

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A T-ELLE AMÉLIORÉ LA VIE QUOTIDIENNE DES PARENTS DE JEUNES ENFANTS ?

60% des parents de jeunes enfants déclarent que la réduction du temps de travail leur a permis de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Le niveau de satisfaction est d'autant plus élevé que l'organisation du temps de travail est régulière et les horaires maîtrisables et prévisibles. Plus que la flexibilité elle-même, c'est la manière dont elle a été négociée entre le salarié et l'employeur qui est déterminante dans la satisfaction ou l'insatisfaction des salariés. La réduction du temps de travail a agi comme un révélateur des inégalités entre salariés travaillant dans des secteurs protégés, avec une forte tradition de dialogue social et bénéficiant d'un environnement favorable à la famille, et les salariés soumis à des formes contraignantes d'organisation du travail.

La RTT a t-elle permis aux parents de jeunes enfants de mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie familiale ? Une enquête réalisée au cours de l'année 2000 auprès d'un échantillon d'allocataires ayant au moins un enfant âgé de moins de six ans, de six caisses d'allocations familiales réparties sur le territoire français, et destinée à observer les pratiques des parents en matière d'articulation de l'activité professionnelle et de la vie familiale apporte quelques éléments de réponses à la question (cf. méthodologie). Un certain nombre de ces parents, concernés par la mise en œuvre de la première loi Aubry sur la réduction du temps de travail, ont en effet

Tableau 1
Le passage aux 35 heures a-t-il permis de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale ?

En pourcentage

| | Femmes* | Hommes** | Total |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| N'a pas amélioré | 40,5 | 44,8 | 42,1 |
| A amélioré | 59,5 | 55,2 | 57,9 |
| Total | 100,0 (n=499) | 100,0 (n=203) | 100,0 (n=658) |

(*) - 83 % vivent avec un conjoint « actif » ou en formation ou étudiant.
(**) - 64 % vivent avec une conjointe « active » ou en formation ou étudiante. Le fait d'être dans ce cas ne modifie pas les appréciations des pères : 55,7 % de « oui » contre 55,2 % pour l'ensemble des pères.

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

Pour six parents sur dix ayant un enfant de moins de six ans, la RTT a amélioré la gestion de leur vie quotidienne

Les enjeux temporels de la RTT ne sont pas seulement des enjeux de durée du travail ; ils portent aussi sur l'aménagement du temps et sur la gestion de la flexibilité de l'organisation du travail. Dans leur principe, les lois sur la réduction du temps de travail devraient donc permettre de libérer du temps pour la vie hors travail. Mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte dans la construction des équilibres entre les temps sociaux et, en particulier, les modalités de la réduction, les conditions des négociations et les réaménagements de l'organisation du travail. Les effets bénéfiques de la réduction peuvent ainsi être annihilés par la déstructuration des horaires de travail et par le développement d'une flexibilité de l'organisation du travail imposée aux salariés.

Dans l'enquête ici présentée, 60 % des parents concernés par les 35 heures ont répondu positivement à la question : « *Considérez-vous que la loi sur les 35 heures vous a permis de mieux concilier votre vie familiale avec votre vie professionnelle ?* » (tableau 1). L'effet sur la vie familiale est donc jugé plutôt positif par les parents de jeunes enfants, ce qui conforte les résultats de l'enquête « RTT et modes de vie » où les parents d'enfants de moins de douze ans, notamment les

répondu aux questions concernant les effets des 35 heures sur leur vie familiale. Leurs appréciations ont été analysées en fonction de leurs caractéristiques familiales, professionnelles et de caractéristiques liées à l'organisation de leur travail.

L'enquête « RTT et modes de vie » de la Dares a montré que les salariés peuvent être satisfaits du point de vue de leur vie professionnelle mais ressentir négativement les effets de la RTT sur leur vie privée ou, inversement, apprécier ses conséquences sur leur vie familiale mais en dénoncer les méfaits sur leurs conditions de travail (Estrade, Méda, Orain, 2001 ; Estrade, Ulrich, (2002)⁽¹⁾. Ici, seule l'influence de la loi sur les appréciations à l'égard de l'articulation travail/famille est analysée. Dans cette perspective, nous avons sélectionné des parents salariés soumis à de fortes contraintes familiales. Leurs jugements sont fortement conditionnés par la présence au foyer de jeunes enfants comme le confirment les résultats de l'étude de D. Méda et R. Orain, (2002) . Suffit-il de réduire la durée du travail pour que la vie quotidienne des parents de jeunes enfants s'améliore ? Et dans quelle mesure les caractéristiques de l'organisation du travail, les horaires en

particulier, influencent-elles leurs appréciations ?

L'enquête permet de valider trois hypothèses :

1- Le niveau de satisfaction par rapport aux effets de la RTT sur la vie familiale est d'autant plus élevé que l'organisation du travail est régulière, et les horaires maîtrisables et prévisibles.

2- Plus que la flexibilité du travail elle-même, c'est la façon dont elle a été négociée entre le salarié et l'employeur qui est déterminante dans la satisfaction ou l'insatisfaction des salariés.

3- La loi agit comme un révélateur des inégalités dans le domaine de l'organisation du travail entre, d'une part, les salariés qui travaillent dans des secteurs « protégés », bien régulés avec une forte tradition de dialogue social et bénéficiant d'un environnement favorable à la famille, et les autres salariés plus soumis à des formes contraignantes d'organisation du travail d'autre part.

