

International Symposium on Working Time.9 th meeting - Paris, 26 th -28 th february 2004

Deux groupes professionnels à l'épreuve de la disponibilité temporelle Infirmières et cadres bancaires en France, Belgique et Espagne

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteille

Dans le domaine de l'évolution des temps travaillés, de nombreuses recherches attestent à la fois de la convergence des tendances d'évolution au sein de l'Union Européenne, et du maintien de spécificités nationales significatives (Anxo et al., 1998 ; Daune-Richard, 1996 ; Freyssinet, 2001 ; Lallement, 2000). Evidemment du niveau auquel se situent les comparaisons internationales dépendront les conclusions, qui mettront l'accent plutôt sur les unes ou sur les autres. A partir des seuls indicateurs statistiques synthétiques ou des transformations de la régulation institutionnelle ou formelle on risque d'insister de manière unilatérale sur la communauté des tendances. A l'inverse en se limitant à des explorations qualitatives et compréhensives on mettra plus volontiers l'accent sur les singularités des contextes nationaux. Seules des approches comparatives multi-niveaux, encore rares¹, pourraient aider à dépasser ce balancement. C'est dans une telle orientation que se situe une recherche en cours qui se propose d'étudier les relations entre les trois dimensions *instituées, représentées et vécues* des temps de travail. Son champ est limité actuellement à deux groupes professionnels - infirmières hospitalières et cadres de la banque - et à trois pays de l'Union Européenne, la Belgique, l'Espagne, et la France².

Après avoir situé la perspective sociologique d'ensemble de cette recherche (1), on donne quelques points de repères sur les trois espaces nationaux au regard, d'une part, de la situation d'activité, d'emploi, de chômage et de temps de travail selon le sexe et les âges, d'autre part de la régulation instituée du temps de travail (2). On expose ensuite de premiers résultats concernant les trois niveaux des temps travaillés dans les trois pays, d'abord pour les infirmières hospitalières (3), puis pour les cadres de la banque (4). On termine en insistant sur la distance entre les deux groupes quel que soit le pays, et en suggérant en quoi une telle approche peut éclairer les difficultés du syndicalisme à enrayer la montée en puissance des logiques néo-libérales de flexibilisation, d'éclatement et d'individualisation subie des temps.

1-Une approche multi-niveaux intégrant les mondes vécus des temps professionnels

Notre perspective de recherche se singularise par l'importance accordée au niveau du *temps vécu*, dans ses relations au *temps institué* et au *temps représenté* ; par une conception des temps professionnels élargie aux *temps de l'emploi* et au *temps de la vie professionnelle* ; par l'attention portée aux *différenciations du salariat*, tout particulièrement au regard du *genre* ; enfin par l'interrogation sur la *diversité sociétale*.

¹ Parmi les exceptions, cf. Baret, 2002.

² Coordonnée par Paul Bouffartigue (LEST) cette recherche implique également : Jacques Bouteiller (LEST) ; E. Martinez et M. De Troyer (Belgique); C. Prieto, R. Ramos-Torre, P. Messager J. Lago, J. Callejo, R. Moron- Prieto (Espagne). Pour une première synthèse des résultats, cf. Bouffartigue et Bouteiller, 2003-b.

Par *temps vécu* on entend, à la suite de W. Grossin (1996), le temps qualitatif, celui de *l'expérience temporelle* globale de chacun, dont le temps de travail - même au sens étroit de *temps de la prestation de travail* - constitue évidemment une composante pivot chez les salariés occupés, mais qui s'inscrit toujours dans un complexe de temps sociaux mêlés. Selon notre approche élargie des temps professionnels, ces derniers ne se limitent pas au temps de la prestation de travail : ils impliquent *le temps de l'emploi* - ou temps du contrat de travail - et le *temps de la vie professionnelle*. Une approche compréhensive de la dynamiques des normes du temps de travail en France nous a convaincus que, sur la base du déclin de la norme fordienne, ce n'est pas une mais deux normes de flexibilité qui progressaient : la première que l'on peut qualifier d' *hétéronome*, car non maîtrisée par les salariés, médiocrement reconnue sur le plan salarial et statutaire, et peu légitime à leurs yeux ; la seconde, que l'on peu qualifier d' *autonome* s'oppose trait pour trait à la première (Bouffartigue et Bouteiller, 2003-a). Nous souhaitons poursuivre dans cette voie qui privilégie le registre du monde vécu, celui de l'expérience temporelle, où s'interprètent et s'approprient les normes temporelles plus formelles - et donc qui participe au premier chef de leurs dynamiques - sans l'isoler des deux autres registres.

Cette expérience temporelle se réalise dans et à partir d'une série de cadres sociaux, dont le *temps de travail institué* - régulé au travers de règles et de normes explicites - est l'une des composantes essentielles. D'un pays à l'autre la configuration des relations entre les niveaux - étatique, national et régional, sectoriel, d'entreprise et d'établissement - et les acteurs de la régulation instituée du temps varie. Ce temps de travail institué résulte de luttes et de compromis plus ou moins instables entre acteurs sociaux, porteurs de *représentations du temps*, en particulier dans la négociation collective, qui elle-même se réalise largement à partir du temps de travail tel qu'il est institué (Thoemmes et de Terssac, 1997).

