

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I V ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail

- Audition, ouverte à la presse, de Mme Dominique Méda,
inspectrice générale des affaires sociales2
- Présences en réunion 43

Jeudi

16 octobre 2014

Séance de 9 heures 30

Compte rendu n° 23

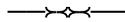
Présidence de

M. Thierry Benoit,
Président,



**COMMISSION D'ENQUÊTE
SUR L'IMPACT SOCIÉTAL, SOCIAL, ÉCONOMIQUE ET FINANCIER
DE LA RÉDUCTION PROGRESSIVE
DU TEMPS DE TRAVAIL**

La séance est ouverte à neuf heures trente.



*La commission d'enquête procède à l'audition, ouverte à la presse, de
Mme Dominique Méda, inspectrice générale des affaires sociales*

M. le président Thierry Benoit. Je suis heureux d'accueillir Mme Dominique Méda, inspectrice générale des affaires sociales, agrégée de philosophie, professeure de sociologie à l'université de Paris Dauphine, et chercheuse à l'Institut de recherches interdisciplinaires en sciences sociales (IRISSO).

Madame, depuis longtemps, vous consacrez vos recherches et nombreuses publications à la question du travail, sous différents aspects, qu'il s'agisse de la sociologie du travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou de la problématique du temps de travail. Vous étiez d'ailleurs rapporteure de la commission présidée par M. Jean Boissonnat, en 1995, et intitulée « Le travail dans vingt ans », dont le rapport a été mentionné par M. Larrourou. Vous disposez donc d'une vision de long terme de la question qui occupe notre commission d'enquête. De ce fait, il nous a semblé intéressant de procéder à votre audition, pour que vous puissiez partager avec nous le fruit de vos travaux et de vos réflexions, et que vous puissiez nous exposer les conclusions qu'il conviendrait, selon vous, d'en tirer en termes d'action politique et de réformes.

Avant de vous entendre, je dois vous informer des droits et obligations qui vous reviennent dans le cadre formel de votre audition, tel qu'il est défini par la loi, puisque nos travaux s'inscrivent dans les règles des commissions d'enquête.

Aux termes de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, la commission d'enquête pourra citer dans son rapport tout ou partie du compte rendu de votre témoignage. Ce compte rendu vous sera préalablement communiqué. Les observations que vous pourriez faire seront soumises à la Commission.

Par ailleurs, en vertu du même article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, les personnes auditionnées sont tenues de déposer sous serment, sans toutefois enfreindre le secret professionnel. Ces personnes doivent prêter serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

(Mme Dominique Méda prête serment.)

Mme Dominique Méda, inspectrice générale des affaires sociales. Je me propose de vous présenter le résultat des travaux que j'ai entrepris en tant que responsable de la Mission de l'animation de la recherche à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Engagée dans le processus de suivi et d'évaluation de la loi, j'ai contribué à lancer des recherches en lien avec les chercheurs extérieurs travaillant sur ces questions. J'ai notamment été responsable de la conception et de l'exploitation de la première – et, à mon sens, la seule – enquête consacrée à la mesure des effets de la réduction du temps de travail (RTT) sur les modes de vie, avec Marc Antoine Estrade et Renaud Orain.

Cette enquête, intitulée « RTT et modes de vie », était précisément destinée à évaluer les transformations intervenues dans la vie des salariés à la fois au travail et en dehors du travail, qu'il s'agisse de l'organisation domestique, de la vie familiale ou sociale, ou encore des loisirs. Les premières informations et les premières synthèses issues de cette enquête sont parues en mai 2001 et portaient sur les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie.

L'enquête a été réalisée entre novembre 2000 et janvier 2001, à partir d'un échantillon représentatif de 1 618 salariés ayant connu une RTT depuis au moins un an et interrogés en face à face pendant environ une heure à leur domicile à partir d'un questionnaire préparé par la DARES, les adresses provenant directement des déclarations annuelles des données sociales de 1999 et l'échantillon ayant été construit avec l'aide de l'INSEE et de la société ISL. L'ensemble du processus a été validé par le Conseil national de l'information statistique et le Comité du label de la statistique publique.

Ces salariés travaillaient dans des entreprises ayant mis en œuvre un accord de RTT avant novembre 1999, les entreprises non éligibles aux allègements de cotisations sociales n'entrant pas dans le champ de l'étude. Il s'agissait de salariés présents dans l'entreprise avant l'accord RTT et y travaillant toujours au moment de l'enquête, à temps complet. L'échantillon respectait les structures par catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, sexe, âge et type d'habitat de la population générale. D'où une surreprésentation des hommes d'une part, et des salariés non cadres d'autre part (cf. document annexé tableau p. 3 : *Structure de l'échantillon par sexe et catégorie socio-professionnelle*). Il couvrait par ailleurs l'ensemble des dispositifs de RTT : Aubry I, défensif ou offensif ; RTT sans aide incitative ; Robien, défensif ou offensif (cf. tableau p. 4 : *Structure de l'échantillon en fonction du dispositif de RTT et de son caractère offensif ou défensif*).

L'entretien, enfin, passait en revue la négociation de l'accord, les modalités de RTT, l'effet sur les conditions de travail et l'effet sur la vie personnelle et familiale. Il s'achevait sur une question générale, portant sur les effets globaux de la RTT sur la vie quotidienne, aussi bien au travail qu'en dehors du travail : la RTT avait-elle plutôt induit une amélioration, une dégradation ou aucun changement ?

En réponse à cette question, près de 60 % de salariés considéraient que la RTT avait globalement amélioré leurs conditions de vie, contre 13 % qui considéraient que cela avait entraîné une dégradation, 28 % estimant que cela n'avait rien changé. Les femmes étaient plus satisfaites que les hommes, pour 61 % contre 58,4 %, les femmes cadres et professions intermédiaires plus que tous les autres – 72 % et 73 % (cf. tableau p. 6 : *Amélioration de la vie quotidienne selon le sexe et la catégorie professionnelle*).

En ce qui concerne le degré de satisfaction mesuré selon le régime de RTT, ce sont les salariés ayant connu une RTT sous le régime de la loi Aubry 1 ou en Robien offensif qui se sont montrés les plus satisfaits, les moins satisfaits étant les salariés des entreprises n'ayant pas bénéficié de l'aide. Cela s'explique par le fait que ces entreprises pouvaient avoir modifié leur mode de décompte du temps de travail et y intégrer des pauses, la RTT étant dans ce cas

moins élevée que prévu. Quant aux salariés travaillant dans des entreprises couvertes par un accord Robien de type défensif, où la RTT avait été négociée afin d'éviter des licenciements économiques, ils ont constaté plus souvent que les autres une dégradation de leur vie quotidienne (cf. tableau p. 7 : *Amélioration de la vie quotidienne selon le dispositif législatif de la RTT*).

Le sentiment global d'amélioration de la vie quotidienne, au travail et en dehors, s'est révélé étroitement lié au respect de l'esprit de la loi, ce que résume le bilan général des conditions de mise en œuvre de la RTT (cf. tableau p. 11 : *Bilan de la RTT et conditions de mise en œuvre*). Un quart des salariés a déclaré ne pas avoir été consulté, un quart a fait état d'une durée du travail effective supérieure à celle prévue dans l'accord, un salarié sur six enfin a connu une modification du régime des pauses, ce qui s'est fréquemment traduit par un sentiment de dégradation du bilan sur la vie quotidienne.

La moitié des salariés ont évoqué une hausse des effectifs dans leur unité de travail depuis la RTT, et cette augmentation des effectifs a en revanche induit une amélioration des conditions de travail, tout comme des effets positifs sur la vie quotidienne.

Le sentiment d'une amélioration ou d'une dégradation de la vie quotidienne est également étroitement corrélé avec les conséquences financières de l'accord : 12 % en moyenne des salariés interrogés ont connu une baisse de leur salaire, beaucoup plus fréquemment dans les accords Robien défensifs. Or la baisse de la rémunération a contribué à rendre le bilan global plus négatif. (cf. tableau p. 9 : *Variations de la rémunération selon le dispositif législatif de la RTT*).

