. (...) On arrive à lier une vie professionnelle et une vie familiale en même temps, à moduler son temps de travail, son temps familial, à gérer tout ça. Ça a été d'autant plus facilité par l'application des 35 heures puisqu'on a réduit le temps global de la journée. Ça laisse que des facilités, plus les 12 jours, qui permettent d'avoir des congés supplémentaires (...). Je pense que beaucoup dans mon service l'ont ressenti comme une évolution, une évolution sociale ».

A propos des rendez-vous, des salariés de ELEC, COMPTAGRI ou FECULE ont décrit des difficultés consécutives aux 35 heures pour les placer, mais il s'agissait de rendez-vous ou de réunions *professionnels*. A EMBAL par contre, il s'agit des rendez-vous chez le médecin... ou avec les enquêteurs (cf. encadré 4).

Les arrangements liés aux 35 heures

Le vocabulaire utilisé par les salariés traduit donc des rapports aux temps bien différents selon les accords et les contextes spécifiques aux entreprises. Si certains salariés ont gagné des formes d'autonomie dans la gestion de leur temps, contribuant à une meilleure articulation des différents temps sociaux, d'autres ont au contraire connu un accroissement des contraintes temporelles induites par le travail. Si la durée du travail diminue, son ombre et son empreinte

s'agrandissent pour certains, en particulier dans la gestion des temps quotidiens pour ces salariés, qui – est-ce un hasard ? – sont plus souvent des femmes peu qualifiées. Ce qui différencie finalement les ouvrières de EMBAL (et certains conducteurs de BUS) des salariés des autres entreprises réside dans leur impossibilité de s'arranger et de gérer de façon autonome leur temps de travail, en raison des contraintes du « temps de la production » (soustraction en juste à temps ou « aléas de l'exploitation »), de l'organisation du travail (interdépendance des postes ou contraintes horaires strictes liées aux services) mais aussi des pratiques des hiérarchies (non respect de l'accord et des personnes).

Par contraste, ces cas permettent finalement de penser que cette logique d'arrangements, probablement répandue chez les cadres bien avant les 35 heures, se diffuse chez les autres salariés. Mais cette logique ne prend place que dans un espace où le temps de travail exerce légitimement les plus fortes contraintes. Lorsque cela n'est pas le cas, ou que le salarié ne tient pas compte, pour quelque raison que ce soit, des impératifs de la production, du service ou de sa charge de travail, il s'expose à des jugements sur son investissement professionnel, voire à des sanctions, qui peuvent être lourdes de conséquences, par exemple en accentuant dans le futur la discordance des temps. Les possibilités de choix sont certes liées aux formes d'organisation du travail (interdépendance des postes, contrôle hiérarchique, dépendance envers une machine ou un client etc.) et d'autonomie dans le temps de travail (travail posté, horaires de bureau aménageables ou non etc.) ; mais les arrangements présupposent toujours des négociations et la prise en compte des contraintes de l'entreprise. Dans tous les cas où les salariés ont un minimum de choix pour placer les moments libérés, c'est toujours en se souciant de l'intérêt de leur entreprise qu'ils le font (pour le cas de ELEC, voir CLAMME, 2000). Même si leurs intérêts personnels jouent toujours aussi et si l'augmentation des contraintes est ra-

Encadré 4

L'enjeu des rendez-vous

La question des rendez-vous est un enjeu important dans une discussion sur le temps libre et le temps contraint et sur le partage vie privée/vie professionnelle. Elle oblige en effet à définir des priorités de l'une sur l'autre. La variabilité des horaires travaillés et le très court délai de prévenance entraînent une grande difficulté à fixer des rendez-vous à EMBAL. Dans certains sites, les jours de récupération à l'initiative des salariés (correspondant à 90 heures par an) sont souvent remis en cause par la direction. « *Moi, j'ai vu plein de filles qui ont décommandé des rendez-vous. Elles avaient des journées de récup acceptées. Et puis, ils leur téléphonaient pour leur dire, tu viens demain, parce que c'est urgent. Les filles étaient obligées d'annuler des rendez-vous chez le gynéco, chez le médecin, chez le dentiste, c'est très désagréable* » (entretien avec une ouvrière de EMBAL). Les rendez-vous ont quand même une certaine force de justification : pour certaines, ce sont uniquement les jours de récupération où elles avaient un rendez-vous qui ont été acceptés par la hiérarchie. C'est une manière de n'accorder un droit de priorité à la vie privée que lorsqu'un événement le justifie (d'après Livia VELPRY).