Tableau 2
Satisfaction selon le niveau de diplôme

En pourcentage

| Niveau d'éducation | Oui (permet de mieux concilier) | Non (ne permet pas de mieux concilier) | Total |
|----------------------|---------------------------------|--|--------------|
| Pas de diplôme | 6,3 | 5,8 | 6,1 |
| Collège, BEPC, | 4,2 | 2,5 | 3,5 |
| CAP /BEP/BAC | 47,2 | 54,9 | 50,5 |
| Universitaire | 42,3 | 36,8 | 40,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

(1) - Leur étude s'intéresse aux enfants de moins de douze ans et pas seulement aux jeunes enfants

femmes, étaient plus « satisfaits » que la moyenne des salariés ainsi que les résultats de sondages sur le sujet⁽²⁾. Les femmes sont un plus nombreuses que les hommes à déclarer que la RTT a amélioré les conditions d'articulation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle⁽³⁾ mais, proportionnellement, moins que dans l'enquête « RTT et modes de vie » (respectivement 43 et 35 %). L'âge des enfants - différent dans les deux enquêtes et impliquant des contraintes d'une autre nature influence fortement les appréciations des parents.

Les salariés : moins sensibles à leurs caractéristiques individuelles qu'à leurs conditions de travail

La mise en relation des réponses à la question concernant l'impact de la RTT sur la conciliation travail/famille avec quelques caractéristiques individuelles des parents salariés permet de vérifier, test statistique à l'appui⁽⁴⁾, que celles-ci différencient peu les réponses. Que ce soit le niveau de diplôme (tableau 2), le niveau de salaire, le statut du salarié ou le secteur d'activité, ces variables sont en effet peu discriminantes.

Le statut d'emploi influence relativement peu le jugement. Les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée sont un peu plus nombreux à être satisfaits (55,2 %) que les salariés en contrat à durée déterminée (50 %). De même, si le secteur d'activité est peu discriminant, en revanche, les salariés de l'État expriment plus souvent que les autres leur satisfaction (tableau 3).

A la différence de l'enquête « RTT et modes de vie », qui montrait que les cadres étaient plus satisfaits en moyenne que les autres catégories, il apparaît ici que la catégorie socioprofessionnelle n'influence que peu le juge-

Tableau 3
Satisfaction selon le secteur d'activité, public ou privé

En pourcentage

| Secteur d'activité | Oui (permet de mieux concilier) | Non (ne permet pas de mieux concilier) | Total |
|--|---------------------------------|--|--------------|
| Salariés de l'État | 67,7 | 32,3 | 100,0 |
| Salariés d'une entreprise publique ou nationalisée | 57,0 | 43,0 | 100,0 |
| Salariés du secteur privé..... | 55,2 | 44,8 | 100,0 |

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

Tableau 4
Satisfaction selon la catégorie socioprofessionnelle

En pourcentage

| Secteur d'activité | Oui (permet de mieux concilier) | Non (ne permet pas de mieux concilier) | Total |
|--|---------------------------------|--|--------------------------|
| Cadres d'entreprises | 18,1 | 19,1 | 18,5 |
| Cadres de la Fonction publique | 19,7 | 18,4 | 19,1 |
| Prof. intermédiaires de la santé | 12,9 | 11,6 | 12,3 |
| Employé(e)s..... | 37,3 | 35,4 | 36,5 |
| Ouvrier(e)s | 10,5 | 13,0 | 11,6 |
| Autres | 1,6 | 2,5 | 2,0 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 (n= 658) |

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

ment des parents (tableau 4). Pour les cadres, comme pour les ouvriers, certaines caractéristiques liées aux conditions de travail peuvent contribuer à réduire les avantages de la RTT. Toutefois, D. Méda et R. Orain (2002) montrent que les salariés ayant des enfants âgés de moins de 12 ans se distinguent des autres salariés et dressent un bilan positif concernant leur vie quotidienne, quelle que soit leur situation professionnelle.

L'effet des modalités de la fixation des horaires

A propos des accords Robien, Doisneau (2000) avait déjà montré que les caractéristiques de l'organisation du travail sont plus déterminantes que les caractéristiques personnelles des salariés dans la construction de leur jugement sur l'effet de la RTT. Les résultats de notre enquête et ceux de l'enquête « RTT et modes de vie » confirment ses observations.

Ils mettent en évidence l'effet du « climat » régnant dans l'entreprise sur le jugement des salariés, selon que l'employeur est plus ou moins « *family-friendly* », c'est-à-dire réceptif aux contraintes hors travail des salariés.

Près de la moitié des salariés de l'échantillon se sont ainsi vu imposer leurs horaires de travail, les autres ont pu les négocier par l'intermédiaire de leurs syndicats, ou même les choisir. Les parents jugent l'effet de la RTT sur leur vie familiale d'autant plus satisfaisant qu'ils ont eu la possibilité de négocier leurs horaires. En revanche, ils sont plus fréquemment

(2) -Un sondage CSA/Liaisons sociales réalisé par téléphone en mars 2001 auprès de 765 salariés représentatifs de la population française âgée de 15 ans et plus aboutit à des résultats très proches. A la question : " Selon vous, le passage aux 35 heures permet-il de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ? : 64 % des personnes interrogées ont répondu positivement (68 % dans le secteur public et 63 % dans le secteur privé), 25 % ont répondu non (20 % dans le secteur public, 28 % dans le secteur privé) et 11 % ne se sont pas prononcées.

(3) - Le questionnaire pouvait être rempli par le père ou par la mère. Parmi les 658 personnes de l'échantillon concernées par les 35 heures au moment de l'enquête, 203 sont des pères et 499 sont des mères.

(4) -Test du CHI2.

