

Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail⁽¹⁾

Poursuivant la publication des résultats de l'enquête SUMER 2002-2003, cet article analyse la réduction du temps de travail sur les conditions de travail des salariés. Cette étude a été réalisée sur la base des données recueillies par des médecins du travail (pour la méthodologie de l'enquête cf. : « Enquête SUMER 2001-2002, surveillance médicale des risques professionnels », Doc Méd Trav. 2001 ; 86 : 161-65).

En résumé

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.

Ces conditions de travail relativement favorables ne résultent pas nécessairement de la réduction du temps de travail. Certaines préexistaient à sa mise en place. La moitié des salariés estime 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 détérioré.

Les salariés qui ont bénéficié d'une réduction effective de leur temps de travail (RTT) ont des conditions de travail différentes, et à plusieurs égards plus favorables, que les autres. Une conclusion qui reste valable « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à égalité de qualification, d'âge, de sexe, de secteur d'activité, de taille d'entreprise... Ce résultat est tiré de l'enquête SUMER 2003, qui a été réalisée après la fin du processus de réduction négociée du temps de travail impulsé par les lois Robien (1996) et Aubry de 1998 et 2000 (encadré 1).

Toutefois, on ne peut pas conclure que ces conditions plus favorables soient une conséquence de la RTT. En effet, on ne dispose pas d'une comparaison avec la situation antérieure. Il existe au contraire des raisons de

TM.COUTRO *

*DARES, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

(1) Cet article a déjà fait l'objet d'une publication DARES : Premières synthèses - février 2006, n° 06-3, 7 p.

L'ENQUÊTE SUMER 2002-2003

L'enquête SUMER a été lancée et gérée conjointement par la Direction des relations du travail (Inspection médicale du travail) et la Dares. Elle dresse un état des lieux des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France métropolitaine. Elle repose sur l'expertise du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, à l'occasion d'une visite médicale. Le grand nombre de salariés enquêtés permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. Un autre questionnaire, proposé à un salarié sur deux, rempli en l'absence du médecin du travail, lui permet d'exprimer « [son] opinion sur [sa] situation de travail ».

L'enquête s'est déroulée sur le terrain de juin 2002 à fin 2003. Mille huit cents médecins du travail, soit plus de 20 % des médecins du travail en exercice, ont tiré au sort 56 000 salariés, parmi lesquels 50 000 ont répondu au questionnaire principal et 24 000 à l'autoquestionnaire.

Le champ

En 1994, l'enquête couvrait l'ensemble des salariés surveillés par la médecine du travail du régime général et de la Mutualité sociale Agricole. En 2003, le champ a été étendu aux hôpitaux publics, à EDF-GDF, La Poste, la SNCF et Air France. Les résultats ne couvrent cependant pas les fonctions publiques d'Etat et territoriale, une partie des transports (régies urbaines et transport par eau), les mines, la pêche, France Télécom. Au total, parmi les 21,7 millions de salariés, 17,5 millions sont couverts par le champ de l'enquête SUMER 2003.

La pondération

La structure de l'échantillon des répondants n'est pas exactement la même que celle de la population de référence : les ouvriers sont un peu sur-représentés, les services un peu sous-représentés, ainsi que les petites entreprises. Pour corriger ces biais, une ■■■

ENCADRÉ 1



Documents pour le Médecin du Travail
N° 106
2^e trimestre 2006

ENCADRÉ 1 (suite)

pondération a été réalisée à l'aide d'un calage sur marges (macro CALMAR) qui affecte aux réponses de chaque salarié un poids permettant de retrouver au niveau global les structures de la population de référence (par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et taille d'établissement). Les distributions de référence sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS), de l'enquête Emploi et de sources spécifiques pour les grandes entreprises intégrées au champ 2003 et pour la Mutualité sociale agricole.

L'autoquestionnaire

Quatre-vingt dix-huit pour cent des salariés auxquels

L'ENQUÊTE SUMER 2002-2003 (suite)

le médecin du travail a proposé l'autoquestionnaire ont accepté de le remplir (soit 24 000 répondants). Le questionnaire comporte les 26 questions du modèle de Karasek, 10 questions sur la réduction du temps de travail (qui font l'objet de la présente exploitation) et 16 sur la satisfaction et la santé au travail (encadré 2).