rement généralisée comme à EMBAL, on peut avancer que la *légitimité* de ces contraintes s'est renforcée auprès des salariés à la suite des 35 heures.

Cette hypothèse s'assortit toutefois d'une nuance importante avec le constat d'un renforcement de « la négociation sociale » (THUDEROZ, 2000) : les salariés ne font pas que reconnaître la prédominance des temps de la production, ils en négocient les effets, dans des espaces plus ou moins contraints en grande partie par la nature et l'organisation du travail. C'est pourquoi cette hypothèse, qui retrouve celle d'une extension du « temps de la production » avancée par J. THOEMMES (2000, p. 73), ne prend sens qu'à des degrés et dans des contextes professionnels très divers. Les 35 heures ont d'abord contribué à une diversification accrue des régulations pratiques des temps professionnels et sociaux, qui peut pousser jusqu'à « l'éclatement », voire « la fin du temps de travail » (*ibid*). La RTT a bien, dans certains cas, ouvert des espaces et permis une meilleure prise en compte des temporalités sociales extérieures au travail, mais dans d'autres cas, elle a renforcé sensiblement les contraintes de l'ordre productif et leur emprise sur les « *équations temporelles personnelles* » (GROSSIN, 1994), jusqu'à parfois vider de son sens la notion de temps libéré.

Les 35 heures et l'accentuation des disparités

On peut revenir à ce que nous ont dit les salariés pour comprendre pourquoi l'organisation du travail mais aussi les formes d'intégration professionnelle propres aux entreprises et aux groupes sociaux qui les composent sont au fondement de régulations du temps de travail de plus en plus éclatées à la suite des 35 heures. La mise en œuvre des règles ne peut en effet se comprendre qu'en prenant en compte les groupes sociaux et professionnels et leur inégale mobilisation du droit tant au moment de la production des lois (COMMAILLE, 1994 ; BLOCH-LONDON, 2000 ; MORIN, 2000) que dans la façon dont elles sont appliquées (JEAMMAUD, 1993 ; LASCOUMES et SERVERIN, 1995 ; THOEMMES, 1999 par exemple). Mais avant d'instrumenter cette hypothèse, il est nécessaire de revenir sur les conditions d'enquête.

Enfin, de quoi les salariés parlent-ils ?

En effet, les salariés se sont rarement placés dans une perspective d'évaluation pour parler des

35 heures. Ils se sont encore moins exprimés en termes d'arbitrage individuel entre temps libre, salaires et embauches pour expliquer leur satisfaction ou leur mécontentement à l'égard de la RTT. Ces modes de raisonnements sont ceux de chercheurs bien plus que ceux des salariés confrontés à un tel processus. Souvent effectuées avant les lois Aubry, de nombreuses études ont très souvent ramené à un moment ou à un autre l'explication des attitudes vis-à-vis de la RTT à ce type d'arbitrages (CRENNER, 1999 ; BOULIN *et alii*, 1998 par exemple). Cette approche repose sur une vision normative de la RTT, en accord avec des raisonnements macroéconomiques fondés sur une représentation des préférences individuelles des salariés vis-à-vis du temps libre et des niveaux de salaire. Il n'est pas étonnant qu'elle ait été développée dans le cadre d'enquêtes d'opinion, utilisant des questionnaires qui permettent d'analyser les conditions de possibilité ou de satisfaction – « ce que les salariés sont prêts à accepter » – pour une réduction du temps de travail. Cette approche leur prête néanmoins des modes d'appréhension et de questionnements qu'ils n'adoptent pas en général, ou du moins que nous n'avons pas rencontrés.