Tableau 5
Satisfaction selon que les horaires de travail ont été imposés, choisis ou négociés
(au moment de la négociation de la RTT)

En pourcentage

| | Imposés | Choisis par vous | Négociés | Autre |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| OUI a amélioré | 50,6 | 62,5 | 66,2 | 67,5 |
| NON n'a pas amélioré.. | 49,4 | 37,5 | 33,8 | 32,5 |
| Total..... | 100,0 (49,6) | 100,0 (11,7) | 100,0 (32,8) | 100,0 (5,8) |

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

Tableau 6
Les appréciations des parents selon qu'ils ont ou non
des horaires de travail atypiques*

En pourcentage

| | OUI a amélioré | NON n'a pas amélioré | Total |
|---|----------------|----------------------|--------------|
| Salariés avec des horaires de travail atypiques..... | 50,4 | 49,6 | 100,0 |
| Salariés avec des horaires réguliers de travail | 64,1 | 35,9 | 100,0 |

* - La question était la suivante : « Pour ceux qui travaillent hors de leur domicile : travaillez-vous régulièrement ou occasionnellement en dehors des heures normales ? » (en soirée après 18 heures, en fin de semaine, le matin avant 8 heures, la nuit).

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

mécontents lorsque les horaires de travail leur sont imposés (tableau 5). Ceci corrobore les résultats de l'enquête de la Dares, qui montrent l'influence déterminante des conditions dans lesquelles la négociation a été menée et la possibilité ou non de choisir ses horaires sur les différents indicateurs de satisfaction.

L'effet des horaires atypiques et des délais de prévenance

Bien que les horaires fixes et réguliers demeurent les plus répandus, les horaires « atypiques » concernent une proportion importante de salariés. En effet, un actif sur dix travaille selon un rythme hors normes (Boisard et Fermanian, 1999). Or la segmentation des temps et des rythmes de travail, le manque de synchronisation des horaires de travail avec les horaires d'ouverture des équipements de la petite enfance compliquent la gestion de la vie quotidienne des parents et

les conduisent à mettre en place une organisation sophistiquée des modes de prise en charge de leurs enfants (Fagnani, Letablier, 2003). Même lorsque les parents recourent à une assistante maternelle (le mode de garde subventionné le plus fréquent des enfants âgés de moins de trois ans), et dont les horaires sont réputés plus souples que ceux des crèches, il est fréquent que la « nourrice » refuse de prendre en charge l'enfant au delà d'une certaine heure.

Les appréciations des parents varient fortement selon qu'ils ont ou non des horaires de travail « atypiques » : 65 % des parents qui ont des horaires fixes et réguliers estiment que la RTT a amélioré leur vie quotidienne contre 50 % de ceux qui ont des horaires atypiques (tableau 6).

De même, pour organiser et planifier suffisamment à l'avance la garde et les activités quotidiennes des enfants, il est important que les horaires de travail soient prévisibles et relativement maîtrisables. L'importance de ces paramètres se reflète dans les appréciations des parents : lorsque leur employeur respecte les délais de prévenance en vigueur (cas de 85 % des salariés concernés), plus de six sur dix expriment leur satisfaction à l'égard de la RTT, contre seulement 37 % dans le cas contraire (tableau 7).

L'impact de la durée effective du travail

La durée effective du travail influence aussi la perception des salariés. Le taux de satisfaction est d'autant plus élevé que celle-ci se situe autour de la norme collective légale. Ainsi, 65 % de ceux qui travaillent en moyenne entre 35 et 38 heures par semaine (soit près de la moitié) sont satisfaits, contre seulement 48 % de ceux

Tableau 7
Les appréciations selon que l'employeur respecte ou non
les délais de prévenance des horaires de travail

En pourcentage

| | OUI À permis de mieux concilier | NON N'as pas permis de mieux concilier | Total |
|---|---------------------------------|--|--------------------------------|
| Employeur respecte les délais | 64,3 | 35,7 | 100,0 (84,6) |
| Employeur ne respecte pas les délais .. | 37,3 | 62,7 (15,4) | 100,0 |
| Ensemble des salariés | 60,1 | 39,9 | 100,0 (100,0) |

Champ : Salariés concernés par les délais de prévenance en matière d'horaires de travail

Source : Enquête conciliation vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

qui travaillent plus de 39 heures (soit près de 31 % des personnes interrogées) (tableau 8). Les salariés qui travaillent bien au-delà de la norme sont ainsi sur-représentés parmi ceux qui jugent négativement l'impact de la RTT : 39 % alors qu'ils ne représentent que 31 % dans l'ensemble de l'échantillon. Ceci corrobore les résultats d'autres études sur des catégories de salariés à qui ont été octroyés des jours de RTT sans que leur durée de travail hebdomadaire soit réduite. Les cadres, en particulier, sont toujours soumis à de fortes contraintes temporelles et subissent fréquemment l'intensification de leur charge de travail (Bouffartigue, Bouteiller, 2000).

L'effet des modalités de la réduction du temps de travail

Les modalités de la RTT dépendent de nombreux paramètres. Lorsque le parent salarié se voit attribuer des jours de repos supplémentaires, il peut apprécier cette nouvelle plage de liberté sans toutefois en tirer avantage au niveau de la gestion de sa vie quotidienne. L'annualisation des horaires - qui prend des formes diverses, plus ou moins avantageuses pour les salariés - peut être ressentie positivement par les parents si cela leur permet de résoudre le problème souvent

Tableau 8
Les appréciations selon le nombre d'heures de travail en moyenne par semaine
En pourcentage

| | OUI (a permis de mieux concilier) | NON (n'a pas permis de mieux concilier) | Total |
|----------------------------|--|---|--------------|
| 34 heures ou moins..... | 58,1 | 41,9 | 100,0 |
| Entre 35 et 38 heures..... | 64,5 | 35,5 | 100,0 |
| 39 heures ou plus..... | 47,7 | 52,3 | 100,0 |
| Total | 57,9 | 42,1 | 100,0 |

Source : Enquête sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, CNAF, 2000.