Les résultats présentés ici font appel à des variables issues des deux questionnaires : le questionnaire principal rempli par le médecin et l'autoquestionnaire. Ils sont calculés sur l'échantillon des répondants à l'autoquestionnaire qui a fait l'objet d'une pondération spécifique (les biais de non réponse étant légèrement différents de ceux du questionnaire principal).

ENCADRÉ 2

L'ANALYSE « TOUTES CHOSES ÉGALES PAR AILLEURS »

Pour analyser la réduction du temps de travail et les différentes dimensions des conditions de travail, on a utilisé une modélisation de type Logit « toutes choses égales par ailleurs » pour expliquer 39 caractéristiques du travail (tableau 1).

Les variables explicatives sont :

- le fait que le salarié ait ou non connu une réduction effective de sa durée du travail,
- et des variables de contrôle : caractéristiques de l'établissement (taille, secteur, présence d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - CHSCT), caractéristiques du salarié (âge, sexe, ancienneté, nationalité, catégorie socioprofessionnelle, fonction exercée, statut, emploi).

Les 39 modèles estimés sont donc du type :

Condition de travail $Y_i = a_0 + a_1.\text{âge} + a_2.\text{sexe} + a_3.\text{nationalité} + a_4.\text{ancienneté} + a_5.\text{fonction} + a_6.\text{statut} + a_7.\text{secteur} + a_8.\text{taille} + a_9.\text{présence de CHSCT} + b.\text{RTT}$

Où Y_i correspond à une caractéristique du travail et a_0 à a_9 les coefficients de chaque variable explicative.

Le lien avec la RTT est mesuré (cf. tableau 1) par le rapport de probabilités ou « odd ratio » correspondant au coefficient b de l'équation ci-dessus. Un odd-ratio de 1,31 pour la « durée du travail variable selon la période » signifie que les salariés dont le temps de travail a été réduit ont 31 % de chances en plus que les autres, toutes choses égales par ailleurs, de connaître cette forme de flexibilité du temps de travail. Quand l'odd-ratio n'est pas significativement différent de 1, on peut conclure à l'absence de lien statistique entre la condition de travail analysée et la variable RTT.

penser que les conditions de travail plutôt plus favorables observées *a posteriori* reflètent en partie des différences qui existaient *a priori*, avant la mise en place de la RTT (encadré 3).

PRÈS DE DEUX SALARIÉS SUR TROIS SIGNALENT UNE RÉDUCTION DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL

Quatre-vingt cinq pour cent des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête SUMER 2003 déclarent que leur établissement a mis en œuvre un processus de RTT, mais seulement 65 % indiquent que leur propre temps de travail a été effectivement réduit (tableau II, p. 198).

Les salariés à temps plein ont plus souvent bénéficié d'une réduction de leur temps de travail que les salariés à temps partiel : respectivement 69 % et 40 % [1]. Cette pratique est également beaucoup plus répandue dans les grandes entreprises. Néanmoins, 42 % des salariés des entreprises de moins de 20 salariés signalent que leur temps de travail a été réduit.

Parmi les salariés occupant des fonctions de direction, un peu plus de la moitié seulement (52 %) a bénéficié d'une réduction du temps de travail (contre 69 % pour l'ensemble des salariés à temps plein). Les salariés

ENCADRÉ 3

IMPACT DE LA RTT OU « EFFET DE SÉLECTION » ?

Quand les salariés ont bénéficié d'une réduction de leur temps de travail (RTT), leurs conditions de travail sont plutôt plus favorables que celles des autres salariés. Mais ces différences ne sont pas forcément la conséquence de la RTT. Peut-être existaient-elles avant la mise en place de la réduction du temps de travail. Pour éclairer cette question, ont été choisies comme personnes de référence les salariés qui estimaient que « leur situation est restée la même, compte tenu de tous les changements dans le travail et hors-travail dus à la RTT ». Ces personnes constituent, en quelque sorte, un échantillon-témoin.

L'intensité du travail déclarée est moins élevée pour les salariés qui ont réduit leur temps de travail. Mais parmi ceux-ci, c'est également le cas de ceux qui disent que la RTT n'a pas changé leur situation : c'est donc que leur travail était déjà moins intense auparavant.