Au contraire, en portant attention aux modes de recueil des données, c'est-à-dire, ici, aux situations d'interaction qui ont présidé aux entretiens avec des salariés, on s'aperçoit que ces discours expriment dans bien des cas un rapport à des groupes et à des collectifs professionnels et sociaux. A une représentation et une évaluation des 35 heures fondées sur un modèle proche de celui de la « rationalité instrumentale », on glisse, à partir des informations recueillies par entretien vers une autre représentation, « *essentiellement déterminée par la situation de l'individu et par ses attributs* » (DUBET et VÉRÉTOU, 2001)⁹. Les salariés ont ainsi souvent investi les entretiens de sens qui pouvaient être bien éloignés des préoccupations des enquêteurs. Joie de s'être mis en couple après une vingtaine d'années de célibat et d'attendre un enfant dans une maison nouvellement construite pour un comptable ; dénonciation d'une entreprise « archaïque » qui fonctionne comme au « Moyen-âge » et de conditions de travail jugées rétrogrades qui n'ont pas été modifiées par les 35 heures (un conducteur) ; témoignage de la réussite de son insertion dans l'entreprise après plusieurs années de chômage et d'intérim (un ouvrier de EMBAL) ; explicitation d'investissements professionnels différents entre conjoints travaillant dans la même entreprise (entretiens avec des couples), etc. Dans bien des cas, les propos tenus sont apparus assez éloignés de notre recherche « d'impacts », ou de « conséquences » plus ou moins directes des 35 heures sur leur travail et leur vie hors travail. Mais ces apparentes digressions

9. A une autre échelle, ces auteurs développent dans un article récent les implications de ce type de remarque sur le sujet des trappes à inactivité et de la sortie du RMI.

se sont révélées utiles pour comprendre ce qui était en jeu. Dans la perspective ouverte par C. AVRIL, une enquêtrice qui a travaillé plus particulièrement sur BUS et qui décrit comment « *l'accord 35 heures fonctionne finalement comme un révélateur et un exutoire de tensions résultant de l'inégale intégration sociale des salariés* » (AVRIL, 2000, p. 37), les 35 heures sont apparues en effet, parfois comme un prétexte, plus souvent comme une occasion, pour parler de soi et de son travail, de son rapport au travail et à l'emploi que l'on occupe, de son insertion sociale et professionnelle dans la société finalement.

Perceptions des 35 heures et intégration professionnelle des salariés

La perspective de l'intégration sociale et professionnelle aide donc à comprendre les propos que des salariés ont tenus à l'égard des 35 heures. Christelle AVRIL a ainsi pu montrer à partir d'une étude ethnographique comment l'inégale intégration des conducteurs au groupe professionnel à BUS joue sur leur perception des 35 heures et leur rapport aux règles juridiques (AVRIL, 2000). L'analyse par S. PAUGAM (2000) des formes de précarité et plus largement des mondes du travail du point de vue de l'intégration est aussi un point d'appui utile dans une démarche plus comparative. Cet auteur a construit une typologie des formes d'intégration professionnelle qui permet d'interpréter « *des représentations, des expériences vécues et des comportements des salariés* » (PAUGAM, *op. cit.*, p. 113). Les deux dimensions du type idéal de l'intégration professionnelle et de ses trois déviations possibles résident dans la stabilité dans l'emploi d'une part, et la satisfaction dans le travail d'autre part, ces deux critères intégrant des dimensions « objectives » (statut d'emploi par exemple) mais aussi subjectives. Un contrat en CDD n'est pas forcément synonyme d'instabilité vécue. Un CDI dans une entreprise en difficultés peut s'accompagner d'un sentiment d'instabilité élevé. L'intégration est donc une notion relative aux contextes professionnels et pas seulement attachée aux attributs individuels : « *si l'entreprise ne détermine pas en elle-même le type d'intégration professionnelle, certaines entreprises, à la fois par leur performance économique et leur mode d'organisation du travail, favorisent globalement davantage tel ou tel type d'intégration professionnelle* » explique S. PAUGAM (*op. cit.*, p. 124). Quatre positionnements à l'égard des 35 heures se distinguent ainsi dans notre enquête.