Tout laisse à penser que les *différenciations sociales* au sein du salariat tendent à s'accroître sous l'effet des évolutions en cours. Le rôle central du *genre* dans ces différenciations nous a conduit à nous focaliser sur deux groupes à la fois fortement sexués - la féminité est au principe de la construction socio-historique d'infirmières comme profession, la masculinité au principe de la catégorie de cadre - et dans lesquels cette sexuation se modifie, surtout dans le second. Les formes de la disponibilité temporelle sont également très différenciées socialement. La tendance à l'accroissement de l'emprise des temps productifs et marchands sur les temps humains ne prend du tout les mêmes aspects pour tous les salariés : ils sont inégalement armés pour y résister ou pour l'aménager positivement, les femmes se trouvant globalement plus fragilisées que les hommes à cet égard. L'exigence de la continuité des soins impose traditionnellement aux infirmières comme norme professionnelle des horaires socialement a-normaux, tandis que les cadres bancaires, encore majoritairement masculins, ne sont soumis que depuis peu à une pression sur leurs résultats qui vient se cumuler avec la disponibilité temporelle comme critère de la carrière. Dans les deux cas, dans quelle mesure et selon quelles modalités la disponibilité temporelle est-elle reconnue socialement, maîtrisée et légitimée par les intéressé-e-s ?

Comparer la manière dont les temps professionnels sont construits dans des espaces nationaux particuliers, implique de les articuler aux autres temps sociaux, ce qui renvoie à des *constructions sociétales*, dans lesquelles varie la répartition des rôles de la famille, des femmes et de l'Etat dans la sphère de la reproduction. Les formes nationales de l'emploi (Groupe "Emploi-Exclusion", 1999 ; Barbier et Lindley, 2002), sont elles-même enchâssées dans des modèles de société salariale et d'Etat Providence (Esping Andersen, 1999), déterminant des "conventions de genre" variables (Letablier et Lurol, 2000). Cette perspective rencontre la difficulté méthodologique bien connue liée au défi de "comparer l'incomparable" (Maurice, 1989).

Méthodologie

Chacun des trois niveaux de représentation des temps a fait l'objet de démarches d'investigation spécifiques à partir d'un questionnement coordonné.

Le temps institué, ou *norme formelle* de régulation du temps de travail, a été étudié à l'aide d'une grille d'analyse qui en distingue cinq dimensions, aux divers échelons de la régulation formelle (droit du travail, conventions collectives nationales sectorielles, accords et règlements d'entreprise et d'établissement).

Le temps représenté par les acteurs de la négociation collective a été étudié à partir de sources documentaires et d'entretiens, réalisés tant à l'échelon national de la branche d'activité ou des firme étudiées, qu'à l'échelon local (directions d'entreprise ou d'établissement, responsables de services, représentants syndicaux). Pour les infirmières hospitalières les établissements pris en compte sont : en France un hôpital public de taille moyenne, "Vital" (2000 emplois) ; en Belgique un hôpital universitaire, "Erasmus" (3000 emplois), et en Espagne un hôpital universitaire "Clinico". Pour les cadres de la banque, en France c'est le "CGP", grande banque commerciale, qui a été retenue (40 000 emplois, 35% de cadres). En Belgique c'est la banque commerciale "Fortis" (25 000 emplois, 50% de cadres) ; en Espagne une grande banque commerciale également, "B." (32 000 salariés, 70% de "techniciens").

Le temps vécu a été appréhendé à partir d'entretiens biographiques approfondis conduits à partir d'une grille commune. En France, auprès d'une quinzaine de salariés de chaque groupe professionnel (infirmières de deux services de médecine - cardiologie, et diabétologie-néphrologie ; cadres de la banque d'un "groupe d'agences" du "CGP" (500 personnes, 30% de cadres), dont les fonctions sont à dominante commerciale). En Belgique neuf infirmières travaillant en médecine (endocrinologie- diabétologie, et revalidation neurologique) et dix cadres de Fortis (moitié en back office, moitié en front office) ont été interviewés. En Espagne, six interviews d'infirmières du service de cardiologie ont été passées. Le temps vécu des cadres bancaires a été analysé à partir des matériaux produits d'une part par deux "groupes de discussion" de cadres bancaires (hommes, femmes), d'autre part par quatre interviews de "techniciens" de la banque "B." (3 en front office; 1 en back office).

2- Trois espaces nationaux

En insistant sur leur statut de simples points de repères, on prend ici appui sur quelques indicateurs statistiques de base sur l'activité, l'emploi et le temps de travail dans les trois pays pour contextualiser les temps professionnels. On présente ensuite succinctement les trois systèmes nationaux de régulation des temps professionnels.

2-1 Quelques repères statistiques (Tableau I)

On note d'abord la différence des taux d'activité entre les sexes - maximale en Espagne (27,8%) minimale en France (12, 8%) -, plus marquée chez les femmes de 55 à 64 ans, dont les 2/3 sont inactives en Espagne et en Belgique. Dans ce dernier pays les hommes âgés ont également une activité professionnelle peu fréquente. En France près de la moitié des femmes de cette classe d'âge sont actives. En Espagne l'inactivité professionnelle des femmes de 25 à 54 ans demeure nettement plus fréquente que dans les deux autres pays (un tiers contre un quart), mais chez les plus jeunes les comportements d'activité se situent près de la moyenne européenne.³

³ Bien qu'il faille sans doute tenir compte ici des taux de scolarisation, plus élevés en France et en Belgique.

Le taux d'activité selon l'âge et le sexe met également en évidence à quel point en France, et plus encore en Belgique, l'activité se concentre sur les âges intermédiaires, les jeunes de moins de 25 ans et les travailleurs vieillissants (de plus de 54 ans) étant écartés du marché du travail. Ainsi près de la moitié des actifs masculins de plus de 54 ans ne sont plus en activité en Belgique. Les taux de chômage sont désormais de niveau proche : le taux espagnol, encore supérieur, s'est rapproché des deux autres ces dernières années. Dans ces trois pays la proportion d'emplois précaires varie dans le même sens que celle des chômeurs : c'est en Espagne qu'ils sont les plus répandus, touchant près du tiers de la population active, et les hommes presque aussi souvent que les femmes. La hiérarchie des trois pays selon le taux d'emploi à temps partiel est strictement symétrique à la précédente : ils sont encore rares en Espagne (8%), mais commencent à toucher significativement les femmes (18%) et sont au-dessus de la moyenne européenne en Belgique pour ces dernières (37.7 %, contre 33.5%). En France le taux reste un peu en dessous de la moyenne européenne (29.7%). D'où l'hypothèse, classique, d'une certaine substituabilité entre ces deux formes d'emploi, à la fois comme outils de flexibilité et comme modalités de partage du travail disponible.