En revanche, la polyvalence est plus grande pour les salariés qui ont réduit leur temps de travail, mais pas pour ceux d'entre eux

qui estiment que la RTT n'a pas changé la situation : il est donc probable que la polyvalence accrue résulte bien de la RTT.

Certes, la question ne portait pas que sur les conditions de travail, et concernait « l'ensemble des changements dans le travail et hors-travail ». Toutefois, le questionnaire est entièrement dédié au travail et ne contient aucune question sur le « hors-travail ». Cela incite, bien évidemment, les salariés à répondre principalement en fonction des changements dans leur travail. On suppose ici que les personnes qui répondent que leur situation est restée « la même » n'ont probablement pas vécu de grands changements dans leurs conditions de travail. Ainsi, 85 % de ces salariés ont également répondu qu'ils n'ont pas connu de changement en ce qui concerne l'évolution du travail de nuit ou du week-end. De même, 78 % d'entre eux ne sont pas d'accord avec l'idée selon laquelle la RTT « ne leur permet plus de faire un travail aussi soigné ».

Les conditions de travail spécifiques des salariés « à 35 heures » : résultats de modèles économétriques « Logit »

TABLEAU I

| Odd-ratio de la variable « RTT »* | Modèle échantillon complet** | Modèle réduit*** |
|--|------------------------------|------------------|
| Caractéristiques du travail | | |
| ■ Horaires de travail → Questionnaire médecin | | |
| Durée longue (> = 45 h) | 0,44 | 0,43 |
| Travail du samedi | 0,66 | 0,78 |
| Travail de nuit (même occasionnel) | 0,54 | 0,66 |
| Durée du travail hebdomadaire variable selon les périodes | 1,31 | 1,34 |
| Horaires pas tous les jours les mêmes | 0,77 | 0,77 |
| Ne connaît pas ses horaires de la semaine prochaine | 0,74 | 0,70 |
| Travaille plus que l'horaire prévu (toujours ou souvent) | 0,70 | 0,70 |
| Effectue des astreintes | 0,84 | 0,77 |
| ■ Latitude décisionnelle (marges de manœuvre) → Questionnaire médecin | | |
| Peut interrompre son travail quand il le souhaite | 1,25 | 1,22 |
| A des moyens adaptés et suffisants | ns | ns |
| Peut faire varier les délais | 1,07 | ns |
| Règle personnellement la plupart des incidents | 0,94 | 0,86 |
| Travail répétitif | ns | ns |
| → Autoquestionnaire | | |
| Dans mon travail j'effectue des tâches répétitives | 0,93 | ns |
| J'ai de la liberté pour décider comment faire mon travail | ns | 1,11 |
| J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail | 1,06 | ns |
| Dans mon travail je dois apprendre des choses nouvelles | ns | ns |
| J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles | ns | ns |
| Mon travail me demande d'être créatif | ns | ns |
| Score élevé de latitude décisionnelle (modèle de Karasek) | ns | ns |
| ■ Demande psychologique (intensité du travail, pression temporelle) → Questionnaire médecin | | |
| Cumul de contraintes de rythme | 1,06 | ns |
| Change de poste en cas d'urgence | 1,16 | ns |
| Toujours obligé de se dépêcher | 0,79 | 0,74 |
| Doit rendre compte par écrit de son activité | 1,15 | ns |
| Interrompt fréquemment une tâche pour une autre imprévue | ns | ns |
| Une erreur peut entraîner des sanctions | ns | ns |
| Une erreur a conséquences graves pour la qualité | ns | ns |
| → Autoquestionnaire | | |
| Mon travail demande de travailler très vite (tout à fait d'accord) | 0,81 | 0,75 |
| Je ne dispose pas du temps nécessaire pour faire correctement mon travail | ns | 0,85 |
| Mon travail demande de travailler très intensément | 0,75 | 0,75 |
| Je reçois des ordres contradictoires | ns | 0,81 |
| Score élevé de demande psychologique (modèle de Karasek) | ns | ns |
| ■ Soutien social → Questionnaire médecin | | |
| Discute facilement avec ses collègues en cas de problème | 1,32 | 1,52 |
| A un nombre de collègues suffisant | ns | 1,15 |
| A la possibilité de coopérer | 1,23 | 1,21 |
| → Autoquestionnaire | | |
| Mon supérieur fait facilement collaborer ses subordonnés | 1,14 | 1,29 |
| Mes collègues m'aident à mener mes tâches à bien | 1,17 | 1,29 |
| Mes collègues me manifestent de l'intérêt | 1,19 | 1,21 |
| Score élevé de soutien social (modèle de Karasek) | 1,17 | ns |