Pour les salariés exprimant autonomie et reconnaissance dans leur travail, caractérisée par une forte

stabilité dans l'emploi et satisfaction envers leurs conditions de travail, du côté de *l'intégration assurée*, l'application des 35 heures fait l'objet d'appréciations favorables. C'est le cas pour la majorité des comptables à COMPTAGRI et des techniciens dans le département qualité de ELEC et une partie des salariés dans toutes les entreprises. Les embauches augmentent leur confiance et l'attachement envers leur entreprise, la RTT et ses modalités accroissent le temps libre et améliorent l'articulation des temps, les arrangements confortent la coopération entre les membres de groupes professionnels (techniciens qualifiés revendiquant une identité d'entreprise forte, comptables attachés au monde rural dont ils sont issus). Une intensification du travail fréquemment décrite par ces salariés peut même être vécue positivement⁽¹⁰⁾. Les rapports à l'emploi et au travail ont pu être mis en jeu par les contraintes et les ouvertures suscitées par les 35 heures (réorganisations du travail, nécessités de coordination et de polyvalence accrues, changements de postes ou de fonctions, blocage des salaires, nouveaux rapports aux temps de travail etc.) mais, deux ans après la mise en place des accords, plus souvent en confortant des identités et ce type d'intégration professionnelle qu'en les déstabilisant.

Les ouvriers de FECULE ont par contre vu augmenter leur *incertitude* envers l'avenir. L'entreprise est passée aux 35 heures en supprimant l'activité complémentaire qui faisait tourner les équipements pendant cinq mois chaque année, trop déficitaire. La direction étrangère du groupe ayant gelé les embauches prévues et les stocks ayant été vidés au cours de l'été 2000, des rumeurs sur la fermeture de l'usine se sont faites insistantes. Hormis la période de campagne des pommes de terre, pendant laquelle les ouvriers travaillent en continu jusqu'à 48 heures par semaine, l'incertitude a aussi pesé sur le travail : « *le problème, en ce moment, c'est un peu embêtant parce qu'on sait jamais trop ce qu'on va faire... (...)* On arrive à l'usine, on connaît nos heures, mais on sait pas ce qu'on va faire. Quand il y a du rangement, des nettoyages, on fait un peu de nettoyage... c'est n'importe quoi » (un agent de maîtrise de FECULE)⁽¹¹⁾.

Les discours de salariés caractérisés par une *intégration laborieuse* (stabilité dans l'emploi et insatisfaction dans le travail, présents dans toutes les entreprises) sont davantage éclatés. Certains mettent l'accent sur la possibilité de se libérer davantage d'un travail peu satisfaisant (notamment les ouvriers postés d'ELEC ou certains conducteurs de BUS). D'autres regrettent leurs faibles autonomie et reconnaissance dans le travail, qui se sont traduites par des

10. L'intensification se traduit dans ces cas par une recherche d'une plus grande efficacité, d'une meilleure organisation, d'une rationalisation des outils informatiques, qui montre la valeur de leur travail.

11. Toutefois, fin 2000, la direction étrangère a rassuré l'entreprise en lançant un programme d'investissements qui assure la pérennité de l'activité pour au moins cinq années.

modalités de RTT imposées qui ne correspondent pas à leurs attentes : réduction quotidienne pour des ouvriers et employés ou jours RTT imposés irrégulièrement pour d'autres conducteurs à BUS.