Ce sont moins les durées hebdomadaires ("habituelles" et "effectives") des actifs travaillant à temps plein qui diffèrent d'un pays à l'autre - il n'y a plus qu'en Espagne que la durée "habituelle" de travail des temps plein dépasse les 40 h.⁴ -, que celles des temps partiel : en France elles sont plus longues que la moyenne européenne et que celles des deux autres pays ; c'est en Espagne qu'elles sont les plus courtes. On retrouve l'idée d'une influence diffuse de la norme d'emploi à la française - le contrat à durée indéterminée et à temps plein - au sein de la population active de ce pays, y compris de ses fractions plus récemment salariées (femmes à temps partiel). Si l'on combine fréquence et durée du temps partiel, on a autant de cas de figure que de pays : en Espagne, un temps partiel encore peu fréquent et de durée hebdomadaire courte ; en France un temps partiel assez fréquent et de durée longue ; en Belgique un temps partiel plus fréquent encore qu'en France et de durée presque aussi longue. Il y a bien différents modèles d'usage de cette forme particulière d'emploi en Europe, "révélateurs de logiques sociétales différenciées" (Lallement, 2001).

Les données sur les horaires montrent que si le travail habituel de nuit demeure marginal dans les trois pays, la Belgique se singularise par la fréquence du travail posté (en équipes alternantes) et l'Espagne par celle du travail le week-end : un tiers des actifs y travaillent le samedi, 15% le dimanche.

De ce premier repérage on retient que la France et la Belgique sont proches du point de vue de la plupart des indicateurs, l'Espagne se distinguant encore par : la faible activité féminine - en dehors des classes d'âge jeunes, ce qui indique un puissant mouvement récent d'entrée des femmes dans le monde du travail salarié - ; la faiblesse de l'emploi à temps partiel ; le haut niveau des contrats de travail instables ; et la fréquence du travail le week-end.

2-2 Relations professionnelles, régulation des temps travaillés

Les évolutions intervenues dans les trois pays depuis 20 ans, notamment en Belgique et la France, sont très semblables ; mais elles évolutions interviennent à partir d'architectures des relations professionnelles sensiblement différentes. En France l'Etat joue historiquement un rôle central dans la régulation du travail et de l'emploi, même si les historiens amènent à nuancer ce rôle en montrant que les branches professionnelles ont également joué un rôle important dans les moments cruciaux de la mise en place de l'ordre public social.

⁴ Il peut s'agir d'un effet de structure lié au poids des travailleurs indépendants dans la population active.

TABLEAU I : Europe des 15, Belgique, Espagne, France
Activité, emploi et temps de travail

	UE 15			Belgique			Espagne			France		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Population (1000) **	183 000	191 000	375 000	5042	5267	10310	19731	20527	40258	28106	29801	57908
% < 15	17,2	15,6	16,6	18,3	16,7	17,6	15,3	13,9	14,5	19,9	18,0	19,0
% 15-64	68,5	65,5	66,8	67,5	63,7	65,5	70,2	67	68,6	66,5	64,1	65,2
% > 64	14,2	18,9	16,6	14,2	19,6	16,9	14,5	19,1	16,9	13,6	17,9	15,8
Age moy dép retraite (1)			59,7			57			58,1			60,6
Taux de salariés/actifs	81,2	88,6	84,4	83,1	86,5	84,6	78,3	84,5	80,6	86,7	92,3	89,2
Taux d'activité *												
15-24 ans	50,6	43,3	47,0	37,1	30	33,7	46,7	36,7	41,8	39,2	32,2	35,7
25-54 ans	93,2	73,9	83,7	92,5	74,5	83,6	92,2	64	78,2	94,9	79,5	87,2
55-64 ans	65,3	42,8	53,9	55,1	29,4	42,1	71,5	29,8	50,1	59,6	47,4	53,4
15-64 ans	78,0	59,9	69,0	72,6	54,5	63,7	78,1	50,3	64,2	75,1	62,3	68,6
Taux d'emploi *												
15-24 ans	43,9	36,9	40,4	31,8	25	28,5	39,2	26,9	33,2	32,9	25,6	29,3
25-54 ans	88	68	78,1	87,8	69,6	78,8	86,3	55	70,8	89	71,5	80,2
55-64 ans	61,6	40,1	50,7	53,2	28,8	40,9	67,7	27,2	46,9	56,5	44	50,2
15-64 ans	72,9	54,8	63,9	68,5	50,7	59,7	72,4	45,7	57,5	69,8	55,7	62,7
Taux de chômage **												
15-24 ans	14,3	15	14,6	16		15,7	16,9		21,5	17,5		18,9
25-54 ans			6,7			6			9,7			7,5
55-64 ans												
15-64 ans	6,9	8,6	7,6	6,2	15,2	6,9	7,7	27,7	11,1	7,8	20,8	8,7
Tx chômage > 12 mois **	38,5	41,8	40,2	45,9	53,6	49,6	29,7	37,6	34,3	31	34,4	32,7
Tx emploi tps part	6,6	37,7	18,2	5,9	37,7	19,4	2,6	17	8	5	29,7	16,2
Tx emploi durée déter	12,1	14,3	13,1	5,5	10,3	7,6	29,2	34,2	31,2	12,5	16	14,1
Durées du travail *												
Durée hebdo hab. tps plein	40,9	38,8	40,1	39,9	37,9	39,2	41,1	39,5	40,6	38,8	37,4	38,3
Durée hebdo eff. tps plein	40,7	38,1	39,8	38	35,7	37,2	39,3	37,5	38,7	39,9	38,1	39,2
Durée hebdo hab. tps partiel	19,2	19,9	19,8	22,4	22,1	22,1	19,1	18	18,2	23	23,4	23,3
Durée hebdo eff. tps partiel	19,5	19,8	19,7	20,4	21,1	21	18,6	17,3	17,6	23,4	23,5	23,5
Horaires atypiques (1998)												
Horaires habituels postés						16,5			7,4			9
Travail habituel de nuit						5,2			4,4			3,9
Travail habituel le samedi						18,8			36,3			23,9
Travail habituel le dimanche						9,6			14,8			8,4