Les modalités de RTT ont également exercé une influence déterminante sur l'appréciation des salariés. Davantage que par une réduction de la durée de travail quotidienne, la RTT s'est majoritairement traduite par l'attribution, à intervalle régulier, d'une journée ou d'une demi-journée de repos ou par des jours de congés supplémentaires. Les salariés faisant état d'un sentiment global d'amélioration de leurs conditions de vie sont précisément ceux qui ont pu bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée à prendre régulièrement, ou de jours de congés supplémentaires. Quant aux salariés dont le temps de travail était modulé, ils ont eu tendance à moins faire état d'une amélioration de leurs conditions de vie et de travail. (cf. tableaux p. 10 : *Modalités de la réduction du temps de travail dont a bénéficié le salarié interrogé ; amélioration ou dégradation de la vie quotidienne et modalités de la réduction du temps de travail*)

En ce qui concerne les effets de la RTT sur les conditions de travail (cf. tableau p. 13 : *Transformations des conditions de travail*), 46 % des salariés interrogés ont considéré qu'ils avaient été nuls, un petit quart a déclaré avoir connu plutôt une amélioration dans ce domaine, et un gros quart plutôt une dégradation.

En effet, certains salariés ont dû faire face à une intensification du travail, la RTT ne s'étant pas traduite par une diminution proportionnelle de la charge de travail en termes horaires. Quatre salariés sur dix ont déclaré avoir moins de temps pour effectuer les mêmes tâches ; de même, 22 % des salariés devant respecter des délais ou normes de production strictes ont dit avoir vu ces délais raccourcis.

La RTT s'est également traduite par une exigence accrue de polyvalence, qui a touché près d'un salarié sur deux et a été fréquemment associée à une intensification du travail, cette dernière étant étroitement corrélée avec la réorganisation liée à la RTT.

L'intensification du travail a naturellement été plus modérée lorsque les effectifs s'accroissaient, cette augmentation des effectifs contribuant à générer des sentiments positifs, dans la mesure où elle a permis de mettre en place une nouvelle répartition de la charge de travail.

L'intensification du travail était un phénomène attendu, puisque les calculs financiers prévoient que des gains de productivité horaire seraient nécessaires pour assurer la pérennité de la RTT. La manière dont elle a été perçue par les salariés est étroitement liée à leur niveau de qualification. Ainsi, l'intensification a été plus fréquemment ressentie par les professions intermédiaires et, surtout, par les cadres.

J'en arrive à un point essentiel à mes yeux : les effets sur la vie familiale. L'un des constats de l'enquête est que la réduction du temps de travail a permis aux salariés de consacrer davantage de temps à la famille. Plus de la moitié – 52 % des hommes et 63 % des femmes – des parents d'enfants de moins de douze ans ont déclaré passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT, qu'il s'agisse de davantage de jours de vacances ou de plus de temps le mercredi ou un autre jour de la semaine (cf. tableau p. 14 : *Moments où les parents passent plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT*).

Un tiers des personnes interrogées – 32 % des hommes, 38 % des femmes – a également déclaré que la conciliation du travail et de la vie familiale était devenue plus facile depuis la RTT. C'est sans doute ce qui explique la plus grande satisfaction des femmes mais aussi des cadres, qui déclaraient manquer le plus de temps avant la RTT et qui auraient souhaité disposer de plus de temps pour leur famille. La géographie de la satisfaction recoupe donc celle du manque de temps pour la famille. (cf. tableaux p. 16 : « *Diriez-vous que vous manquiez de temps ? – toujours et souvent –* » ; *Manque de temps avant RTT et sentiment d'amélioration du quotidien après RTT*). Globalement, ce sont les salariés qui manquaient de temps et avaient de jeunes enfants pour qui l'amélioration de la vie quotidienne, au travail et en dehors du travail, a été la plus nette.

Quatre salariés sur dix ont déclaré passer plus de temps avec leur conjoint depuis la RTT. Elle a donc été une occasion de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, de plus impliquer les pères dans celle-ci, voire – mais cela reste à démontrer – de rééquilibrer sans doute les investissements familiaux, domestiques et professionnels des hommes et des femmes. Elle constitue donc à mes yeux un enjeu décisif dans la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En effet, la dernière enquête emploi du temps de l'INSEE nous confirme que les femmes sont moins engagées dans la vie professionnelle et davantage dans le temps domestique, ce que corroborent à la fois une enquête de l'INED démontrant que ce sont les mères qui connaissent la plus forte réduction d'activité à la suite de la naissance d'un enfant et une enquête de la DRESS qui établit que ce sont principalement les femmes qui restent à la maison quand les enfants sont malades, les habillent ou vérifient qu'ils sont habillés, les aident à faire leurs devoirs, autant de tâches qui limitent ou contraignent fortement leur inscription dans la vie professionnelle. D'où l'importance d'une mesure susceptible de rééquilibrer les investissements des hommes et des femmes dans les activités domestiques, familiales et professionnelles.

Pour ce qui concerne cette question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les comparaisons européennes effectuées dans le cadre de l'Enquête européenne sur les conditions de travail placent la France dans le peloton de tête des pays où cette

conciliation ne va pas de soi, les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle s'accroissant avec le nombre d'enfants.

Nous intéressant plus spécifiquement à la question de l'investissement des pères, nous avons établi, avec Gilbert Cette et Nicolas Dromel, que, depuis l'instauration d'une RTT, les pères passaient davantage de temps avec leurs enfants et qu'ils consacraient davantage de temps au suivi de leur scolarité, et cela quelle que soit la catégorie socio-professionnelle à laquelle ils appartiennent, la tendance étant cependant plus marquée chez les ouvriers non qualifiés. D'une manière générale, les pères les plus investis se sont révélés être ceux dont les conjointes travaillaient à temps plein et n'avaient pas bénéficié de RTT, en d'autres termes des pères « contraints » de s'occuper davantage de leurs enfants.

L'organisation des tâches domestiques a connu assez peu de bouleversement. Si, globalement, les salariés ont affirmé consacrer davantage de temps aux activités domestiques, ce qui inclut le bricolage ou le jardinage, ils ont surtout modifié le moment où ils accomplissaient ces tâches, choisissant de les réaliser en semaine afin de dégager du temps à consacrer à la famille lors des week-ends. En dehors de ces activités domestiques, les salariés ont surtout mis à profit le temps dégagé pour se reposer – quatre femmes sur dix et un homme sur trois. Enfin, la RTT n'a pas entraîné de bouleversement majeur des loisirs.

Partant de l'enquête « RTT et modes de vie », nous avons, toujours avec Gilbert Cette et Nicolas Dromel, procédé à des régressions logistiques qui nous ont permis de mettre en évidence les variables qui, toutes choses égales par ailleurs, étaient systématiquement associées à la satisfaction. Nos conclusions ont confirmé les résultats antérieurs : les chances de satisfaction induites par la RTT étaient d'autant plus grandes que le salarié était une femme, ayant à charge un enfant de moins de douze ans ; que ses horaires devenaient plus prévisibles ; qu'elle disposait d'autonomie dans ces horaires ; que la durée effective de la RTT correspondait à celle prévue. Comme l'a par ailleurs mis en lumière une enquête du Centre d'études de l'emploi menée par Jérôme Péliasse, le degré de satisfaction est également fortement corrélé à la qualité du temps libéré, et l'on est d'autant plus satisfait que la RTT a permis de consacrer davantage de temps à la famille.

Enfin, l'enquête SUMER (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) de 2002-2003, pilotée par la DARES, a montré que, si les salariés qui avaient bénéficié de la RTT avaient un temps de travail plus flexible que les autres, leurs horaires étaient néanmoins plus prévisibles.

J'ajouterai un mot sur le cas des salariés à temps partiel. Un document d'études de la DARES fait apparaître que, toutes choses égales par ailleurs, la mise en œuvre de la RTT a augmenté la probabilité de passer à temps complet pour les salariés dont la durée de travail était comprise entre vingt et vingt-neuf heures par semaine. On a donc assisté, en quelque sorte, à un allongement de la norme de temps partiel et à un rapprochement des temps de travail, d'une part parce qu'il y a eu davantage d'embauches à temps complet et, d'autre part, parce que certains salariés sont passés du temps partiel au temps complet.