Enfin, les salariés les plus proches de formes d'intégration disqualifiée (incertitude envers l'emploi et insatisfaction dans le travail), notamment les ouvrières de EMBAL, souvent anciennement intérimaires et soumises à l'arbitraire des hiérarchies, ont le plus souvent un discours critique envers les 35 heures. Non seulement elles se plaignent de ne pas avoir été associées aux négociations ou d'avoir été manipulées par les consultants et la direction, mais elles dénoncent surtout le surcroît de flexibilité exigé par les hiérarchies, qui traduit des contraintes temporelles fortes, une polyvalence imposée, destructrice de repères, et des formes de mépris envers leur personne.

L'influence des 35 heures sur les rapports au travail et à l'emploi

Si les formes d'intégration professionnelle permettent de comprendre la diversité des discours tenus par les salariés à l'égard des 35 heures, on peut aussi se demander, dans une perspective plus dynamique, quelles peuvent être les conséquences des 35 heures pour les salariés dans leur rapport au travail et à l'emploi.

Pour un certain nombre de salariés, la RTT ne semble pas avoir été à la source de changements profonds : « *cela n'a rien changé pour moi* » ont commencé par dire plusieurs salariés lors des entretiens. Bien que les cas où aucun changement ne s'est produit soient rares (mais il en existe), certains d'entre eux ont ressenti peu de changements dans leur rapport au travail. Lorsqu'elle a joué, la RTT a plutôt accentué les différences et les inégalités entre salariés, du point de vue des contraintes auxquelles ils sont soumis et de leur intégration professionnelle. Le rapport instrumental au travail et « l'intégration laborieuse » à laquelle il est associé peuvent ainsi se développer. C'est le cas lorsque le travail s'effectue désormais en référence à un étalon horaire fixe comme dans la petite entreprise : maintenant « *ils sont constamment à regarder leur montre, pour ne pas dépasser, (...) ils comptent les dix minutes qu'ils faisaient avant pour terminer le boulot* », se plaint la comptable de NEGOBOIS en parlant des autres salariés. Le rapport au travail change aussi parce qu'on « *attend moins du travail, (...) ça change les objectifs, une demi-journée par semaine en moins, c'est important* », énonce un comptable de COMPTAGRI. La mise à distance du travail effectuée par ce salarié est rattachée aux 35 heures, à l'âge (43 ans) et à des changements importants dans le hors travail (mise en couple récente, construction d'une maison). Elle est au fondement de toute une série de modifications, dans le

respect des horaires (beaucoup plus stricts), dans les relations avec les collègues (on ne garde que des « *contacts utiles qui ne font pas perdre de temps* ») et la façon de travailler (« *je sélectionne les informations, ce qu'il faut faire, je sélectionne tout* » et « *si on m'a dit de faire ça, je fais ça et pas autre chose* »). Il faut ainsi être « *plus efficace* », quitte à être moins satisfait de son travail, pour pouvoir rentrer le plus tôt possible.

Deux entretiens sont apparus emblématiques de cet accroissement des différences entre salariés, où s'articulent contraintes organisationnelles, formes d'intégration professionnelle et régulations pratiques des temps de travail.

Le premier entretien a été mené avec une comptable de COMPTAGRI, qui a insisté à plusieurs reprises sur son *autonomie* et la *reconnaissance* de son travail par l'encadrement comme condition de la souplesse demandée vis-à-vis de la RTT (nécessité de décaler ses jours de repos lors des périodes de fortes charges) et de l'intensification du travail consécutive aux 35 heures. La RTT s'est accompagnée dans cette entreprise d'une formalisation et d'une spécialisation du travail. Une pression quant aux objectifs s'est mise en place et les journées de travail ont tendance à s'allonger. Les jours libérés doivent être programmés pour l'année entière de manière régulière. Mais ces contraintes, certaines pouvant justifier le fait de venir travailler un jour de repos, ont un cadre où le travail des salariés, qui repose sur des objectifs individualisés (portefeuille de dossiers à gérer) repensés collectivement au moment de la réduction du temps de travail, est « *reconnu* ». Les possibilités d'arrangements, d'anticipation et de prévision, au sein et entre les bureaux, existent ; l'avis des salariés est pris en compte ; l'autonomie dans le travail est valorisée. Les 35 heures sont vécues comme une libération, des jours pour souffler à l'égard du travail et s'investir dans d'autres activités. La RTT contribue à renforcer l'identité du groupe professionnel et une forme d'intégration professionnelle assurée.