Source : Eurostat, Enquêtes Force de travail,

Données 2001 (*) ou 2002 (**)

(1) Source Commission européenne, "Le Monde", 17.03.2003.

Tx d'activ.: Diff. H/F				
15-24 ans		7,3	7,1	10
25-54 ans		19,3	18	28,2
55-64 ans		22,5	25,7	41,7
15-64 ans		18,1	18,1	27,8

On sait cependant que c'est sur à partir du constat de l'incapacité de la négociation collective de branche et d'entreprise à aboutir à une réduction collective du temps de travail significative - perspective pourtant fortement incitée par la loi de Robien dès 1996 -, que c'est une nouvelle fois au travers de la loi (lois *Aubry*) que la durée légale du travail a été réduite à 35 h. dans les entreprises de plus de 20 salariés et dans la fonction publique ; et que c'est encore une loi (loi *Fillon*) qui est venue "assouplir" cette dernière en élargissant les possibilités de recours aux heures supplémentaires. Reste que les lois *Aubry* innovent une bâtissant une nouvelle architecture de "loi négociée" dans laquelle la négociation collective autour du temps de travail, à l'échelon des branches et des entreprises, a connu un développement nouveau. On sait également que le syndicalisme français est peu implanté, notamment dans le secteur privé ; et qu'il est de surcroît très émietté et divisé, en particulier à propos des enjeux du temps de travail.

Dans les deux autres pays, le poids de l'Etat et de la loi sont incontestablement plus faibles, les conventions collectives de branches jouent un rôle plus actif, de même que les échelons infra-nationaux : clivage Flandres-Wallonie en Belgique, rôle des provinces et des communautés autonomes en Espagne. Le paysage syndical est nettement moins émietté et divisé dans ces deux pays, avec principalement deux confédérations : en Belgique la FGTB et la CSC - plus la CGSLB, de moindre importance - la CC.OO. et l'UGT en Espagne, et quelques syndicats nationalistes. Le taux de syndicalisation y nettement plus important (50% en Belgique, 15 à 20 % en Espagne). Dans les deux pays néanmoins la tendance est au développement de la négociation collective ou de la régulation unilatérale au niveau des entreprises.

En France la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans mais la scolarisation effective est nettement plus longue. Si l'âge légal de fin d'activité - 60 ans, sauf professions particulières - n'a pas été reculé par les réformes récentes des systèmes de retraite, les durées de cotisation requises - 37,5 ans jusque en 1996 - ont été allongées - 42 ans en 2010 - d'abord dans le privé, puis dans le public. Aux côtés du contrat de travail à durée indéterminée, les "formes particulières d'emploi" - notamment CDD, intérim, temps partiel, emplois aidés - se sont multipliées depuis une vingtaine d'année. L'emploi à temps partiel féminin est celle qui a été la plus encouragée, revêtant deux formes contrastées selon qu'il concerne l'emploi protégé - où il est plus "choisi" et souvent associé aux congés parentaux - ou l'emploi non protégé - où il est plus "subi".

En Belgique, la scolarité est obligatoire jusqu'à 18 ans (avec la possibilité d'une scolarisation à temps partiel à partir de 16 ans). L'âge légal de départ à la retraite est pour les hommes de 65 ans (carrière complète de 45 annuités de cotisation), de 63 ans actuellement pour les femmes, dont alignement sur les hommes est programmé à échéance de 2009. Mais le système des "prévisions" - départ anticipé vers le chômage, l'entreprise complétant les ressources - à 58 ans et même 55 ans reste en vigueur. CDD, intérim et emplois aidés constituent, comme en France, les principales formes précaires d'emploi, et relèvent d'une réglementation comparable quant aux conditions d'utilisation. Les possibilités de congé parental semblent un peu plus larges - congé à temps plein ou partiel pouvant aller jusque aux quatre ans de l'enfant - de même que les possibilités d'interruption de carrière, à temps plein ou à temps partiel, pour convenance personnelle ("crédit temps").

En Espagne, l'âge de la scolarité obligatoire est de 16 ans. L'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les deux sexes, 35 années de cotisations étant nécessaires pour une retraite à taux plein. Mais sous l'effet des préretraites et des retraites anticipées l'âge effectif de cessation d'activité a chuté au cours des dernières années : le taux d'activité chez les hommes âgés de 60 à 64 ans est passé de 67% en 1980 à 43% en 2000. Comme ailleurs des dispositions sont prises depuis peu pour encourager l'activité des travailleurs

âgés. Les contrats à durée déterminée sont d'un usage facile et très fréquent pour les entreprises depuis les années 1980, au point de représenter près d'un tiers de l'emploi chez les deux sexes. Cela se traduit par une forte rotation de la main-d'œuvre et une forte proportion de chômeurs peu ou pas indemnisés. L'emploi à temps partiel, par contre, demeure relativement peu développé malgré des dispositions incitatives récentes. Depuis 1999 enfin, la législation espagnole a, comme les autres, transposé les directives européennes relatives à la "conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle" en instituant des droits aux congés pour s'occuper d'enfants ou d'autres membres de la famille⁵.