épineux des vacances des enfants et de passer plus de temps avec eux durant ces périodes. Néanmoins, la forte augmentation épisodique de la durée de travail et l'irrégularité des horaires peuvent aggraver les difficultés liées à l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale pendant le reste de l'année. Parmi les modalités de la RTT, c'est la réduction de la durée hebdomadaire qui satisfait le plus les parents de jeunes enfants (tableau 9). Ce sont les demi-journées ou journées prises de manière régulière et les jours de congés supplémentaires qui accroissent le plus la satisfaction globale des salariés (Méda, Orain, 2002).

Les conditions de travail participent d'un environnement professionnel plus ou moins « *family-friendly* » qui module l'appréciation des salariés eu

égard à l'impact de la RTT sur leur vie quotidienne. En tant que parents, ils sont plus sensibles que leurs collègues à la façon dont leur employeur prend en considération leurs obligations familiales.

Un niveau de satisfaction étroitement corrélé avec les perceptions de l'employeur et de l'environnement professionnel

Dans le questionnaire, les parents étaient conviés à noter leur employeur eu égard à son attitude vis à vis des contraintes familiales de ses salariés, parents de jeunes enfants. Il en ressort que la proportion de parents estimant que la RTT a amélioré leur vie quotidienne augmente régulièrement avec l'élévation de la note attribuée à l'employeur (graphique 1). Plus de huit parents sur dix qui gratifient leur employeur de la meilleure note expriment leur satisfaction, contre seulement quatre sur dix parmi ceux qui le jugent plus sévèrement.

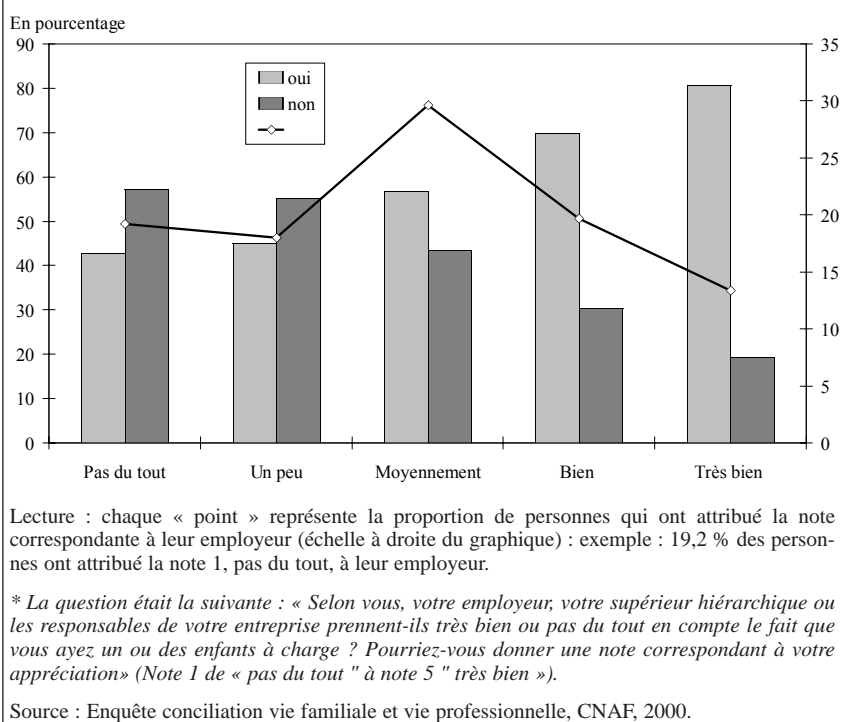
Ces résultats indiquent que ce sont les salariés travaillant dans des secteurs « protégés » et qui bénéficiaient, antérieurement à la loi, de conditions avantageuses liées à leur situation de « parents salariés » qui expriment la plus grande satisfaction quant aux effets de la RTT sur leur vie familiale.

Tableau 9
L'impact des modalités de réorganisation des horaires de travail sur le degré de satisfaction
En pourcentage

| | OUI (a permis de mieux concilier) | NON (n'a pas permis de mieux concilier) | Total |
|--|--|---|--------------|
| Annualisation..... | 52,7 | 47,3 | 100,0 |
| Réduction de la durée journalière..... | 52,2 | 47,8 | 100,0 |
| Réduction de la durée hebdomadaire .. | 71,0 | 29,0 | 100,0 |
| Augmentation des jours de congé | 59,5 | 40,5 | 100,0 |
| Réaménagement du temps de travail... | 62, | 37,4 | 100,0 |
| Autre | 37,5 | 62,5 | 100,0 |
| Total | 57,9 | 42,1 | 100,0 |

Source : Enquête sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, CNAF, 2000.

Graphique 1
Répartition des satisfaits et non satisfaits en fonction
de la note attribuée à l'employeur par les salariés*



Satisfaits et insatisfaits : une analyse qualitative

Une analyse des réponses à la question ouverte sur les raisons avancées par les parents pour justifier leur appréciation de l'effet de la RTT sur leur vie familiale confirme l'influence primordiale des conditions de travail et de l'organisation des horaires sur les équilibres entre les mondes du travail et de la famille⁽⁵⁾.