Le second entretien a été mené avec trois ouvrières de EMBAL qui ont témoigné du renforcement des *contraintes* et des marques de *mépris* de la hiérarchie envers leur travail et leur personne consécutifs aux 35 heures. La flexibilité du travail mais surtout des durées et des horaires s'accompagnent de pratiques discriminatoires de la hiérarchie. La gestion du temps de travail devient un moyen au service de la domination des personnes. Les 35 heures touchent aux représentations du statut de l'emploi, dévalorisé par les pratiques que la RTT a ouvertes, tout autant qu'aux conditions de travail, accentuant une « *intégration professionnelle disqualifiée* ». Ainsi, l'irrégularité, l'imprévisibilité et la dépendance envers la hiérarchie et l'activité ont supprimé les différences de statut entre intérimaires et permanentes :

« *Q: Et alors la différence entre intérim et titulaire, c'est quoi ?*

R : ben, y en a pas. Maintenant y en a plus.

S : maintenant ouais, y en a plus.

N : Depuis qu'on est passé aux 35 h moi je dis qu'y en a plus, on est devenu intérimaires.

R : Si. On a une blouse verte, on est obligé de la mettre. C'est la seule différence » (entretien avec trois ouvrières de EMBAL).

La non-maîtrise du travail et des temps de travail renforce des rapports au travail marqués par la disqualification où même les temps non travaillés peuvent être perçus comme une sanction.

*
* *

Ainsi, aux ouvrières de EMBAL qui insistent sur les négociations et les relations de travail et décrivent le mépris dans lequel est tenu leur travail depuis l'accord de RTT et l'accroissement des contraintes quotidiennes du travail sur le hors travail, s'opposent les comptables de COMPTAGRI qui décrivent leur autonomie et la reconnaissance de leur travail, où la relation commerciale, l'intérêt du travail et la maîtrise des temps priment sur une mesure précise de leur temps de travail et une intensification admise par tous. De même, aux ouvriers et agents de maîtrise de FECULE qui voient se desserrer les contraintes de leur travail au prix de fortes diminutions de rémunération et d'une mise en question de la pérennité de leur emploi, s'opposent les techniciens du département qualité d'ELEC. Ces derniers témoignent également de leur autonomie dans le travail et des gestionnaires de temps qu'ils sont devenus grâce à des systèmes souples (horaires variables, crédit-temps) où les arrangements permettent une meilleure maîtrise et articulation des temps sociaux et du travail. Nous retrouvons alors les conclusions que tire Christelle AVRIL (2000) d'une étude ethnographique de l'entreprise de transport, sur la façon dont la mise en place de la RTT (ou encore la régulation concrète des temps de travail dans le cadre des 35 heures) a

contribué à accentuer les phénomènes de différenciation sociale du salariat. La RTT a renforcé l'intégration des plus intégrés et l'exclusion des plus extérieurs, à la fois objectivement et subjectivement : les accords et les règles tout comme les contraintes et l'organisation du travail ne varient pas par hasard selon les entreprises et les catégories de personnels ; le sens et les conséquences qu'ont les 35 heures sont bien différents selon le type d'intégration professionnelle, de rapport à l'emploi et au travail des salariés.