2-3 Politiques du temps de travail

Dans les trois pays se retrouve le même mouvement de "basculement de la problématique du temps de travail depuis 25 ans" (Freyssinet, 2001).

En France la problématique sur le temps de travail a basculé dans les années 1980 : de retombée sociale légitime de la croissance, la réduction collective du temps de travail (RdT) est devenue l'une des composantes éventuelle d'un échange social impliquant la flexibilisation des temps travaillés et le partage du travail disponible. Selon les périodes l'accent a été mis sur l'un ou l'autre des termes de cet échange. Au cours des dernières années l'intervention volontariste de l'Etat, avec les lois Aubry d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) - les "35 heures" - ne doit pas masquer l'élargissement des marges de liberté données aux négociateurs et l'extension des possibilités d'aménagement flexible de la durée du travail (annualisation, modulation, forfait en jours pour de nombreux cadres). Ces possibilités ont été étendues récemment (loi Fillon). La diversité des modes de régulation du temps de travail selon les secteurs, les entreprises et les catégories de salariés s'en est trouvée accentuée.

En Belgique, malgré le maintien relatif de l'échelon de la branche comme niveau de la régulation de la relation d'emploi, l'Etat a fortement encadré les négociations salariales et très directement impulsé les politiques du temps de travail mises en œuvre, selon deux grandes logiques : le partage du travail disponible - notamment par un usage massif, jusque il y a peu, des "prévisions", et au travers de l'incitation au travail à temps partiel - , et la flexibilité négociée. Si les syndicats ont été tenus en échec sur la revendication d'une réduction collective de la durée du travail à 35 heures, un certain nombre de branches et d'entreprises s'en rapprochent, généralement au prix de concessions en matière de flexibilité du temps de travail (avec la montée de la référence à l'échelle annuelle). C'est le cas de la banque, où la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est fixée à 35 h.. Ou encore dans la santé pour les salariés de plus de 45 ans (36 h. à partir de cet âge, 34 h. à partir de 50 ans, 32 h. après 55 ans).

En Espagne également, une série de modifications législatives sont intervenues ces vingt dernières années allant dans le sens de l'affaiblissement du cadre normatif légal au profit de la négociation collective de branche et d'entreprise, et de la flexibilisation. Le "statut des travailleurs" de 1980, bien qu'il comporte de premières dispositions favorables à la flexibilité, les encadre encore fortement et les subordonne à l'existence de conventions collectives : limites horaires journalières (9 h.), hebdomadaires (43 h.), contingent limité d'heures supplémentaires, de coût très élevé (+75%). C'est surtout la réforme de ce statut (1994) qui bouleverse le cadre institutionnel en relevant les seuils horaires quotidiens et hebdomadaires dans l'esprit d'une annualisation et en modifiant la hiérarchie des normes : le champ de la négociation collective de branche et d'entreprise a été très élargi. Comme en Belgique, les campagnes syndicales en faveur de 35 heures

⁵ On n'insiste pas ici sur la manière dont l'Union européenne contribue à homogénéiser les modes de régulation formelle des temps.

n'ont pas été sans effet sur les durées conventionnelles et effectives du temps de travail, mais de manière inégale et associée souvent à des contreparties en matières de flexibilité dans l'organisation du temps.

3- Les infirmières hospitalières

3-1 France

La profession connaît un vieillissement relatif et le recul du célibat, malgré le maintien à un niveau élevé des horaires de travail atypiques, et plus largement, de conditions de travail difficiles : les soins sont plus techniques, les durées de séjour plus courtes, les patients hospitalisés présentant davantage de polyopathologies. Les horaires atypiques sont toutefois moins fréquents au fil de l'âge. La véritable explosion de l'emploi à temps partiel, qui touche désormais près d'une infirmière sur trois, apparaît étroitement associé à la présence d'enfants à charge. La majorité des infirmières ayant deux enfants sont à temps partiel.

L'accord d'ARTT signé fin 2001 entre le ministère de la santé et une partie des syndicats est assez étroitement inspiré du nouveau cadre législatif : référence à une double échelle de mesure, annuelle et hebdomadaire, définition du "temps de travail effectif", règles d'amplitudes et de repos : les "35 heures" (32 h. à terme pour le travail de nuit) sont conçues comme une moyenne annuelle, dont les modalités peuvent varier sensiblement. En même temps les disparités antérieures demeurent d'un établissement à un autre et d'une catégorie de personnel à une autre⁶. On le voit dans l'hôpital que nous avons étudié : l'accord s'y traduit par l'allongement des plages de travail pour le personnel de nuit - elles passent de 9 h.15 à 10 h. - lequel bénéficie en retour de journées de RdT plus nombreuses. Cette modalité d'ARTT permet de diminuer de 20 minutes la durée quotidienne des équipes de jour, et se traduit par la priorité donnée en 2002 aux quelques créations de postes d'infirmières en équipe de nuit. Notre enquête recueille une insatisfaction importante des salarié-e-s, le sentiment que les conditions de travail se sont dégradées et la réduction du temps de travail est de moindre ampleur qu'espérée, données que l'on retrouve dans d'autres études.