Ceux (pères ou mères) qui sont insatisfaits, déclarent que soit leurs conditions de travail n'ont pas changé (ils continuent à travailler le samedi ou dimanche, par exemple), soit l'employeur ne respecte pas les engagements (concernant les repos ou les jours RTT), soit l'organisation du travail et la répartition des horaires ne leur permettent pas de « profiter » plus souvent de leurs enfants. Ces justifications attestent bien du rôle déterminant de l'organisation du travail et des conditions dans

lesquelles la RTT est mise en œuvre. Par ailleurs, nombreux sont ceux qui précisent que leur charge de travail n'a pas été allégée, au contraire, et que par conséquent leur disponibilité « mentale » pour les enfants s'en trouve affectée.

Les salariés qui ressentent une aggravation des conditions de leur vie quotidienne estiment que la durée effective de leur travail n'a pas changé. Ils dénoncent aussi l'irrégularité des horaires d'une semaine à l'autre et le raccourcissement des délais de prévenance, autant de faits qui rendent plus complexe l'organisation de la garde des enfants. Parfois même, ils expriment une certaine déception car la diminution escomptée des dépenses consacrées à la garde des enfants ne s'est pas produite du fait de l'irrégularité du temps de travail et des horaires décalés. De plus, l'octroi d'une journée de RTT toutes les deux semaines ne se traduit pas toujours par une diminution des frais de garde car les assistantes

maternelles ou les crèches ne prennent pas en compte l'absence de l'enfant. Le fait de fractionner les heures RTT plutôt que d'octroyer des journées ou des demi-journées reste un facteur de dégradation de la vie hors travail. De même, l'intensification du travail dans les entreprises qui n'ont pas embauché, et la fatigue qui s'ensuit, réduisent la disponibilité pour la vie familiale. Parfois, les nouveaux horaires mis en place s'avèrent moins compatibles avec l'emploi du temps des enfants. En outre, la réorganisation du travail s'est parfois accompagnée d'une formalisation beaucoup plus rigide (chaque heure est comptabilisée) et a mis fin aux arrangements à l'amiable entre les salariés et leurs employeurs. Enfin, le morcellement plus fréquent des horaires de travail contribue à l'augmentation du temps passé dans les transports.

Ces salariés insatisfaits exercent fréquemment leur activité dans le commerce, la grande distribution, le secteur social, les transports, l'industrie de la confection ou encore les industries pharmaceutiques et chimiques.

Les parents « satisfaits » mettent en avant des arguments communs aux pères comme aux mères, et qui concernent un large spectre de professions. Le maître mot qui revient dans la majorité des réponses est « disponibilité » : pères et mères déclarent pouvoir consacrer plus de temps à leurs enfants qu'auparavant. Cette disponibilité se décline en : samedis libres, mercredis libres ou demi-journées libres (en récupération) ; plus de souplesse journalière qui permet d'accompagner les enfants à l'école le matin ou d'aller les chercher le soir ; plus de temps avec les enfants pendant les vacances scolaires. Certains mentionnent une moindre fatigue qui autorise une plus grande

(5) - Au total, 365 réponses ont été analysées.

disponibilité. D'autres évoquent la plus grande souplesse dans la gestion des congés. D'autres encore déclarent faire des économies sur les frais de garde des enfants en raison d'un besoin moindre en gardes complémentaires, le soir après l'école maternelle ou le mercredi. D'autres, enfin, indiquent la possibilité de nouveaux arrangements entre les parents pour se relayer auprès des enfants. Négocier le mercredi ou une demi-journée libres par semaine offre la possibilité de desserrer les contraintes éducatives.

Presque tous les hommes satisfaits de l'effet des 35 heures sur leur vie familiale mettent en exergue le fait qu'ils passent davantage de temps avec leurs enfants, même lorsqu'ils sont séparés de la mère. Les pères ou les mères qui émettent un jugement positif quant à l'impact de la RTT sur leur vie quotidienne ont plutôt des revenus modestes ou moyens, tandis que ceux qui déclarent prendre davantage de vacances avec les enfants sont plus qualifiés, souvent cadres supérieurs ou cadres moyens.

Conclusion

Les parents de très jeunes enfants perçoivent les effets de la RTT sur leur vie quotidienne en fonction des contraintes spécifiques auxquelles ils font face pour articuler vie familiale et vie professionnelle. Si, globalement, celle-ci est plutôt bien vécue en raison du temps qu'elle libère, comme l'a montré l'enquête de la Dares, en revanche, les modalités d'application des 35 heures, en particulier les nouvelles caractéristiques de l'organisation du travail, différencient fortement l'appréciation des parents de jeunes enfants. Des écarts s'observent entre les salariés - quels que soient leur profession et leur secteur d'activité - entre ceux qui peuvent profiter pleinement de la RTT dans le cadre d'horaires standard, prévisibles et maîtrisables, et ceux ou celles qui ne le peuvent pas car ils sont confrontés à des durées effectives de travail plus longues que la durée légale, ou bien à des horaires atypiques, irréguliers ou mal synchronisés avec les rythmes de vie de jeunes enfants.

Dresser un bilan des effets de la loi sur l'articulation travail/famille exige donc une approche nuancée, compte-tenu des disparités existantes en matière d'organisation du travail et de l'hétérogénéité des situations et des modes de vie des familles. Toutefois, plus en amont, les conditions dans lesquelles se sont déroulées les négociations renvoient à la question des rapports de force entre employeurs, syndicats et employés au sein des entreprises, à la qualité du « dialogue social » et à leurs répercussions - directes ou indirectes - sur le « bien-être » des familles, un enjeu de première importance pour la politique familiale.

Jeanne Fagnani
(CNRS/Matisse,

Université de Paris 1)

Marie-Thérèse Letablier
(CNRS/CEE).