En portant attention aux contextes professionnels et sociaux, on peut ainsi proposer une hypothèse qui relie traditionnellement deux champs de recherche séparés : l'étude des *régulations* d'une part, initiée en grande part par J.-D. REYNAUD (1993) en France et l'étude de *l'intégration sociale*, à partir notamment du travail de S. PAUGAM (2000). Nous avons donc étudié comment, dans des contextes productifs marqués par des organisations du travail et des contraintes variées, la diversité des régulations pratiques de la réduction du temps de travail s'arrimait à des formes et des degrés d'intégration professionnelle différenciés. Et comment, à l'inverse, ces différenciations se trouvaient renforcées, voire exacerbées, par les 35 heures. Ne retrouve-t-on pas alors des intuitions fondatrices, en constatant que les mises en œuvre des règles juridiques et conventionnelles adoptées et négociées dans des entreprises anticipant les 35 heures peuvent être un révélateur puissant de formes de solidarité sociale et d'intégrations professionnelles différenciées ? E. DURKHEIM préconisait déjà dans sa thèse (*De la division du travail sociale*, 1893) d'examiner la solidarité sociale, « un phénomène tout moral qui, par lui-même, ne se prête pas à l'observation exacte ni surtout à sa mesure », en lui substituant « un fait extérieur qui le symbolise », « ce symbole visible (étant) le droit » (DURKHEIM, *op.cit.*, p. 28). C'est pourquoi envisager d'étudier la vie des règles en situation, ou « le droit en acte », au plus près des contextes de travail, passe par la prise en compte des groupes sociaux et de leur mobilisation inégale et diverse de ces règles nouvelles⁽¹²⁾, qui modifient tout autant les situations de travail et les rapports sociaux dans les entreprises que l'architecture même de la négociation collective et du droit du travail en France.

12. C'est l'objet d'un travail de thèse en cours qui prend appui sur le terrain réalisé autour des 35 heures.

Bibliographie

- AVRIL C., *L'application des 35 heures dans une entreprise de transport interurbain, règles juridiques et intégration sociale*, mémoire de DEA de sociologie, ENS-EHESS, Paris, 2000.
- BLOCH-LONDON C., « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations », *Travail et Emploi* n°83, Juillet, 2000.
- BOISARD P. et PÉLISSE J., « Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 h, étude monographique de 12 accords », *Document d'Etudes DARES* n°37, février, 2000.
- BOUFFARTIGUE P. et BOUTEILLER J., « Les métamorphoses du temps de la subordination », in DE TERSSAC G. et TREMBLAY D.G. (dir.), *Où va le temps de travail ?* Editions Octarès, Toulouse, 2000.
- BOULIN J.Y., CETTE G. et VERGER D., « Les arbitrages entre temps libre et salaire, les enseignements d'une enquête réalisée auprès des salariés de la chimie », *Travail et emploi* n°77, 1988.
- CLAMME C., *Les salariés face à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, étude dans une entreprise du Limousin*, mémoire de maîtrise de sociologie, Université Paris X, Nanterre, 2000.
- COMMAILLE J., *L'esprit sociologique des lois*, Coll. Droit, éthique, société, PUF, Paris, 1994.
- Commissariat Général au Plan, *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, sous la dir. de H. ROUILLEAULT, La documentation française, Paris, 2001.
- CRENNER E., « Les opinions des salariés sur la réduction du temps de travail », *Economie et statistique* n°321/322, 1999.
- DOISNEAU L., « Les accords Robien un an après : l'expérience des salariés », *Travail et Emploi* n°83, juillet, 2000.
- DUBET F. et VÉRÉTOUT A., « Une réduction de la rationalité de l'acteur, pourquoi sortir du RMI ? », *Revue française de sociologie* 42-3, 2001.
- DURKHEIM E., *De la division du travail social*, Collection Quadrige, PUF, Paris (1930, 1893).
- ESTRADE M.O., MÉDA D., ORAIN R., « Les effets de la RTT sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières informations et premières synthèses* n°21.1., DARES, mai, 2001.
- GADÉA C. et LALLEMENT M., « Les rationalisations du temps », in DE TERSSAC et TREMBLAY (Sous la dir.), *Où va le temps de travail ?*, Editions Octarès, Toulouse, 2000.
- GROSSIN W., « Les temps de travail », in COSTER et PICHHAULT (eds), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck Université, 1994.
- JEAMMAUD A., « Les règles juridiques et l'action », *Chronique Dalloz Sirey*, 29^{ième} cahier, 1993.
- LASCOURMES P. et SERVERIN E., « Le droit comme activité sociale, pour une approche wébérienne des activités juridiques », in LASCOURMES P. (Sous la dir.), *Actualité de Max Weber pour la sociologie du droit*, L.G.D.J., Collection Droit et société n°14, 1995.
- LUROL M. et PÉLISSE J., « Les 35 heures et la différenciation des temps selon le genre », Communication aux journées de sociologie du travail d'Aix en Provence, 22 juin, 2001.
- MORIN M.L., « Le temps de travail entre le droit du travail et la politique de l'emploi », in DE TERSSAC et TREMBLAY (Sous la dir.), *Où va le temps de travail ?* Editions Octarès, Toulouse, 2000.
- MOTHÉ D., *L'utopie du temps libre*, Coll. Société, Editions Esprit, Paris, 1997.
- PAUGAM S., *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris, 2000.
- PÉLISSE J., « Le temps des négociations : douze accords de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi* n°82, avril, 2000.
- REYNAUD J.-D., *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, Paris, 1993.
- SANSÉAU P.Y., « Entre coups de cœur et coups de gueule, vivre les 35 heures », *Travail et Changements*, septembre, 2001.
- THOEMMES J., « La construction du temps de travail : normes sociales ou normes juridiques ? », *Droit et Société* n°41, 1999.
- THOEMMES J., *Vers la fin du temps de travail ?* Coll. Le Travail humain, PUF, Paris, 2000.
- THUDEROZ C., *Négociations. Essai de sociologie du lien social*, PUF, Paris, 2000.
- WALD P., « Classes d'énoncés, dimensions modales et catégories sociales dans ALCESTE », in *Dynamiques professionnelles et temporalités*, Revue de sociologie et d'anthropologie Utinam, L'Harmattan, 1999.