L'étude du "temps représenté" par les acteurs de la régulation met en lumière les divergences profondes des points de vue et des représentations. Du côté de l'acteur "employeur", la Direction des Soins Infirmiers de l'hôpital étudié, VITAL, revendique davantage de flexibilité dans la gestion du temps de travail, cette dernière étant jugée particulièrement rigide localement. Les notions de "temps choisi" et de "temps partiel" étant étroitement associées dans son discours. Du côté des acteurs syndicaux, le clivage passe entre le principal des signataires, la CFDT (non représentée localement) - qui développe une vision globalement positive de l'accord national tout en déplorant le peu de place laissée à la négociation locale - et les non signataires (CGT, FO, représentés à l'échelon local, qui sont sur des positions très critiques et qui n'ont pas signé l'accord local, et SUD), lesquels mettent en avant principalement la faible effectivité de la réduction du temps de travail compte tenu de l'insuffisance des créations de postes, ainsi que les dangers de flexibilisation du temps de travail.

L'enquête sur le temps vécu des infirmières hospitalières confirme la place cruciale des enjeux temporels dans leur existence. Leurs "compétences temporelles" de "jongleuses" - une catégorie de l'expérience que plusieurs d'entre elles utilisent - est une dimension centrale de leurs capacités professionnelles. Elle est pourtant largement invisible, pas ou peu reconnue statutairement. Elles réalisent néanmoins des prouesses

⁶ Mis en lumière en 1999, la mission "ROCHE" préalable à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique".

quotidiennes pour faire face au cumul de leurs contraintes temporelles, tant dans le travail que dans le hors travail, et surtout dans la coordination de ces deux espace-temps. Ces acrobaties quotidiennes, qui concernent les plus nombreuses des interviewées, celles qui ont des enfants à charge, deviennent très périlleuses quand elles se prolongent au cours de l'existence ; ou dans le cas où le conjoint travaille lui-même selon des horaires décalés ou irréguliers ; et/ou que l'aide de la famille élargie à la prise en charge de jeunes enfants fait défaut.

Ces compétences temporelles sont construites socialement, selon trois échelles temporelles. 1- Le processus de socialisation et de socialisation professionnelle, dans lequel l'orientation vers la profession est le plus souvent positive, et souvent explicitement et anciennement ancrée dans le modèle maternel, au sens d'un projet de réalisation de soi dans une activité au service des enfants et/ou au service d'autrui : le maintien d'un fort intérêt au travail nourrit et soutient les capacités de gestion des temps, d'autant plus que si les horaires atypiques sont vus comme "socialement a-normaux", ils sont vus en même temps et dans une certaine mesure par ces soignantes comme "professionnellement normaux". 2- Les modalités d'appropriation personnelle des horaires offerts, en particulier les possibilités d'entraide et d'arrangements autour des plannings au sein des services, entre collègues et avec la surveillantes, et les possibilité de passer à temps partiel au moment de la naissance des enfants. 3 Enfin les espoirs d'amélioration de la qualité des horaires au fil de la carrière, espoirs rendus crédibles par les parcours professionnels possibles.

Leur position est assez critique à l'égard de la manière dont est appliquée la réduction du temps de travail. Et si elles se sentent "mal représentées" par les syndicats c'est moins au plan des grands objectifs revendicatifs que d'une manière plus diffuse. Le fait que l'expérience temporelle féminine se retrouve mal dans l'approche syndicale encore dominante joue sans doute également, comme certains hauts responsables femmes des fédérations CFDT et CGT de la santé nous en ont fait part. Ces infirmières ont d'ailleurs toujours le sentiment de ne pas être vraiment "représentées en tant qu'infirmières", ce qui renvoie certainement au décalage objectif entre la composition socioprofessionnelle et de sexe des équipes syndicales et le groupe des infirmières. Mais cela renvoie également au décalage entre certaines des aspirations temporelles enregistrées par notre enquête et le point de vue syndical traditionnel. Deux principaux points manifestent cette distance : l'attachement des intéressées à des arrangements temporels situés aux marges ou à l'écart de la réglementation ; et, surtout, l'enjeu du temps partiel. Les arrangements autour du temps s'inscrivent dans un échange social dans lequel des prestations quotidiennes plus longues et/ou plus denses (10 h. voire 12 h. ; la prestation en "basculé" de l'équipe du "soir" à celle du "matin", avec une période de repos inférieure au minimum légal) sont acceptées et parfois même revendiquées, au nom du bénéfice de périodes plus longues de repos ou de congés. Quant au passage à temps partiel, alors que c'est un enjeu très important dans l'expérience de ces infirmières, il est quasiment absent du débat public à l'hôpital lors de la mise en place de la RdT.

3-2 Belgique

L'Hôpital universitaire étudié, ERASME, est couvert par une convention collective de droit privé, et non par le statut de la fonction publique. Mais l'Etat joue un rôle central y compris dans la régulation du secteur privé, et les inégalités de salaires et de conditions de travail entre les deux secteurs, attestées en France, ne semblent pas directement transposables. Beaucoup plus significative est la différence liée à l'existence de deux niveaux de certification, les "brevétées" (niveau bac), et les "graduées" (niveau bac+3).

Plus nombreuses et mieux rémunérées, que les premières, elles n'en dispensent pas moins les mêmes soins aux patients, des plus techniques au "nursing".⁷

Comme en témoignent les dispositions prises dans un accord récent couvrant ce secteur, l'attractivité insuffisante des emplois de soignants, laquelle se traduit par un discours récurrent sur "la pénurie d'infirmières", semble posée de manière plus forte qu'en France. Parmi les mesures phares, l'incitation à la réduction croissante de la durée du travail en fin de carrière, à partir de 45 ans : c'est une option facultative offerte aux salarié-e-s, qui peuvent y préférer une prime. L'harmonisation et la revalorisation - légère - des rémunérations, la stabilisation des emplois, l'augmentation des flux de formation, le développement des passerelles entre les deux niveaux de certification, une meilleure définition des tâches et l'amélioration des horaires font partie de cet accord.