* « Odd ratio » ou rapport de probabilité, « ns » ou non significativement différent de 1.

** Toutes choses égales par ailleurs, les salariés à 35 heures ont (1 - 0,44) = 56 % de chances en moins que les autres d'avoir dépassé 45 heures de travail dans la semaine précédant l'enquête.

*** « Le modèle réduit » oppose les salariés dont la situation est la même après la RTT aux salariés dont le temps de travail n'a pas été réduit. « Toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à taille d'entreprise, secteur, âge, etc. identiques, les premiers ont 11 % de chances supplémentaires d'avoir la liberté de décider comment faire leur travail » par rapport aux seconds.

TABLEAU II

Pour deux salariés sur trois, une réduction effective du temps de travail

| Taille de l'entreprise | 10 à 19 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 499 salariés | 500 & plus | Ensemble |
|-------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|------------|-----------|
| Agriculture | 40 | 54 | 74 | 65 | 47 |
| Énergie | 41 | 57 | 72 | 84 | 67 |
| Biens intermédiaires | 45 | 74 | 78 | 78 | 70 |
| Biens d'équipement | 57 | 84 | 72 | 76 | 76 |
| Biens de consommation durables | 43 | 69 | 80 | 81 | 75 |
| Ind. agricoles et alimentaires | 40 | 61 | 75 | 82 | 73 |
| Biens de consommation. non durables | 82 | ns | 79 | 91 | 89 |
| Bâtiment, travaux publics | 37 | 53 | 64 | 77 | 51 |
| Commerce | 44 | 64 | 69 | 72 | 59 |
| Transports, télécommunications* | 32 | 44 | 60 | 78 | 61 |
| Immobilier | 70 | 94 | 85 | 87 | 84 |
| Banques, assurances | 34 | 46 | 62 | 62 | 46 |
| Services aux entreprises | 47 | 67 | 71 | 73 | 66 |
| Services aux particuliers | 33 | 39 | 59 | 56 | 41 |
| Éducation** | 42 | 69 | 73 | 84 | 71 |
| Administrations*** | 58 | 65 | 85 | 88 | 77 |
| Ensemble | 42 | 61 | 72 | 79 | 65 |

Source : enquête SUMER 2002-2003, Dares, échantillon avec autoquestionnaires

* Hors France Télécom

** Il s'agit pour l'essentiel de l'enseignement privé

*** Il s'agit pour l'essentiel des hôpitaux publics (cf. encadré 1)

occupant des fonctions de « manutention, magasinage, transports » (62 %), de production (63 %) ou commerciales (64 %) ont été eux aussi un peu moins concernés par la RTT que les autres.

TEMPS DE TRAVAIL : PLUS COURT, PLUS FLEXIBLE... ET PLUS PRÉVISIBLE

Les salariés à temps plein qui bénéficient de la RTT déclarent une durée moyenne effective du travail de 37,2 heures la semaine précédant l'enquête. Cette durée est de 39,7 heures pour les salariés dont l'établissement a mis en œuvre un processus de RTT mais qui n'ont pas personnellement réduit leur durée effective ; nombre d'entre eux sont sans doute des cadres « au forfait », pour lesquels le décompte de la durée annuelle du travail peut se faire en jours et non en heures. Enfin la durée moyenne déclarée est de 38,9 heures pour les salariés dans les établissements qui n'ont pas engagé de démarche de RTT.