Cette forme de « déprécarisation » du temps partiel explique la très forte différence de configuration entre le partage du travail en Allemagne et dans notre pays. Une étude de l'INSEE, intitulée « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », fait apparaître que si la diminution de la durée annuelle moyenne du travail en France et en Allemagne a tendance à fortement converger, cela repose outre-Rhin sur une contribution beaucoup plus forte du temps partiel à cette baisse de la durée du travail. Il faut donc redire ici

que la durée du travail en Allemagne, qu'elle soit hebdomadaire ou annuelle, n'est pas plus élevée qu'en France si l'on veut bien prendre en considération les salariés à temps partiel, souvent des salariées. Lorsque l'on prend en compte le travail à temps partiel, les dernières statistiques de l'OCDE montrent que les Français travaillent en moyenne davantage que les Allemands, les Italiens, les Néerlandais ou les Britanniques. Il s'agit là d'un choix de société : quel type de partage du travail voulons-nous ?

Il a enfin beaucoup été dit que la RTT aurait dégradé la valeur travail. Or l'*European Values Study* de 2010 révèle que pour 67% des Français le travail reste très important, ce qui place notre pays en tête du classement, avec la Grèce, le Luxembourg et la Suisse. Il n'y a eu, depuis le début des années quatre-vingt, aucune dégradation de cette appréciation.

Mme Catherine Coutelle. Une enquête menée par l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) de Poitou-Charentes a montré qu'entre la loi Aubry I et la loi Aubry II, qui a été négociée et appliquée dans des conditions très différentes de la première, la perception des effets de la RTT s'était détériorée.

La réduction du temps de travail a rendu le travail plus flexible mais plus prévisible. C'est essentiel car, dès lors que l'on peut prévoir à l'avance ses horaires de travail, il est plus facile d'accepter une certaine flexibilité. Cela étant, des exceptions ont été apportées au délai de prévenance de sept jours inscrit dans la loi en cas de modulation du temps de travail, notamment dans les métiers de services et le commerce où les femmes sont fort nombreuses. Nous retombons là sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

À ce titre, l'étude de l'ARACT a également fait apparaître une grande différence dans la manière dont hommes et femmes utilisent le temps libre dégagé grâce à la RTT : tandis que les femmes le consacrent en priorité aux tâches ménagères et, parfois, à l'engagement associatif, les hommes s'investissent davantage dans le bricolage et l'engagement politique.

Mme Isabelle Le Calennec. Les résultats de cette enquête confirment que les cadres ont largement profité de la réduction du temps de travail. En revanche, si un tiers des personnes interrogées ont déclaré que la RTT leur avait permis de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, cela signifie que, pour les deux autres tiers, la situation ne s'est pas améliorée, voire qu'elle s'est dégradée. Par ailleurs, seulement 40% des femmes non qualifiées ont estimé qu'elle avait entraîné une amélioration de leur vie quotidienne. Il est donc important de souligner que ceux à qui la RTT a le moins profité sont les moins qualifiés, et notamment les femmes.

Les gains de productivité qui ont accompagné la RTT ont eu pour conséquence une dégradation des conditions de travail et notamment une augmentation des troubles musculo-squelettiques dans les entreprises de l'agro-alimentaire. Existe-t-il des études sur ce sujet ?

Je rejoins Catherine Coutelle sur la flexibilité et la prévisibilité. Ce que demandent les salariés aujourd'hui, c'est avant tout de la prévisibilité, qui leur permet de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Pourriez-vous nous en dire plus sur l'enquête concernant la valeur travail et sur ce que recoupaît la question posée ? N'est-il pas un peu rapide d'affirmer que, parce que le travail reste important pour 67 % des Français, la valeur travail a été préservée ? J'ai, pour ma part, le sentiment du contraire.

M. Gérard Sebaoun. Je voudrais insister sur la situation particulière des salariés de l'Île-de-France, qui sont dans la course permanente. Du fait de l'intensification du travail, de l'augmentation de la productivité et d'un fort niveau de stress, les arbitrages se font essentiellement sur des questions financières, surtout chez les femmes qui ont des enfants. J'ai le sentiment que la RTT ne permet pas aux travailleurs franciliens de concilier dans de bonnes conditions travail et vie de famille, notamment pour les femmes cadres, qui évoluent dans un milieu où les responsabilités sont majoritairement assumées par les hommes et qui doivent souvent arbitrer douloureusement entre carrière et vie personnelle.

M. Denys Robiliard. L'étude que vous nous avez présentée date de 2001 ; elle serait, d'après vous, confortée par les études postérieures. Cela signifie-t-il que la loi Aubry II n'a pas fondamentalement fait changer les choses ?

La prévisibilité du temps de travail est essentielle si l'on veut tirer les bénéfices de la RTT. Selon vous, les mécanismes de flexibilité mis en place dans les dix dernières années ont-ils respecté cette prévisibilité ?

Dans la mesure du taux de satisfaction des cadres, existe-t-il des instruments spécifiques permettant de distinguer les cadres qui sont au forfait jours des autres ?

M. Jean-Pierre Gorges. Les progrès technologiques ont facilement permis de faire baisser la durée du travail de quarante-huit à quarante heures. À partir de 1981, François Mitterrand a entrepris de poursuivre cette baisse en ramenant la durée du travail à trente-neuf heures et en abaissant l'âge de la retraite, mais il disposait à l'époque d'instruments monétaires, comme la dévaluation, permettant de corriger les effets pervers de ces mesures. N'y a-t-il pas eu une erreur de tempo dans la mise en place brutale en 1998 de la RTT, dans un contexte marqué par la marche vers l'euro, l'ouverture des marchés à la concurrence internationale et le vieillissement de notre population ? Lionel Jospin lui-même évite de répondre lorsqu'on lui demande quinze ans après s'il referait les mêmes choix.

Mme Barbara Romagnan, rapporteure. M. Jospin a justifié sa réponse par le fait que, n'étant plus au pouvoir, il ne se permettait pas de donner des leçons au Gouvernement.

Les comparaisons internationales sur le temps de travail font toujours débat. Les résultats très différents auxquels aboutissent les uns et les autres s'expliquent assez largement, me semble-t-il, par la prise en compte ou non du temps partiel. C'est un enjeu essentiel car cela montre que le partage du temps de travail existe de fait et que la discussion doit surtout porter sur la manière de le partager autrement, ce qui peut faire débat, selon que l'on se place du point de vue de la justice sociale ou de celui de l'efficacité économique.

J'ai noté que l'appréciation de la RTT était d'autant plus positive que l'entreprise s'était inscrite dans une démarche volontaire et positive et que la diminution du temps de travail se traduisait non par un raccourcissement de la journée de travail mais par le gain de jours ou de demi-journées de congé supplémentaires. Cela va dans le sens de ce que nous a dit Guillaume Duval, rédacteur en chef de la revue *Alternatives économiques*, pour qui la semaine de trente-deux heures n'est pas forcément le meilleur objectif. Je m'étonne néanmoins que l'intensification du travail ait été plus fortement ressentie par les cadres que par les autres salariés, car j'aurais eu tendance à penser qu'elle aurait davantage pesé sur ceux dont la journée de travail – et donc les temps de pause – été raccourcie.

J'insiste enfin sur l'ambivalence de la distinction entre temps partiel subi et temps partiel choisi. Certes, les femmes sont d'autant plus satisfaites qu'elles peuvent consacrer davantage de temps à leur famille, mais il s'agit souvent là d'un choix dicté par les contraintes de la vie quotidienne.

M. le président Thierry Benoit. Quel lien établissez-vous entre RTT, gains de productivité, compétitivité et délocalisations ?

Comment expliquez-vous que, malgré la réduction du temps de travail, la France se situe dans le peloton de tête des pays européens où il est le plus difficile de concilier travail et vie familiale ?

Les difficultés que rencontrent les travailleurs franciliens sont très éloignées de la réalité que nous connaissons dans nos circonscriptions des marches de Bretagne, à dominante rurale. Disposons-nous d'outils d'analyse permettant aux décideurs économiques de tenir compte des facteurs liés à la qualité de vie dans leurs choix d'investissement et d'implantation industrielle ? Je pense en effet que plus les conditions de vie des salariés d'une entreprise sont satisfaisantes, meilleure sera leur productivité, et donc la compétitivité de l'entreprise.