Comme en France, le temps de travail institué dans le secteur de la santé se caractérise traditionnellement par l'ampleur des dérogations à la norme légale : la limite quotidienne peut y être portée de 9 à 11 h., le seuil hebdomadaire de 38 à 50 h., en deçà la majoration en heures supplémentaires n'intervient pas. La limite de 38 h. doit cependant être respectée en moyenne sur un trimestre : les dépassements sont à récupérer sous forme de journées de repos compensatoire. Le travail de nuit - considéré comme tel entre 20 h. et 6 h. - et le travail du dimanche sont autorisés. Les repos sont d'au moins 11 h. entre deux prestations et d'au moins 35 h. consécutives par semaine. Les soignantes bénéficient dès qu'elles sont enceintes d'un "écartement pour grossesse", qui est un congé rémunéré à hauteur de 80 % de leur salaire. Le travail à temps partiel enfin est très développé dans le secteur sans pour autant déroger aux prescriptions légales : il doit donner lieu à un contrat écrit précisant les horaires convenus et doit correspondre à au moins 1/3 temps et à des prestations d'au moins 3 h. consécutives. Dans l'hôpital étudié, les plannings sont fixés 1 mois à l'avance (contre un minimum de 5 jours seulement au plan légal)

Dans l'hôpital étudié la réglementation paraît mieux respectée qu'ailleurs. Les deux principaux régimes horaires sont la journée en alternance matin-soir, et la nuit, fixe (les "veilleuses" sont toutes volontaires pour cet horaire). Des règles d'usage permettent de libérer un week-end sur deux et un jour férié sur deux. Elles permettent également de bénéficier non pas de deux mais de trois semaines de congés payés pendant juillet et août, pour celles qui ont des enfants d'âge scolaire ou dont le conjoint voit son entreprise fermer ses portes au cours de cette période. Près des 2/3 des soignantes de plus de 45 ans ont choisi d'opter pour la RdT facultative, l'autre tiers optant pour le maintien de la durée de leur travail. Une convention autorisant le départ à 58 ans en "pré-pension" couvre cet hôpital.

Une série de dispositions permettent aux gestionnaires des unités de soins de faire face aux variations de la charge de travail et aux absences. Les "normes d'encadrement" effectives en personnel des unités de soins sont structurellement inférieures aux normes théoriques, ce qui permet au département des soins infirmiers de disposer d'effectifs surnuméraires : l' *équipe mobile* (une quinzaine de personnes, qui bénéficient d'horaires fixes de matin⁸ et ne travaillent pas le week-end) en cas de surcharge ponctuelle de travail ; l' *équipe volante* (une cinquantaine de personnes) pour remplacer les absences prévisibles ; l' *intérim* (une centaine de soignantes) pour des remplacements prévisibles ou

⁷ Cette distinction ne recouvre pas pour autant le clivage français entre aides soignantes et infirmières : il existe également en Belgique des "aides soignantes" ou "aides sanitaires", mais elles sont peu nombreuses et il n'existe plus de diplôme spécifique destinant clairement à cette fonction.

⁸ Indicateur parmi d'autres du fait que certaines infirmières sont en position de négocier leurs horaires.

imprévisibles. L'usage de l'intérim a un caractère structurel dans cet hôpital. Ces intérimaires sont à la fois des débutantes en période de découverte et d'apprentissage de la diversité des conditions d'exercice du métier, et des expérimentées qui ont eu un emploi fixe et qui ont choisi cette forme d'emploi, à temps plein ou partiel. Leur situation favorable sur le marché du travail - dont témoigne le fait que leurs employeurs rémunèrent leur ancienneté - leur laisserait un certain choix dans les établissements, les services et les horaires. Elles sont vues comme ayant une relation plus instrumentale au travail que les infirmières "fixes". Dernière dimension facilitant la disponibilité temporelle du personnel, le fait que la moitié des soignant-e-s soit à *temps partiel* : elles peuvent ainsi plus facilement faire face aux besoins en remplacement sans dépasser les limites prescrites de durée du travail.

A l'échelon de la branche les employeurs souhaitent l'extension de la flexibilité du temps de travail : porter de 11 à 12 h. la limite journalière, passer du trimestre à l'année comme période de référence, élargir les possibilités de conversion des heures supplémentaires en repos compensatoire et permettre de déroger au minimum de trois heures par prestation. A l'inverse les syndicats de salariés demandent de subordonner toute nouvelle dérogation à leur accord préalable et de mieux compenser en temps et en salaire les dépassements des seuils .

A l'hôpital ERASME, où le taux d'affiliation syndicale est de 35-40%, les syndicats se montrent, avec des nuances entre organisations, très vigilants quant à l'application des règles en matières de temps de travail. C'est suite à l'intervention de l'un deux que l'inspection sociale a contraint l'hôpital à mieux se conformer au respect du seuil des 50 heures maximum par semaine, des plages de 11 h. de repos quotidien minimal, et à reconnaître comme "travail de nuit" les dépassements fréquents intervenant en fin de soirée. Ces interventions sont parfois critiquées par les infirmières dans la mesure où elles se traduisent par une restriction des possibilités d'arrangements temporels au niveau des services. Les syndicats en tiennent compte, adoptant des positions plus pragmatiques sur la réglementation, tout en continuant à s'opposer résolument aux objectifs de flexibilisation accrue. Ils critiquent par ailleurs le recours, abusif car structurel, à l'intérim et la non compensation en postes des passages à temps partiel. Pour le reste la question de la place des horaires de travail dans les parcours professionnels des soignantes - passages progressifs à temps partiel et /ou à des horaires réguliers de jour - ne semble pas davantage que dans l'hôpital étudié en France faire l'objet d'une réflexion et d'une intervention. Enfin, les syndicalistes mettent la faiblesse de la culture syndicale à l'hôpital, celle des soignantes notamment, sur le compte de la faible implication professionnelle des salarié-e-s.