Annexe

La méthodologie d'ALCESTE

Le logiciel ALCESTE effectue un découpage du texte à partir de chaque entretien, puis « d'unités de contexte élémentaires », composées *grosso modo* des phrases, repérées par leur ponctuation et la succession des espacements. Les questions posées par les enquêteurs ont été éliminées dans l'analyse présentée (lorsqu'elles sont gardées, le nombre de classe passe à 4 mais l'analyse reste valable). Le texte est ensuite lemmatisé pour accroître la fréquence d'apparition des mots. Le logiciel compose un tableau croisant unités de contextes élémentaires et formes graphiques réduites (pluriels et verbes conjugués réduit à leur racine, etc.) composé de 0 ou de 1 selon la présence ou l'absence de la forme graphique dans la phrase. Le logiciel distingue des « mots pleins » dont la signification est représentable par des propriétés du référent (noms, verbes, adjectifs, certains adverbes) et des « mots outils » pour lesquels la signification repose sur le rapport de l'énoncé à la situation d'énonciation et au contexte langagier (déictiques, modaux, etc.). Les mots pleins ancrent les discours dans des « lieux d'énonciation » tandis que les mots outils décrivent davantage une « posture d'énonciation » (WALD, 1999). ALCESTE effectue alors une classification descendante hiérarchique du tableau où seuls les mots pleins contribuent à l'analyse, ce qui permet d'obtenir des classes de mots et d'énoncés. Chacun de ces mots et énoncés est plus ou moins associé, grâce à un critère statistique (le test du χ^2) à une classe, ce qui met en évidence le vocabulaire spécifique de chaque classe et ses phrases les plus caractéristiques. Le logiciel associe également, à chacune des classes, les mots outils et des variables externes, repérant chaque entretien (entreprise, sexe, âge, satisfaction exprimée dans le questionnaire, etc.) mais n'intervenant pas dans l'analyse. Une analyse interne (obtention des classes et de catégories internes aux discours) peut ainsi être complétée par une analyse externe, où des catégories et des variables repérées ou construites par le chercheur (sexe, qualification, impression d'avoir plus de temps libre ou non, etc.) sont associées aux classes.