Cette durée moyenne déclarée de 37,2 heures est supérieure à 35 heures : il s'agit de la durée du travail lors de la dernière semaine travaillée, et non une moyenne hebdomadaire sur l'année. Nombre d'entreprises ont attribué des journées ou demi-journées de RTT, ce qui contribue à rapprocher la moyenne hebdomadaire des 35 heures. En outre, les salariés tendent spontanément à déclarer la durée de leur présence sur leur lieu de travail, mais le temps de travail effectif pris en compte par l'entreprise exclut parfois tout ou partie des pauses. En

fin, la durée déclarée inclut des heures supplémentaires ou des dépassements d'horaires.

Si la durée est plus courte, la flexibilité du temps de travail est plus répandue en cas de RTT effective : 57 % des salariés signalent des durées hebdomadaires de travail variables selon les périodes, contre 45 % en l'absence de RTT. Les ouvriers sont en première ligne : la durée hebdomadaire du travail est variable pour 62 % de ceux qui ont connu une réduction de leur temps de travail, contre 48 % en l'absence de RTT.

Malgré cette plus grande flexibilité, les horaires sont plus prévisibles : seuls 12 % des salariés dont la durée du travail a été réduite connaissent leurs horaires moins d'une semaine à l'avance, contre 18 % des autres salariés ; cette différence demeure significative même à taille et secteur d'activité identiques⁽²⁾. Il se peut qu'une plus grande formalisation de l'organisation du temps de travail facilite la tenue de calendriers prévisionnels. Il est également possible que les entreprises qui ont réduit leur durée du travail aient déjà, avant même la RTT, une activité plus prévisible ou une meilleure planification du temps de travail.

UNE MOINDRE PRESSION TEMPORELLE

En cas de RTT, les salariés ne subissent pas une plus forte pression temporelle que les autres. Au contraire, leur probabilité de déclarer être « toujours obligé de se dépêcher » est plutôt moins forte : 11 % contre 14 % pour les autres salariés. De même, ils sont 18 % à dé-

(2) Cf. le tableau I : l'odd-ratio de la variable « RTT » dans le modèle explicatif de la variable « ne connaît pas ses horaires la semaine prochaine » est de 0,74. Cela signifie que toutes choses égales par ailleurs (secteur, taille, âge, sexe, ancienneté, nationalité, catégorie socioprofessionnelle, etc), les salariés qui ont réduit leur temps de travail ont 26 % de chances en moins que les autres salariés de ne pas connaître leurs horaires la semaine prochaine. Tous les commentaires ici présentés s'appuient sur des analyses « toutes choses égales par ailleurs ».

clarer devoir « travailler très vite », contre 21 % des autres salariés. Ces différences peuvent sembler faibles, mais sont tout à fait significatives « toutes choses égales par ailleurs » (tableau I, encadré 2).

Quand la RTT s'applique, les salariés disent plus souvent « pouvoir interrompre leur travail quand ils le souhaitent » ou « pouvoir faire varier les délais ». De même, ils ne signalent pas plus souvent « manquer de temps pour faire correctement leur travail » : ils sont 29 % à déclarer manquer de temps, que leur temps de travail ait été ou non réduit (encadré 4). Ils n'estiment pas plus souvent leur travail « stressant ». Ces conclusions s'imposent, que la RTT ait été mise en place sous l'égide de la loi Robien (1996), des lois Aubry 1 (1998) ou Aubry 2 (2000) ou de la loi Fillon (2003).

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS CONTRAIGNANTE

Si la pression temporelle est moins forte en présence de RTT, il n'en va pas de même des contraintes organisationnelles. L'autonomie des salariés est un peu plus faible : « toutes choses égales par ailleurs », ils ont un peu moins souvent que les autres la faculté de « régler personnellement la plupart des incidents ». Leur travail est organisé de façon un peu plus rigide : ainsi, 56 % d'entre eux subissent plus de deux contraintes dans leur rythme de travail, contre 52 % des autres salariés. Ils ont un rythme de travail qui dépend plus souvent de celui de leurs collègues et sont également plus fréquemment soumis à un contrôle ou un suivi informatisé.