Mme Dominique Méda. Je travaille depuis longtemps sur la valeur travail dans les pays européens. J'ai notamment publié en 2008, avec Lucie Davoine, au Centre d'études de l'emploi, une étude intitulée « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? » Nous avons constaté que les choses avaient évolué depuis Max Weber et son éthique du capitalisme, et que, désormais, le travail était plus valorisé dans les pays catholiques que dans les pays protestants, mais la spécificité française a deux autres explications. D'une part, nous connaissons depuis longtemps un très fort têt de chômage, et plus le travail manque plus il est important ; d'autre part, la dimension post-matérialiste et expressive du travail, comme source d'épanouissement personnel, l'emporte de loin chez nos concitoyens sur sa dimension instrumentale – source de revenus et de sécurité. Nous sommes très différents en cela des Danois, des Britanniques ou des Néerlandais, qui ont un rapport plus pragmatique au travail. Je vous renvoie ici à un récent document du CREDOC, intitulé « Le loisir à l'ombre de la valeur travail », qui confirme cette analyse.

Pour ce qui concerne l'indice de satisfaction des salariés non qualifiés par rapport à la RTT, j'insiste surtout sur les femmes non qualifiées qui, pour 40 % d'entre elles, n'en ont tiré aucun bénéfice. Il s'agit pour la plupart de salariées ayant des horaires de travail atypiques. La situation des femmes non qualifiées sans jeunes enfants s'est dégradée. Nous avons montré, avec mes collègues Marie Wierink et Marie-Odile Simon, dans une publication intitulé : « Pourquoi certaines femmes arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », Premières synthèses 2003, que les femmes qui ont des horaires de travail atypiques sont contraintes de sortir de l'emploi à la naissance d'un enfant. La RTT a encore dégradé leurs conditions de travail parce qu'elle a rendu leurs horaires encore plus imprévisibles. Nous avons beaucoup travaillé, avec Gilbert Cette et Nicolas Dromel, sur la prévisibilité, et je confirme qu'il s'agit là d'un facteur de satisfaction essentiel.

J'attendais de la RTT qu'elle rééquilibre l'investissement des hommes et des femmes dans les activités domestiques. À part dans les couples bi-actifs où l'homme y a été contraint, cela n'a globalement pas été le cas.

La RTT a en effet dégradé les conditions de travail là où il y a eu modulation du temps de travail et dans les entreprises où l'application de la loi a été mal encadrée, à savoir

les entreprises qui n'ont pas bénéficié des allègements parce qu'elles ne respectaient pas les conditions imposées par la loi Aubry I, notamment l'interdiction de modifier le décompte du temps de travail, et qu'elles n'ont pas recruté à due proportion.

En ce qui concerne les effets de la loi Aubry II sur la vie des salariés, aucune enquête de la DARES n'est venue les mesurer car le sujet était devenu tabou. Nous ne pouvons nous appuyer que sur des enquêtes qualitatives, qui confirment que, selon les secteurs, la mise en place de la RTT s'est faite dans de plus ou moins bonnes conditions pour les salariés.

Je confirme que les contraintes qui s'exercent sur les salariés sont très fortes à Paris et en Île-de-France. C'est ce qui incite, par exemple, les personnels des hôpitaux à privilégier, contre l'avis des syndicats, l'organisation du travail en douze heures, qui leur permet de libérer de longues plages de temps libre.

Si la France est si mal classée en matière de conciliation entre travail et vie familiale, c'est que c'est dans notre pays que les femmes avec enfant qui travaillent sont les plus nombreuses.

Le partage du travail se fait selon des modalités très différentes selon les pays, et le modèle allemand, souvent prôné, repose sur des temps complets très importants – plus de quarante et une heures hebdomadaires – mais essentiellement masculins. Les comparaisons faites par Coe-Rexecode sont donc selon moi un peu scandaleuses, car elles ne considèrent que le travail à temps complet, sans tenir compte des femmes. Les temps partiels en Allemagne sont courts et précaires ; en France, en partie grâce à la RTT, ils sont plus longs. Ma préférence va au modèle français.

Mme Catherine Coutelle. La difficulté vient du fait que la RTT a souvent été mal négociée, par des partenaires sociaux peu formés et parmi lesquels les femmes étaient sous-représentées. C'est ainsi que l'alinéa de la loi Aubry I consacré à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle a souvent été oublié.

Un autre problème est lié à la perte de temps commun au sein de l'entreprise, c'est-à-dire à ce temps de rencontre, de réunions et de concertation que la RTT a fortement rogné.

Enfin, une étude récente sur le temps de travail des hôtesses de caisse dans la grande distribution a montré que plus elles avaient d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, dans le respect évidemment des contraintes auxquelles est soumise l'entreprise, plus les tensions diminuaient. Il faut donc proposer aux salariés cet autonomie ou, à défaut, leur fournir les services leur permettant de pallier les aléas horaires.

Mme Dominique Méda. Je partage votre avis sur la négociation de la RTT. Quant aux conditions de travail, la dernière enquête de la DARES montre en effet une dégradation de ces dernières depuis 2005.

Mme Catherine Coutelle. Les conditions de travail sont importantes pour notre compétitivité. Lorsqu'elles s'améliorent, l'absentéisme diminue et la rentabilité du travail s'accroît.

M. Jean-Pierre Gorges. Vous n'avez pas répondu à ma question : les trente-cinq heures ne sont-elles pas en contradiction avec l'allongement de la durée de vie et la mondialisation des échanges ? N'ont-elles pas été qu'un coup politique joué par la gauche pour remporter les élections législatives de 1997 ?

Mme Dominique Méda. On pourrait ne retenir, pour évaluer la réduction du temps de travail, que le seul critère de la compétitivité et renvoyer toutes les femmes à la maison... Je pense pour ma part que nous devons nous efforcer de concilier impératifs économiques et exigences sociales, et permettre à tous d'accéder à des emplois décents.

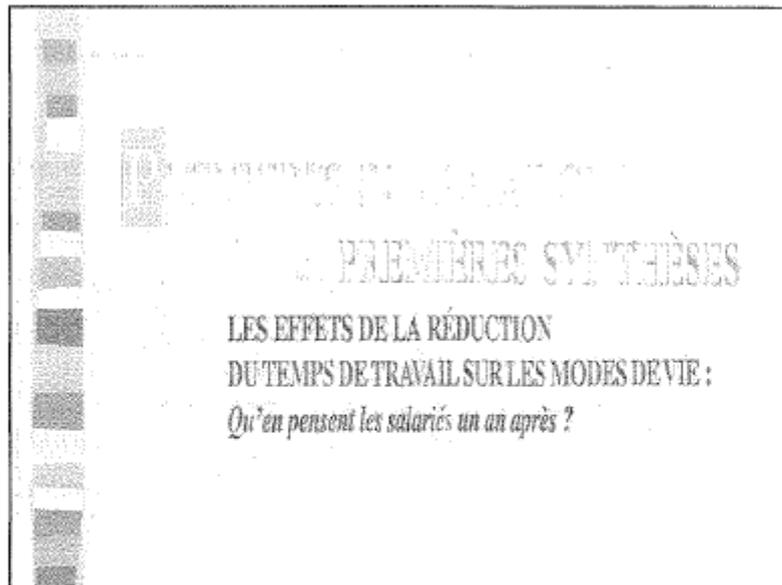
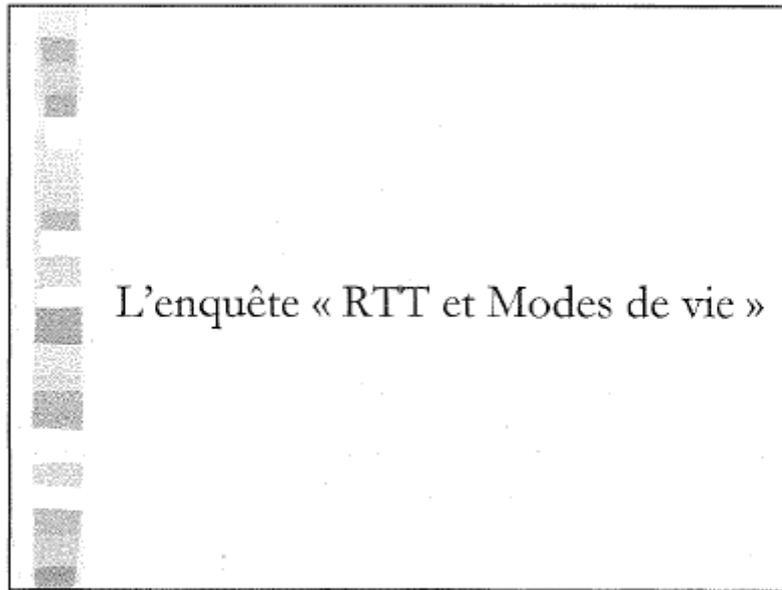
M. le président Thierry Benoit. Madame Méda, nous vous remercions pour votre expertise.