UNE ANALYSE STATISTIQUE QUI CONFIRME LE CLIVAGE

Le recours à une méthode statistique permet de mieux cerner les variables qui caractérisent les deux groupes des « satisfaits » et des « non-satisfaits » (encadré). Les salariés concernés par les 35 heures ayant répondu à la question « *Considérez-vous que cela a permis de mieux concilier votre vie familiale avec votre vie professionnelle ?* » ont été sélectionnés ; ils représentent une population de 658 individus.

Le tableau ci-contre synthétise les résultats et met en évidence le rôle des conditions de travail, du régime temporel et des modalités d'application de la RTT dans la construction du jugement vis-à-vis de l'effet des 35 heures sur la vie familiale. La satisfaction apparaît étroitement associée à une perception positive de l'employeur. A l'opposé, les mécontents et les « désenchantés » émettent des opinions négatives à l'égard de leur entreprise, notamment quant aux conditions de travail et à l'attitude de l'employeur.

| | Modalités « caractérisantes »* | Valeur test |
|----------------------------------|---|-------------|
| OUI (a amélioré) | Note attribuée à l'employeur : 5 (« Très bien ») | 4.71 |
| | Modalités de la RTT : réduction de la durée hebdomadaire | 3.58 |
| | Le salarié a des horaires de travail standard | 3.23 |
| | Travaille, en moyenne, entre 35 et 38 h. par semaine | 3.12 |
| | Horaires de travail négociés avec l'employeur | 2.98 |
| | Note attribuée à l'employeur : 4 (« Bien ») | 2.98 |
| | Pas d'organisation du temps de travail hors normes | 2.80 |
| | Le salarié a un CE qui aide pour la garde des enfants | 1.97 |
| NON (n'a pas amélioré) | Note attribuée à l'employeur : 1 (« Pas du tout ») | 3.68 |
| | Modalités de la RTT : Pas de réduction de la durée hebdomadaire | 3.58 |
| | Horaires de travail imposés par l'employeur | 3.49 |
| | Salarié a des horaires de travail hors normes | 3.23 |
| | Note attribuée à l'employeur : 2 (« Un peu ») | 3.03 |
| | Organisation du temps de travail hors normes | 2.80 |
| | Travaille, en moyenne, entre 39 et 40 h. par semaine | 2.20 |

*Les modalités des variables dites caractérisantes ont été hiérarchisées à l'aide du critère statistique de la valeur-test, en utilisant le logiciel SPAD (version 3). Voir A. Morineau, 1984, Notes sur la caractérisation statistique d'une classe et les variables-tests, *Bulletins techniques, Centre Statistique Informatique Appliquées*, Vol. 2, n°1-2, pp. 20 - 27.

Source : Enquête conciliation a vie familiale et vie professionnelle, CNAF, 2000.

Encadré

Les deux groupes ont été analysés en fonction des variables suivantes :

- Niveau d'éducation (1).
- Profession (2)
- Durée hebdomadaire du travail
- Horaires atypiques ou non
- Heure de retour au domicile
- Modalités de répartition des horaires de travail
- Horaires imposés, choisis ou négociés
- Salaire moyen mensuel net
- Aide du Comité d'entreprise pour la garde ou les loisirs des enfants
- Qualification de l'employeur par les salariés (note attribuée à l'employeur selon qu'il prend ou non en compte les obligations familiales du salarié)

(1) - Pour obtenir suffisamment d'effectifs dans chaque catégorie, nous avons regroupé :

- Pas de diplôme, CEP et ne sait pas dans : **1-Pas de diplôme/ne sait pas**
- BEPC, Brevet élémentaire, brevet des collèges, CAP/BEP dans : **2-Niveau collègue,**
- Bac technique ou professionnel, brevet de technicien ou professionnel, autres brevets et Bac généraliste, BTS, DUT, DEUST et autres diplômes du second degré dans : **3-Niveau lycée,**
- Diplôme universitaire, diplôme d'ingénieur, Grandes écoles et autres dans : **4-Niveau universitaire.**

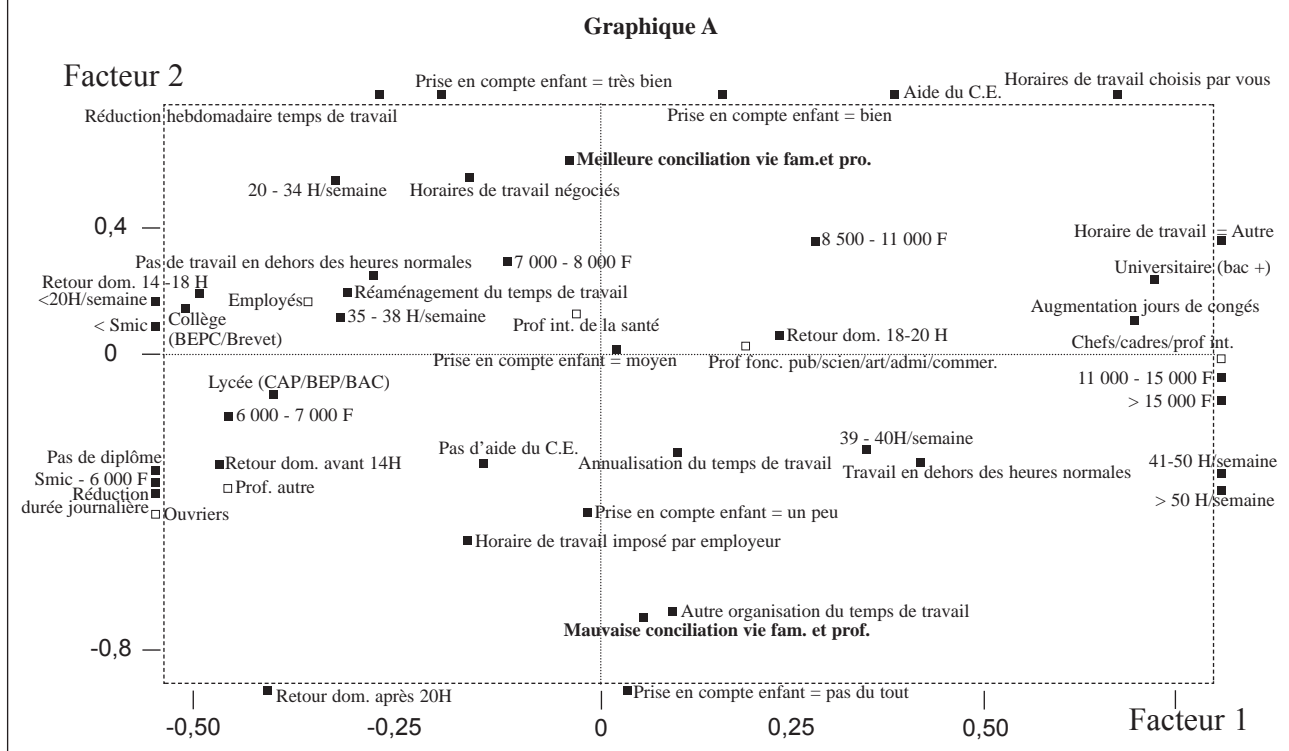
(2) - Concernant les professions (PCS) :