D'après plusieurs études monographiques, la RTT a contribué à diffuser la polyvalence et la formalisation du travail, deux innovations organisationnelles de la période récente [2]. En effet, l'obligation de polyvalence « bouche-trou » apparaît plus répandue pour les salariés qui ont réduit leur temps de travail : ils sont 26 % à devoir souvent « interrompre leur tâche pour une autre non prévue », contre 23 % des autres salariés. De façon encore plus nette, ils doivent plus souvent que les autres rendre compte par écrit de leur activité : respectivement

45 % et 34 %. La RTT est ainsi bien souvent l'occasion d'introduire plus de formalisation, non seulement dans les modes de contrôle du temps de travail, mais aussi dans les méthodes de travail.

DAVANTAGE DE SOUTIEN COLLECTIF

La possibilité qu'a le salarié de trouver de l'appui auprès de ses collègues ou de ses supérieurs, autrement dit le « soutien social », est également plus répandue. Ainsi, quand leur temps de travail a été réduit, les salariés déclarent plus souvent pouvoir « discuter facilement avec leurs collègues en cas de problème » : 89 % contre 83 %. Ils déclarent également plus souvent que leurs collègues leur « manifestent de l'intérêt » : 86 % contre 83 %. Ces résultats ne dépendent pas de la date à laquelle s'est opérée la réduction du temps de travail. Là encore, on peut douter qu'il s'agisse d'une conséquence de la RTT. En effet, selon plusieurs études, après la mise en place de la RTT, les collectifs de travail auraient plutôt tendance à éclater, les temps travaillés devenant à la fois plus diversifiés et plus individualisés [3, 4].

PETITES ENTREPRISES : DES CONDITIONS DE TRAVAIL MEILLEURES POUR LES SALARIÉS À TEMPS DE TRAVAIL RÉDUIT

Dans les petites entreprises qui ont réduit leur temps de travail, les salariés déclarent nettement plus souvent que les autres « avoir la liberté de décider comment faire leur travail », « avoir l'occasion de développer leurs compétences professionnelles » ou « devoir apprendre des choses nouvelles dans le travail ». Par rapport à ceux qui ne sont pas passés aux 35 heures et qui travaillent dans des entreprises de même taille, ils disposent d'une plus grande latitude dans leur travail, alors qu'il n'y a guère de différences à cet égard dans les entreprises plus grandes entre les salariés à temps de travail réduit et les autres. Leurs marges de manœuvre sont nettement plus élevées. De même, ils bénéficient de davan-

CONDITIONS DE TRAVAIL ET MODÈLE DE KARASEK

Dans le tableau I sont regroupées les différentes variables décrivant les conditions de travail dans le questionnaire SUMER. Ces regroupements renvoient, pour certains d'entre eux, au modèle du psychologue néerlandais Richard Karasek. Le questionnaire de Karasek est devenu, au cours des deux dernières décennies, le principal instrument d'évaluation des facteurs psychosociaux au travail. Il comporte trois dimensions : la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail.

La demande psychologique porte sur des aspects aussi bien quantitatifs (« travailler très vite », « disposer du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail », etc.) que qualitatifs

(« recevoir des ordres contradictoires »).

La latitude décisionnelle comporte deux sous-dimensions : l'utilisation et le développement des compétences d'une part, les marges de manœuvre dans la manière de faire son travail et de prendre part aux décisions d'autre part.

Le soutien social au travail comporte des aspects relatifs au soutien socio-émotionnel (« les collègues avec qui je travaille sont amicaux ») et instrumental (ils « m'aident à mener les tâches à bien »). Il s'agit aussi bien des relations avec la hiérarchie qu'avec les collègues. Les « scores » ici utilisés sont calculés selon des formules standards à partir des réponses des salariés à une batterie de questions dites « de Karasek ».

ENCADRÉ 4



Documents pour le Médecin du Travail
N° 106
2^e trimestre 2006

tage de soutien social. Ils signalent une bien meilleure ambiance de travail que ceux pour lesquels la réduction du temps de travail ne s'applique pas. D'après leurs déclarations, ils subissent une moindre pression temporelle et leur intensité de travail est moins forte. Là encore, il est plausible que les petites entreprises qui ont réduit la durée du travail offraient déjà à leurs salariés, avant la RTT, des conditions de travail et un contexte relationnel nettement meilleurs.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUS FAVORABLES PRÉEXISTAIENT-ELLES À LA RTT ?