L'audition s'achève à dix heures quarante.

D. Méda,
Prof. à l'Université Paris-Dauphine
Directrice de l'IRISSO (UMR 7170)

*Les salariés et la réduction du
temps de travail*

- Responsable de la Mission Animation de la Recherche au moment des lois de RTT
- Engagée dans le processus de suivi et d'évaluation de la loi comme les autres missions et sous-directions de la DARES
- En lien avec les chercheurs travaillant sur ces questions
- Responsable de la conception/exploitation de la première (et seule) enquête consacrée à la mesure des effets de la RTT sur les modes de vie, avec la Mission analyse économique, Marc Antoine Estrade et Renaud Orain : « enquête RTT et modes de vie », destinée à évaluer les transformations intervenues dans la vie des salariés à la fois au travail et en dehors du travail (organisation domestique, vie familiale, vie sociale, loisirs...).



- Entre novembre 2000 et janvier 2001, 1 618 salariés ayant connu une RTT depuis au moins un an ont été interrogés en face à face pendant environ une heure à leur domicile, les adresses provenant directement des DADS 1999 et l'échantillon ayant été construit avec l'aide de l'INSEE et de la société ISL. L'ensemble du processus a été validé par le CNIS et le comité du Label.
- Le champ est constitué d'entreprises ayant mis en oeuvre un accord de RTT avant novembre 1999. Les entreprises non éligibles aux allègements de cotisations sociales (grandes entreprises publiques) n'étaient pas dans le champ.
- Les salariés sont ceux qui étaient présents avant l'accord RTT et toujours présents dans l'établissement au moment de l'enquête, travaillant à temps complet.
- L'échantillon respecte les structures par catégorie socio-professionnelle, secteur d'activité, sexe, âge et type d'habitat.
- Le questionnaire a été préparé par la DARES et l'enquête a été administrée par la société ISL.

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

En pourcentage

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

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

En pourcentage

Autre D		RTT sans aide incitative	Babies		Ensemble
Défensif	Offensif		Défensif	Offensif	
8,3	51,3	16,0	8,9	14,7	100,0

L'entretien passait en revue :

- La négociation de l'accord
- Les modalités de RTT
- L'effet sur les conditions de travail
- L'effet sur la vie personnelle et familiale

Question finale :

« Globalement, diriez-vous que les effets de la RTT sur votre vie quotidienne, aussi bien au travail qu'en dehors du travail ont été :

- plutôt dans le sens d'une amélioration*
- plutôt dans le sens d'une dégradation*
- cela n'a rien changé »*

- Premier résultat : pratiquement 60% de salariés considèrent que la RTT a globalement amélioré leurs conditions de vie, contre 13% qui considèrent que cela a entraîné une dégradation. Pour 28%, cela n'a rien changé.
- Les femmes sont plus satisfaites que les hommes (61% / 58,4%), les femmes cadres et professions intermédiaires plus que tous les autres (72% et 73%). Nous y reviendrons

Amélioration de la vie quotidienne selon le sexe et la catégorie socio-professionnelle
En pourcentage

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

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

Source : RTT et Modes de Vie. MÉS-DARES.

- Ce sont les salariés ayant connu une RTT sous le régime de la loi Aubry 1 ou en Robien offensif qui sont les plus satisfaits
- les moins satisfaits sont ceux qui ont connu une RTT dans une entreprise qui n'a pas bénéficié de l'aide (donc qui n'a pas été obligée de respecter les conditions, notamment d'embaucher ou de conserver le même mode de décompte du temps de travail – des pauses ont donc pu être intégrées et la réduction être beaucoup moins élevée que prévu)
- Les salariés travaillant dans des entreprises couvertes par un accord Robien de type défensif, où la RTT a été négociée afin d'éviter des licenciements économiques, parlent plus souvent d'une « dégradation » de leur vie quotidienne que les autres

Amélioration de la vie quotidienne selon le dispositif législatif de la RTT
En pourcentage

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

Legende : 64,5 % des salariés travaillant dans une entreprise ayant réduit la durée du travail dans le cadre du volet défensif de la loi Aubry 1 ont constaté une amélioration de leur vie quotidienne depuis sa mise en œuvre

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

- Un quart des salariés déclare ne pas avoir été consulté (> NQ)
- Un quart des salariés fait état d'une durée du travail effective supérieure à celle prévue dans l'accord (> cadres)
- un salarié sur six a connu une modification du régime des pauses

Tout cela est plus fréquemment liée à un sentiment de dégradation du bilan sur la vie quotidienne

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

La moitié des salariés évoquent une hausse des effectifs dans leur unité de travail depuis la RTT, cette proportion étant sensiblement plus élevée pour les entreprises ayant réduit leur durée du travail dans le cadre des volets offensifs des lois Robien ou Aubry

L'appréciation des salariés sur l'évolution sur leur vie quotidienne et sur leurs conditions de travail tend à être meilleure lorsque les effectifs croissent

Le sentiment d'une amélioration ou d'une dégradation de la vie quotidienne (au travail et en dehors) est aussi étroitement corrélé avec les conséquences financières de l'accord : 12 % en moyenne des salariés ont connu une baisse de leur salaire, beaucoup plus fréquemment dans les accords Robien défensifs.

La baisse de la rémunération contribue à rendre le bilan global plus négatif pour les salariés qu'elle touche, même si elle a fréquemment eu lieu en contrepartie de licenciements évités.

Variation de la rémunération selon le dispositif législatif de la RTT En pourcentage

		Impact sur la rémunération					Total
		Accus ajout	Dimin	Gel	Modération	Épargne	
Autry	Défavor	21,4	11,2	61,4	5,9	0,0	100,0
	Favor	31,6	6,8	51,9	4,7	5,0	100,0
RTT sans aide législative		49,8	1,5	30,5	5,9	4,3	100,0
Mollet	Défavor	39,2	44,4	31,3	1,3	3,8	100,0
	Favor	20,1	34,6	58,5	4,1	4,5	100,0
Ensemble		31,0	32,8	48,2	4,6	4,2	100,0

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

Source : ETT et Météo de Vie, MÉS-DARES.

Les modalités de RTT ont également exercé une influence déterminante.

La RTT s'est traduite majoritairement par l'attribution d'une journée (ou d'une demi-journée) de manière régulière et/ou des jours de congés supplémentaires, plus que par une réduction quotidienne.

Les salariés faisant état d'un sentiment global d'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne (au travail et en dehors) sont ceux qui ont pu bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée à prendre régulièrement, ou de jours de congés supplémentaires.

Les salariés dont le temps de travail est modulé font moins état d'une amélioration de leurs conditions de vie et de travail. En effet, dans le cas des accords de modulation, les périodes basses peuvent inclure des jours de RTT déterminés par l'employeur.

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

En pourcentage

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

Amélioration ou dégradation de la vie quotidienne et modalités
de la réduction du temps de travail

en %

Modalités de réduction du temps de travail (non exclusives)	Plutôt dans le sens d'une amélioration	Plutôt dans le sens d'une dégradation
Total	59	13
Demi-journée ou journée régulière	71	10
Jours de congés supplémentaires ou jours de RTT	60	10
Compte épargne-temps, capital temps...	60	9
Journées de travail plus courtes	57	13
Modulation/amélioration	54	17
Autre	40	20

Source : enquête RTT menée en 2011, DARES.

Usage : salaires correctés par l'indice 1163 salariés à temps complet.

Bilan de la RTT et conditions de mise en œuvre

	Vie quotidienne			Ensemble
	Amélioration	Dégradation	Sans changement	
Salarié consulté	62,1	11,5	26,4	100,0
Salarié non consulté	50,3	16,7	33,0	100,0
Durée effective égale à la durée prévue	62,6	10,8	26,6	100,0
Durée plus longue que la durée prévue dans l'accord	49,3	18,7	32,0	100,0
Modification des postes	52,9	19,3	27,8	100,0
Pas d'accroissement des effectifs	34,2	15,5	50,2	100,0
Suppressions d'emplois évitées	66,2	13,7	19,9	100,0
Accroissement des effectifs	63,8	10,2	26,1	100,0
Baisse du salaire	50,6	24,3	25,1	100,0
RTT avec modulation	53,6	17,0	29,4	100,0
Jaunées accordées de façon régulière	70,7	9,5	19,7	100,0
Ensemble	59,2	12,8	28,0	100,0

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

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

Les effets sur les conditions de travail

Pour 46 % des salariés interrogés, la réduction du temps de travail n'a pas globalement modifié les conditions de travail

- un quart des salariés déclarent avoir connu plutôt une amélioration dans ce domaine
- et un quart plutôt une dégradation.