- **Cadres** : cadres de la fonction publique, professeurs et professions scientifiques, professions de l'information et des spectacles, cadres d'entreprises
- **Prof. intermédiaires** de la fonction publique/administration/scientifiques/arts/commerce : instituteurs et assimilés + administration fonction publique, professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprises, techniciens contremaîtres et agents de maîtrise
- **Professions intermédiaires de la santé et du travail social**
- **Employés** : Employés civils et agents de service de la fonction publique, policiers et militaires, employés administratifs d'entreprises, employés de commerce, personnels des services directs aux particuliers
- **Ouvriers** : OQ de type industriel, OQ de type artisanal, chauffeurs, OQ de la manutention, du magasinage et des transports, ouvriers non qualifiés de type industriel, ouvriers non qualifiés de type artisanal, ouvriers agricoles ou assimilés
- **Autres**

EN TERMES DE CONDITIONS ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Une analyse factorielle des correspondances multiples permet de déterminer les caractéristiques les plus pertinentes qui différencient les réponses des parents. Les variables les plus corrélées sont éliminées pour ne conserver que les plus discriminantes. Sur le graphique A (ci-dessous) sont projetées les modalités des variables retenues (voir encadré). Les variables qui contribuent le plus fortement à l'axe 1 (horizontal) sont : le salaire net mensuel, la durée moyenne hebdomadaire du travail et le niveau d'éducation. Deux profils socio-professionnels s'opposent sur cet axe : d'un côté des salariés très qualifiés exerçant souvent des fonctions d'encadrement et consacrant beaucoup de temps à leur vie professionnelle, et de l'autre, des personnes peu qualifiées, ouvriers ou employés, avec un salaire légèrement supérieur au Smic (entre 6 000 et 7 000 francs nets par mois) et travaillant fréquemment à temps partiel. Le second axe (vertical), oppose, d'une part, les salariés qui estiment que la RTT a amélioré la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle (les « satisfaits ») et, d'autre part, ceux qui jugent que la réduction du temps de travail n'a soit rien changé, soit aggravé leur vie quotidienne (les « non satisfaits »). Cette analyse révèle que ces appréciations ne dépendent pas de l'appartenance socioprofessionnelle.

Les variables qui contribuent le plus à l'axe 2 sont : les modes de détermination des horaires de travail (négociés, choisis ou imposés), les notes attribuées à l'employeur, l'aide ou non du comité d'entreprise pour la garde et les loisirs des enfants, et l'impact de la RTT sur la vie quotidienne. Aux deux extrêmes, on retrouve les deux groupes de parents décrits précédemment. D'un côté, les « satisfaits » qui ont choisi ou négocié leurs horaires de travail, qui bénéficient de l'aide d'un comité d'entreprise, qui ne sont pas soumis à des horaires atypiques et pour qui la RTT s'est plutôt traduite par une réduction hebdomadaire du temps de travail. Ces « satisfaits » ont par ailleurs une bonne opinion de leur employeur quant à la manière dont il prend en compte les obligations familiales de ses salariés. A l'opposé, les « insatisfaits » qui ne jouissent pas de conditions de travail aussi favorables à un bon équilibre entre les temps du travail et les temps de la vie familiale, et qui ne reçoivent pas d'aide d'un comité d'entreprise. Ils travaillent souvent en dehors des heures normales et rentrent chez eux après 20 heures. Leurs horaires de travail sont imposés par l'entreprise. Pour ces salariés, la RTT s'est traduite par une annualisation du temps de travail ou bien par un mode d'organisation spécifique du temps de travail. Leur jugement sévère sur leurs conditions de travail ainsi que sur les effets des 35 heures recoupe l'appréciation qu'ils portent sur leur employeur, qui se traduit par la « mauvaise note » qu'ils lui attribuent.



PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquetistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.
 Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>
 PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €, CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

MÉTHODOLOGIE

L'enquête sur laquelle s'appuie cette recherche a été financée par la CNAF et les entretiens qualitatifs, dont l'ensemble des résultats n'est pas exposé ici, par la DARES. Celle-ci porte sur un échantillon constitué à partir des fichiers des allocataires de six Caisses d'Allocations Familiales (CAF) : Montpellier, Béziers, Bourges, Cambrai, Essonne et Seine-Saint-Denis. Ces CAF ont été sélectionnées en fonction de leur diversité sociale et économique, du nombre de places offertes dans les équipements collectifs de la petite enfance (crèches et écoles maternelles) et de leur localisation géographique. Dans chacune de ces six CAF, un échantillon représentatif de familles allocataires ayant au moins un enfant âgé de moins de six ans a été constitué par tirage aléatoire (de 1000 à 2000 selon l'importance des effectifs de familles allocataires de chaque CAF). Au total, 8 624 questionnaires comprenant 77 questions ont été envoyés et 3 216 réponses ont été obtenues, soit un taux de réponse de 38 %, après élimination des familles ayant déménagé.