Dans les entreprises qui appliquent la RTT, le travail n'était-il pas déjà moins intense avant sa mise en œuvre ? Le « soutien social », la solidarité entre collègues n'étaient-ils pas déjà plus importants ? Ces questions sont d'autant plus légitimes que des travaux indiquent que l'existence d'une pression sociale dans l'entreprise a facilité l'entrée dans le processus de RTT, notamment la présence d'une organisation syndicale [5].

Pour répondre à cette interrogation, on analyse les conditions de travail des salariés qui déclarent que la RTT n'a pas modifié leur situation (*encadré 3*). On suppose que leurs conditions de travail actuelles sont à peu près identiques à ce qu'elles étaient avant la RTT : il s'agit d'une hypothèse plausible, même si cela demeure une hypothèse.

En fait, parmi ceux qui ont réduit leur temps de travail, ces salariés pour qui la RTT n'a « rien changé » sont encore plus nombreux que les autres à bénéficier d'un fort soutien social sur leur lieu de travail. Puisque la RTT n'a guère changé leur situation, il est peu probable qu'elle soit à l'origine de ce fort soutien social. C'est donc qu'ils disposaient déjà d'un soutien social élevé avant la RTT. Il corrobore même l'idée selon laquelle le soutien social est plus une cause qu'une conséquence de la RTT. Il est même compatible avec le résultat des travaux monographiques, selon lesquels la RTT aurait affaibli l'influence des collectifs de travail.

Les salariés qui pensent que la RTT a modifié leur situation subissent une pression temporelle au travail équivalente à ceux pour qui la RTT n'a guère eu d'impact : tous sont moins sous pression que les salariés non concernés par la RTT. Il semble donc que, là encore, il existait une différence *a priori* entre les entreprises où le temps de travail effectif a baissé et les autres.

En revanche, ceux qui disent que la RTT a changé leur situation sont nettement plus nombreux que les autres à signaler devoir « changer de poste en cas d'urgence » ou « devoir rendre compte par écrit de [leur] activité ». Ceci confirme que la polyvalence et la formalisation du travail ont bien été associées à la mise en place de la RTT.

DES SALARIÉS MAJORITAIREMENT SATISFAITS DE LA BAISSÉ DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL

La moitié des salariés tire un bilan global positif de la réduction de leur temps de travail, un tiers estime qu'elle n'a pas changé leur situation et un sur sept estime en revanche qu'elle l'a dégradée (*tableau III*). Cette perception est partagée dans toutes les catégories sociales. Toutefois, les femmes cadres sont plus nombreuses (52 %) que les employées (46 %) et les ouvrières (43 %) à déclarer que leur situation est « meilleure » après la RTT, ce qui recoupe un résultat déjà observé [6].

Les salariés « pionniers » de la RTT, c'est-à-dire ceux qui ont été concernés par l'application des lois Robien (1996) et Aubry 1 (1998), sont plus nombreux que les salariés plus récemment concernés par la RTT (en 2002 ou 2003) à estimer que leur situation s'est améliorée : 56 %, contre 45 % (*tableau IV*). A l'inverse, quand la réduction effective du temps de travail est récente, les salariés estiment plus souvent qu'elle n'a pas changé leur situation : 36 % contre 24 % pour les « pionniers ». En fait, les accords « pionniers » comportaient plus souvent des réorganisations importantes du travail que des accords plus récents [7].

TABLEAU III

Près de la moitié des salariés dont le temps de travail a baissé estiment que leur situation est meilleure

Compte-tenu de tous les changements, dans le travail et hors travail dus à la RTT, considérez-vous que votre situation est... ? (en pourcentage)

| SITUATION : | MEILLEURE | | | IDENTIQUE | | | MOINS BONNE | | | NON RÉPONSE | | | |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|----------|----------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | H | F | Ens | H | F | Ens | H | F | Ens | |
| Cadres, ingénieurs, techniciens | 52 | 52 | 52 | 30 | 32 | 31 | 14 | 13 | 14 | 3 | 3 | 3 | |
| Professions intermédiaires | 50 | 49 | 50 | 31 | 29 | 31 | 16 | 18 | 17 | 2 | 4 | 3 | |
| Employés | 51 | 46 | 47 | 32 | 33 | 33 | 16 | 17 | 17 | 2 | 4 | 3 | |
| Ouvriers | 50 | 43 | 49 | 35 | 40 | 36 | 12 | 14 | 12 | 3 | 4 | 3 | |
| Ensemble | | 51 | 47 | 49 | 33 | 33 | 33 | 14 | 16 | 15 | 3 | 4 | 3 |

Source : enquête SUMER 2002-2003, Dares, échantillon avec autoquestionnaires, salariés à temps plein, dont le temps de travail a été réduit.