Pour certains enquêtés, il y a eu intensification du travail : la RTT ne s'est pas traduite par une diminution « proportionnelle » de la charge de travail en termes horaires, quatre salariés sur dix déclarant avoir moins de temps pour effectuer les mêmes tâches ; de même, 22 % des salariés devant respecter des délais ou normes de production strictes ont vu ces délais raccourcis

Il y a eu aussi une exigence accrue de polyvalence, qui a touché près d'un salarié sur deux et a été fréquemment associée à une intensification du travail.

L'intensification du travail est étroitement corrélée avec la réorganisation liée à la RTT ; elle est aussi plus modérée lorsque les effectifs s'accroissent dans l'unité où travaille le salarié, et plus accusée lorsque les effectifs stagnent ou diminuent.

Outre qu'une amélioration de l'emploi dans l'unité de travail peut faire mieux accepter les conséquences de la RTT sur les conditions de travail, l'accroissement des effectifs semble aussi permettre de mieux gérer une nouvelle répartition de la charge de travail.

Cette intensification était un phénomène attendu car des gains de productivité horaire étaient généralement nécessaires pour assurer la pérennité de la RTT du point de vue de l'entreprise.

Sa perception par les salariés dépend fortement de leur niveau de qualification. Ainsi, l'intensification a été plus fréquemment ressentie par les professions intermédiaires et, surtout, par les cadres

Transformations des conditions de travail

En pourcentage

	Pourcentage de salariés concernés	Évolution des conditions de travail		
		Amélioration	Sans changement	Dégradation
Ensemble	108,0	26,4	45,6	28,0
<i>Polynésie et intensification du travail assent plus à dégrader les conditions de travail :</i>				
Exigence de polyvalence accrue	48,4	27,1	37,4	35,5
A moins de temps pour les mêmes tâches	41,9	26,7	34,9	44,4
Plus stressé dans son travail	31,7	11,8	24,5	63,7
Nombre de tâches en plus	22,8	30,9	32,2	46,9
Travail moins serein	10,1	36,5	21,6	67,9
<i>...mais elles peuvent aussi être réduites proportionnellement par certains salariés</i>				
S'organise mieux dans son travail	25,6	42,4	35,0	22,6
A plus d'autonomie dans son travail	15,0	39,8	33,2	27,0
<i>Le bilan est plus positif lorsque la RTT est associée à une augmentation des effectifs</i>				
Effetifs en hausse dans l'unité de travail	58,4	23,0	43,4	23,6

Source : RTT et Marché de Ve, MÉSIBORIS

Les effets sur la vie familiale : plus de temps pour la famille

Plus de la moitié des parents d'enfants de moins de 12 ans ont déclaré passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT (52% des hommes ; 63% des femmes).

Ces salariés passent avec leurs enfants plus de jours de vacances ou plus de temps le mercredi ou autre jour de la semaine

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

	En pourcentage	
	Femmes	Hommes
Vous passez plus de jours de vacances avec eux.....	52,1	56,5
Vous passez plus de temps avec eux le mercredi (enfants scolarisés).....	48,1	43,2
Vous passez plus de temps avec eux un autre jour de la semaine.....	58,3	58,2
Vous passez plus de temps avec eux le samedi.....	26,7	27,1
Vous passez plus de temps avec eux le dimanche.....	24,9	24,0
Vous passez plus de temps avec eux tous les jours de la semaine.....	29,7	32,3

Champ : Salariés passant plus de temps avec leurs enfants depuis la mise en œuvre de la RTT.
Lecture : 52,1 % des salariées à qui la RTT permet de passer globalement plus de temps avec leurs enfants le font notamment pendant les vacances.

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



Un tiers des personnes interrogées a déclaré que la conciliation du travail et de la vie familiale est devenue plus facile depuis la RTT (32 % pour les hommes, 38 % pour les femmes)

- 
- C'est sans doute ce qui explique la plus grande satisfaction des femmes (et des femmes avec enfants) mais aussi des cadres
 - Ce sont ceux qui déclaraient manquer le plus de temps avant la RTT et qui aurait souhaité disposer de plus de temps pour leur famille (les cadres hommes également)
 - La géographie de la satisfaction recoupe celle du manque de temps pour la famille

Tableau 2
« Diriez-vous que vous manquez de temps ? - toujours et souvent - »

en %

Résultats arrondis à 0,5 %	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	39,5	48	35,7
Cadres	60	74,5	56
Professions intermédiaires	44	57	34
Ouvriers et employés non qualifiés	31	35,5	28,5
Avec enfants petits	39,5	57	45,5
Avec enfants moins 12 ans	44,4	56,5	40,5
En couple, sans enfant	36,6	42,3	33,2

Source : enquête ETT/Barck de res. DARES
Champ : salariés concernés par l'enquête (1614 salariés, à temps complet)

Manque de temps avant RTT et sentiment d'amélioration du quotidien après RTT

en %

	Manque de temps (toujours ou souvent)	Amélioration de la vie quotidienne
Femmes cadres	75	73
Cadres	66	67
Femmes professions intermédiaires	57	73
Femmes avec enfants petits	57	73
Femmes avec enfants de moins de douze ans	56	71
Hommes cadres	56	65
Femmes en couple sans enfants	42	62
Femmes qualifiées	43	60
Hommes avec enfants de moins de douze ans	40	66
Hommes professions intermédiaires	34	57
Femmes non qualifiées	33,5	40
Hommes qualifiés	28	56
Hommes non qualifiés	20	57

Source : enquête ETT/Barck de res. DARES
Champ : salariés concernés par l'enquête (1614 salariés, à temps complet)

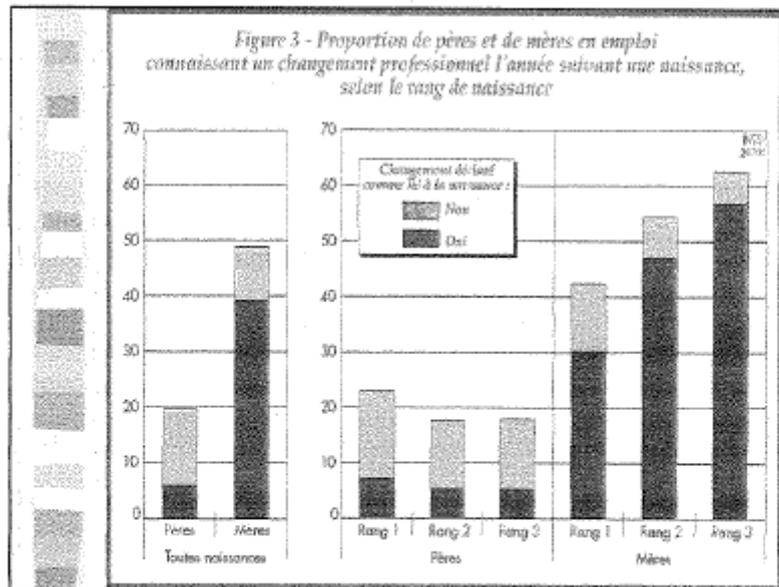
Quatre salariés sur dix déclarent passer plus de temps avec leur conjoint depuis la RTT (les réponses des hommes et des femmes étant d'ailleurs décalées : 48 % pour les hommes, 35 % pour les femmes).