Nous avons aussi sélectionné les CAF en fonction de la diversité de leurs structures familiales. En comparant notre échantillon avec celui de la CNAF, nous voulions voir si notre échantillon était « déformé » de ce point de vue. Les données disponibles dans les fichiers des CAF permettent ainsi de vérifier la représentativité de notre échantillon au niveau national (tableau A). Les familles nombreuses étant beaucoup plus fréquentes dans les catégories défavorisées - qui ont moins répondu au questionnaire que les autres familles - il était normal qu'elles soient donc un peu sous-représentées dans notre échantillon.

Tableau A

Répartition des familles de notre échantillon et de celles de l'ensemble des familles allocataires au niveau de la métropole selon le nombre d'enfants à charge

En pourcentage

| | Familles avec un enfant | Familles avec deux enfants | Familles avec trois enfants | Familles mono-parentales |
|--------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Echantillon de l'enquête..... | 37,7 | 39,8 | 22,5 | 13,2 |
| Familles allocataires (*)..... | 31,9 | 41,9 | 26,2 | - |

Champ : Familles allocataires ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans.
(*) - Fichier des bénéficiaires en métropole, 2000.

Source : Bureau des statistiques, CNAF.

Le taux d'emploi des mères est de 58,6% dans notre échantillon, soit un taux proche de celui des mères ayant au moins un enfant âgé de moins de six ans sur l'ensemble du territoire, 56,2% (OCDE, 2001).

Chaque CAF nous a fourni un fichier de l'ensemble des familles allocataires sélectionnées pour notre enquête. Chaque allocataire avait un numéro d'identification et pour chacun d'entre eux nous disposions des données suivantes : revenu annuel, lieu de résidence, nombre d'enfants, âge des enfants, prestations perçues. Après réception des questionnaires, nous avons sélectionné les allocataires qui n'avaient pas répondu et les avons comparées avec la population de ceux qui avaient répondu.

Hormis celle de l'Essonne, dans les autres CAF de l'échantillon, les familles qui ont des ressources modestes sont sous-représentées (tableau B). Les revenus moyens annuels des familles qui ont répondu au questionnaire sont en effet plus élevés que ceux des non-répondants.

Tableau B

Revenu annuel moyen des familles et part des familles percevant le RMI, selon qu'elles ont répondu ou non au questionnaire, et pourcentage de familles dont les revenus sont inconnus dans chaque CAF (*)

| | Essonne | Seine-St-Denis | Bourges | Cambrai | Béziers |
|---|---------|----------------|---------|---------|---------|
| Revenu annuel moyen des répondants..... | 135 534 | 102 786 | 110 479 | 105 430 | 90 141 |
| Revenu annuel moyen des non répondants..... | 134 272 | 84 445 | 108 625 | 98 585 | 86 355 |
| % de RMI chez les répondants..... | 2,6 | 5,1 | 2,8 | 4,2 | 9,3 |
| % de RMI chez les non répondants..... | 2,6 | 8,4 | 5,8 | 8,3 | 12,3 |
| % de familles dont les revenus ne sont pas connus (**). | 24,1 | 27,8 | 12,3 | 10,8 | 25,7 |

(*) - Données manquantes pour la CAF de Montpellier.
(**) - Familles qui ne reçoivent aucune prestation sous condition de ressources.

Source : Enquête sur la conciliation vie familiale et vie professionnelle, 2000.

BIBLIOGRAPHIE

Boisard P., Fermanian J.D., 1999, « Les rythmes de travail hors normes », Economie et Statistique, n° 321-322.

Bouffartigue P., Bouteiller J., 2000, « Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures », Travail et emploi, n°82.

Brunhes B., Clerc D., Méda D., Perret B., 2001, 35 heures : l'heure du bilan, Paris : Desclée de Brouwer.

Bué J., 2002, « Temps partiel des femmes : entre choix et contraintes », Premières Synthèses, n° 08.2.

Dayan J.-L. 2002, Trente cinq heures : des ambitions aux réalités, Paris la Découverte.

Doisneau L., 2000, « Les accords Robien un an après : l'expérience des salariés », Travail et Emploi, n° 83.

Estrade M.-A., Méda D., Orain R., 2001, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie. Qu'en pensent les salariés un an après ? », Premières Synthèses, n° 21.1.

Estrade M.-A., Ulrich V., 2002, « La réorganisation des temps travaillés avec le passage aux 35 heures : un facteur de segmentation de la main-d'œuvre », Travail et Emploi, n° 92.

Fagnani J., Letablier M.-T., 2003, « Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ? », Recherches et Prévisions, article à paraître.

Lurol M., Péglise J., 2001, « 35 heures : les disparités entre hommes et femmes », Quatre pages, CEE.

Méda D., Delteil V., 2002, « Les cadres face à la réduction du temps de travail : toujours loin des 35 heures, mais plus satisfaits en termes de temps dégagé », Travail et emploi, (à paraître).

Méda D., Orain R., 2002, « Transformations du travail et du hors-travail : le jugement des salariés », Travail et Emploi, n°90.

Pelisse J., 2002, « A la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », Travail et Emploi, n° 90.