Les « pionniers » sont plus satisfaits que les autres.

Compte-tenu de tous les changements, dans le travail et hors travail dus à la RTT, considérez-vous que votre situation est...?
(en pourcentage)

TABLEAU IV

| Situation : | meilleure | identique | moins bonne | non réponse | Ensemble |
|--|-----------|-----------|-------------|-------------|----------|
| 1996-1998 | 56 | 24 | 17 | 3 | 100 |
| 1999 | 56 | 28 | 13 | 3 | 100 |
| 2000-2001 | 51 | 32 | 15 | 2 | 100 |
| 2002-2003 | 45 | 36 | 17 | 2 | 100 |
| Ensemble | 49 | 33 | 15 | 3 | 100 |
| Durée hebdomadaire moyenne (en heures) | 37,5 | 38,0 | 39,1 | 37,2 | 37,9 |

Source : enquête SUMER 2002-2003, Dares, échantillon avec autoquestionnaires, salariés à temps plein, dont le temps de travail a été réduit.

LE NOYAU DES MÉCONTENTES

Quelle que soit la date où la RTT a été mise en place, la part des mécontents reste identique, de l'ordre de 15 %.

Leur durée du travail atteint 39,1 heures, contre 37,5 heures pour les satisfaits et 39,0 heures pour les salariés qui ne bénéficient pas de la RTT (tableau IV). Leur durée du travail a donc probablement moins diminué que celle des autres salariés concernés par la RTT. Quatre-vingt quatorze pour cent des mécontents estiment que leur charge de travail « n'a pas diminué autant que leur temps de travail ». Il est vrai que cette proportion atteint encore 82 % pour les satisfaits. Les salariés

qui ont bénéficié de la RTT estiment donc, pour la plupart, que l'intensité de leur travail a augmenté, bien qu'elle demeure moins élevée pour eux que pour ceux qui ne sont pas « passés aux 35 heures ».

Les mécontents subissent plus que les autres l'allongement des horaires : plus du tiers d'entre eux déclare que la RTT les a conduits « à travailler plus souvent tard le soir ou tôt le matin », soit deux fois plus que l'ensemble des salariés à qui s'applique la RTT. Mais le point le plus sensible est la qualité du travail : plus de la moitié des mécontents estime que la RTT ne leur « permet plus de faire un travail aussi soigné ». Là encore, c'est deux fois plus que pour l'ensemble des salariés à qui s'applique la RTT.

Bibliographie

- [1] OLIVEIRA A., ULRICH V. - L'effet des 35 h sur la durée du travail des salariés à temps partiel. Documents d'étude de la DARES. 2002 : 61.
- [2] JACQUOT L., SETI N. - Réduction du temps de travail et pratiques de gestion des ressources humaines. *Trav Emp.* 2002 : 92 : 115-31.
- [3] PELISSE J. - À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles. *Trav Emp.* 2002 : 90 : 7-21.
- [4] ASKENAZY P., BLOCH-LONDON C., ROGER M. - La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations. *Econ Stat.* 2004 : 376-377 : 153-203.
- [5] AUCOUTURIER A.L., COUTROT T. - Prophètes en leur pays : les pionniers des 35 heures et les autres. *Trav Emp.* 2000 : 82 : 53-72.
- [6] MEDA D., ORAIN R. - Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? *Premières informations. Premières synthèses.* 2001 : 21 (1).
- [7] COUTROT T., GUIGNON N. - Négociation sociale et performance économique : le cas des 35 heures. *Trav Empl.* 2002 : 92 : 95-113.
- [8] KARASEK R., THEORELL T. - *Healthy work : stress, productivity and the reconstruction of working life.* New York : Basic Books. 1990 : 381 p.