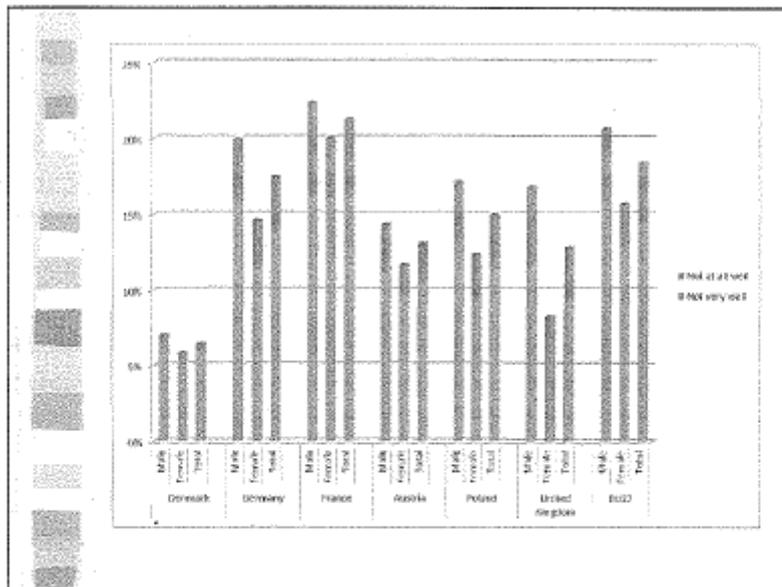
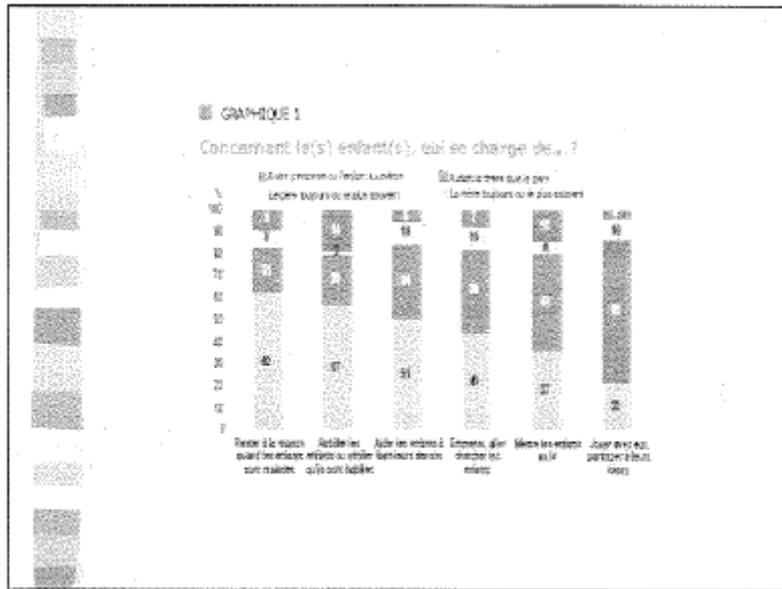
La RTT : une occasion de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, de plus impliquer les pères dans celle-ci, de rééquilibrer les investissements familiaux, domestiques et professionnels des hommes et des femmes ?

= Un enjeu décisif pour l'égalité hommes-femmes ...

① Une journée moyenne en métropole en 2010

	Étudiants lycéens		Salariés			Intermittents			Chômeurs		Famille de foyer		Proletariat		Diversité		Total
	H	F	H	F	M	H	F	M	H	F	H	F	H	F	H	F	
Temps physiologique	11.09	12.14	11.68	11.20	10.88	11.22	11.27	12.07	12.09	12.10	12.21	11.95	11.32	11.42	11.42	11.42	11.42
Sommeil	0.12	0.23	0.26	0.15	0.24	0.17	0.41	0.47	0.46	0.46	0.26	0.43	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23
Travail, études	0.43	1.07	0.81	1.35	1.51	1.00	0.96	1.14	1.03	1.07	1.19	0.57	1.57	1.00	1.00	1.00	1.00
Repos	1.09	1.02	2.11	2.26	2.14	2.00	2.16	2.09	2.17	2.20	2.25	2.15	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11
Temps professionnel et domestique conc.	4.28	6.47	5.54	4.40	7.01	6.91	6.49	6.21	6.54	6.52	6.04	6.23	6.39	6.15	6.15	6.15	6.15
Travail professionnel	0.54	0.54	1.05	1.87	1.48	1.56	1.52	1.10	1.22	1.18	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03	1.03
Travail domestique et études	0.21	0.22	0.41	0.57	0.57	0.54	0.59	0.59	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65	0.65
Études	3.49	3.48	0.81	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32	0.32
Temps domestique	0.69	1.27	2.06	1.27	1.27	2.23	2.23	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94	0.94
Ménage, cuisine, repas, courses...	0.46	1.11	1.71	0.32	0.32	2.20	2.10	0.54	0.10	1.06	1.47	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23	0.23
Soins aux enfants et adultes	0.03	0.67	0.10	0.57	0.57	0.33	0.17	0.48	1.01	1.08	0.12	0.14	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17
Bébé(s)	0.15	0.05	0.23	0.25	0.15	0.04	0.34	0.06	0.25	0.28	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04
Jardins, soins aux animaux	0.02	0.07	0.14	0.00	0.10	0.14	0.16	0.32	0.15	0.40	0.02	0.22	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14
Temps de loisirs divers	4.05	3.15	3.25	2.40	2.38	2.22	2.34	0.57	0.19	0.58	0.16	0.26	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49
Sécheresse	1.07	1.18	1.22	0.27	0.27	1.10	2.29	1.22	2.20	1.87	2.20	2.13	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Lecture	0.16	0.16	0.20	0.14	0.18	0.18	0.28	0.10	0.10	0.09	0.06	0.17	0.14	0.14	0.14	0.14	0.14
Pratiques	0.03	0.18	0.10	0.02	0.10	0.10	0.20	0.19	0.12	0.20	0.04	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17	0.17
Jeux, Internet	1.47	0.82	0.83	0.10	0.15	0.11	1.06	0.29	0.21	0.04	0.27	0.42	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
Sport	0.20	0.28	0.14	0.07	0.15	0.17	0.15	0.05	0.56	0.12	0.04	0.14	0.26	0.26	0.26	0.26	0.26
Temps de sociabilité divers (après dîner)	1.12	1.24	0.41	0.45	0.42	0.46	0.04	1.15	0.36	0.07	1.04	0.51	0.47	0.47	0.47	0.47	0.47
Conversations, téléphone, cinéma	0.52	0.38	0.18	0.19	0.15	0.21	0.20	0.20	0.17	0.10	0.20	0.17	0.21	0.21	0.21	0.21	0.21
Visites, rencontres	0.43	0.42	0.54	0.24	0.15	0.10	0.26	0.40	0.20	0.06	0.24	0.28	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Temps libre (détente et sociabilité)	5.47	4.44	4.11	3.34	3.29	3.09	3.30	0.23	0.19	0.50	0.17	0.14	0.49	0.49	0.49	0.49	0.49
Visites (hors repas) contacts familiaux	0.41	0.29	0.44	0.40	0.38	0.50	0.12	1.05	0.20	1.40	0.28	0.56	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53
Total	24.0	21.8	24.8	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0	24.0





Sentiment que la conciliation est difficile en fonction du genre, du nombre et de l'âge des enfants présents dans le foyer

En %	Hommes				Femmes			
	Moins de 3 ans	Moins de 6 ans	Moins de 11 ans	Moins de 16 ans	Moins de 3 ans	Moins de 6 ans	Moins de 11 ans	Moins de 16 ans
0	39	38	37	38	36	35	33	31
1	51	51	50	44	50	51	48	48
2	40	45	45	45	59	49	45	46
3 et +	0	43	42	45	0	52	60	45

Champ : actifs en emploi.
Source : enquête « Histoire de vie - Construction des identités », INSEE, 2013.

Les pères, entre travail et famille

Les enseignements de quelques enquêtes

Dominique Méria	<i>Mission Animation de la recherche, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion sociale).</i>
Gifoert Cetti	<i>Centre de recherches sur les dynamiques, les politiques économiques et l'économie des ressources/Université de la Méditerranée.</i>
Nicolas Dromei	<i>Groupe de recherche en économie quantitative d'Alger/École des hautes études en sciences sociales/Université de la Méditerranée.</i>

- Les pères ont déclaré passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT.
- Ils ont fréquemment accru le temps consacré à la scolarité de leur(s) enfant(s) depuis la RTT : 32 % des hommes avec enfant(s) de moins de 12 ans (proportion identique pour les femmes) déclarent avoir plus de temps à y consacrer (pour aider aux devoirs, aller voir les enseignants...).
- Les ouvriers non qualifiés sont les plus investis. Lorsque la conjointe travaille à temps plein sans RTT, les pères employés et cadres sont les plus investis ; lorsqu'elle travaille à temps plein avec RTT, les ouvriers (qualifiés et non qualifiés) s'investissent le plus.

Les pères d'enfants de moins de douze ans sont 52% à avoir déclaré passer plus de temps avec leurs enfants

Il s'agit principalement des ouvriers non qualifiés, des cadres et des professions intermédiaires.

Les plus investis sont les pères dont les conjointes travaillent à temps plein et n'ont pas eu de RTT, notamment chez les cadres, les employés et les ouvriers non qualifiés.

Le temps libéré par la RTT a été utilisé assez massivement par les hommes pour passer du temps avec leur(s) enfant(s), et ce d'autant plus que le volume de temps de travail de leur conjointe était élevé (temps plein) et fixe (sans RTT).

L'effet sur les tâches domestiques

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

- Une partie de ces activités s'exerce désormais à un moment différent de la journée ou de la semaine (notamment le bricolage et le jardinage pour les hommes, le rangement de la maison, le ménage et les courses pour les femmes), et dans la quasi-totalité des cas sur le temps dégagé par la RTT. 90 % des personnes qui ont ainsi décalé le moment où elles effectuaient ces activités déclarent l'avoir fait pour dégager du temps pour faire autre chose le week-end ou pour effectuer ces activités plus tranquillement.

En dehors de ces activités domestiques, les salariés ont surtout mis à profit le temps dégagé par la RTT pour se reposer : c'est le cas de quatre femmes sur dix et d'un homme sur trois.

Par ailleurs, la RTT n'a pas entraîné de bouleversements majeurs des loisirs, si ce n'est que les femmes ont privilégié des activités comme la lecture, l'écoute de musique, la couture ou « s'occuper de soi-même », tandis que les hommes mettent en avant la pratique d'un sport et les loisirs sur microordinateur.

- Double confirmation de ces résultats

Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT

Gilbert Cette, Nicolas Dromel et Dominique Méda*

ECONOMIE ET STATISTIQUE N° 376-377, 2004

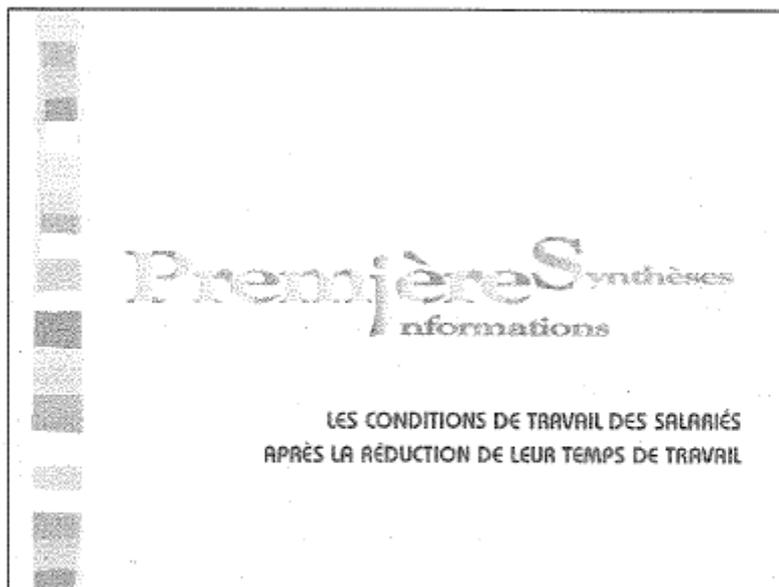
Nouvelle exploitation de l'enquête « RTT et
modes de vie » avec une régression logistique :
résultats toutes choses égales par ailleurs

Met en évidence les variables déterminantes
dans la satisfaction vis à vis de la RTT

Parmi les variables systématiquement associées à la satisfaction :

- Être une femme ayant à charge un enfant de moins de 12 ans
 - la prévisibilité des horaires de travail et son amélioration,
 - l'autonomie dans les horaires de travail,
 - le fait que la durée effective correspond bien à celle qui était prévue dans l'accord,
 - l'impact de la RTT sur la rémunération
 - les usages qui sont faits du temps dégagé par la RTT, notamment l'augmentation du temps passé avec la famille (conjoint et enfants) et du temps passé à se reposer ou à exercer d'autres activités domestiques, de semi-loisir ou de loisir
 - La qualité du temps libéré
- Cf enquêtes qualitatives réalisées à l'époque par exemple par Jérôme Pélisse

- Enquête Sumer, 2002-2003



Selon l'enquête réalisée en 2002-2003, les salariés qui ont bénéficié d'une réduction du temps de travail ont un temps de travail nettement plus flexible que les autres salariés, mais leurs horaires sont plus prévisibles.

Leur travail est organisé de façon plus contraignante mais ils sont soumis à une pression temporelle moins forte. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de plus de soutien de la part de leurs collègues.

La moitié des salariés estiment que la réduction de leur temps de travail a amélioré leur situation, un tiers qu'elle n'a rien changé, et un sur sept qu'elle l'a détériorée.

DOCUMENT D'ÉTUDES

**L'EFFET
DES 35 HEURES
SUR LA DURÉE
DU TRAVAIL
DES SALARIÉS
À TEMPS PARTIEL**

L'effet de la RTT sur le temps partiel :

Résultat essentiel : « Toutes choses égales par ailleurs, la mise en œuvre de la RTT augmente la probabilité de passer à temps complet pour les salariés dont la durée est comprise entre 20 et 29 heures par semaine ».

Double cause : embauche à temps complet ;
passage temps partiel temps complet

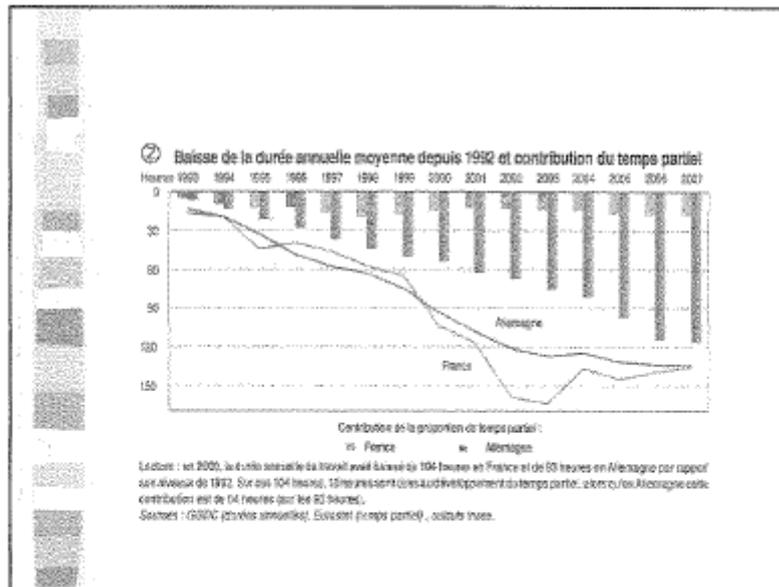
•= déprécarisation du temps partiel

C'est ce qui explique en partie la très forte différence de configuration entre le partage du temps de travail tel qu'il existe en Allemagne et tel qu'il existe en France

N° 1273 - JANVIER 2010
PRIX : 2,30 €

Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde

Gérard Bouvier et Fatoumata Diallo, division Synthèses des biens et services, Insee



Contrairement à tout ce que l'on entend trop souvent, la durée du travail en Allemagne (hebdo mais aussi annuelle) n'est pas plus élevée qu'en France, si l'on veut bien prendre en considération les femmes, c'est-à-dire tenir compte non seulement des temps complets mais aussi des temps partiels, qui sont en Allemagne beaucoup plus nombreux, mal payés, mal protégés.

Choix de société : quel partage du travail ?

Temps complets + temps partiels

Avec 37,5 heures de travail par semaine en moyenne, les Français se situent au-dessus de la moyenne européenne (37,2 heures) devant les Allemands (35,3 heures), les Italiens (36,9 heures), les Néerlandais (30 heures) ou encore les Britanniques (36,5 heures).

Présences en réunion

Présents. - M. Thierry Benoit, Mme Catherine Coutelle, M. Jean-Pierre Gorges, Mme Isabelle Le Callennec, M. Denys Robiliard, Mme Barbara Romagnan, M. Gérard Sebaoun