Les rythmes de travail et la manière dont les intéressées s'organisent pour les assumer sont extrêmement ressemblants aux situations recensées dans l'enquête française. Les seules nuances portent sur : l'horaire de la prise de poste de l'équipe du matin, plus tardive chez ERASME (7 h. contre 6 h.) - mais la plus grande taille de l'agglomération urbaine s'y traduit par des déplacements plus longs et des heures de lever finalement presque aussi matinales - ; des prestations plus longues pour l'équipe de nuit (11 h., contre 10 h.) ; un bénéfice plus ancien d'un week-end sur deux ; des relèves entre équipes un peu plus longues ; et, semble-t-il enfin une variabilité plus faible des horaires pour les infirmières en poste fixe, compte tenu du système plus ample et plus sophistiqué de mobilisation de soignantes pour les remplacements⁹. Pour le reste le rythme des alternances entre matin et soir pour l'équipe de jour, comme celui des "veilleuses" , de même que le déroulement quotidien de la série des tâches de soins sont très proches. On y retrouve les mêmes capacités de coordination et de planification des temps personnels et familiaux et les mêmes pratiques d'arrangements temporels au sein des services ; avec

⁹ On pourrait trouver exactement le même type de différence en France d'un hôpital à un autre.

peut-être - du moins dans les deux services étudiés - une prise en compte plus forte par les surveillantes et par les collègues de la disponibilité temporelle différenciée des soignantes en fonction de leurs situations familiales, qu'il s'agisse de la mise en place des planning ou de la sollicitation pour les remplacements. On y trouve également les mêmes logiques au principe du choix du travail de nuit : limiter les périodes de présence à l'hôpital, pouvoir prendre en charge les enfants la journée. Mais malgré la multitude de ces arrangements et de ces renoncements - au temps plein, à l'emploi stable, au travail de jour, au poste fixe en service - les tensions liées à la double disponibilité requise - à un travail plus exigeant, à la famille -, demeurent très fortes.

3-3 Espagne

Si comme en France leur niveau de diplôme est homogène et de "bac+3", d'autres caractéristiques distinguent les infirmières espagnoles. Elles sont en très forte majorité dans le secteur public (90%, contre 55%) ; ce dernier est nettement plus décentralisé ; la profession est régulée par un ordre professionnel ; les écoles décident de leurs effectifs dans le cadre de fourchettes fixées par les autorités de tutelle ; l'accès au secteur public se fait par "concours" - mais nombre de débutantes sont d'abord recrutées sur des emplois de non titulaires - à l'issue de la formation. La croissance des effectifs s'est poursuivie ces quinze dernières années. Un certain sous-emploi - qui pourrait renvoyer à une régulation moins stricte des flux de formation - et le faible développement du temps partiel, reflètent les traits nationaux du système espagnol d'emploi. La structure d'âge est un peu plus jeune qu'en France (tableau II), ce qui traduit probablement à la fois le maintien d'un fort flux d'embauches ces dernières années, et des carrières professionnelles plus courtes : les femmes espagnoles devant traditionnellement se rendre disponibles pour les soins aux parents âgés, voire aux petits enfants, avant l'âge légal de la retraite, et les infirmières utilisant fort peu le temps partiel comme alternative à la discontinuité de carrière. Comme en France, le célibat est devenu très minoritaire, en dehors des plus âgées, avec sans doute des traces plus nettes dans les anciennes générations du modèle "vocationnel" de disponibilité professionnelle.

TABLEAU II : Age des infirmière-re-s ou des soignant-e-s

	Infirmières France (<i>Dares</i> , 2003)	Infirmières Espagne (<i>EFT</i> , 2001)	Soignantes Hôp Vital (Fce) 2000	Soignantes Hôp Erasme (Belg) 2002
% Femmes	87	86	88	87
< 25 ans	2,9	4	4	7,2
25-34 ans	25,1	30	30	27,3
35-44 ans	29,7	33	33	45,1
45-54 ans	29,3	28,3	28,3	18
>54 ans	12,9	4,6	4,6	2,4

Outre la rareté du temps partiel, le temps de travail se singularise par un travail régulier le samedi (39%) et le dimanche (30%) de niveau supérieur au cas français (30% et 26%), et par un travail habituel de nuit moins élevé (10% contre 14.5%). L'irrégularité des horaires semble se situer au même niveau dans les deux pays (70% en France, 65% en Espagne). Comme dans les deux autres pays il semble établi que la régularité des horaires soit étroitement associée à l'âge et à l'ancienneté dans la profession : elle s'élève à 50% chez les 35-44 ans, 58% chez les 45-54 ans, et 65% chez les plus de 55 ans.

La régulation instituée des professions de santé est en pleine transformation, compte tenu de la décentralisation, en cours depuis 2001, des compétences en matière de gestion de la santé, de l'Etat aux communautés autonomes. La négociation collective en

cours porte sur la formation, la professionnalisation et sur les conditions et les horaires de travail. Le contexte général est également celui d'une pression sur les dépenses de santé, de la recherche d'une diminution des délais d'attentes d'hospitalisation, d'un assouplissement des conditions du recours à un personnel non statutaire en cas de besoin, d'une autonomie accrue de gestion au niveau des établissements, y compris en matière de gestion des horaires de travail. En pratique la régulation du temps de travail semble déjà se jouer largement à cet échelon.

Concernant le temps de travail, s'appliquent *les règles générales de la fonction publique* : les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais compensées en repos ; la durée hebdomadaire moyenne est de 37,5 h. sur l'année; les agents bénéficient de 6 jours de congés pour raisons personnelles, qui s'ajoutent aux 22 jours de congés annuels. Quant au projet de loi de statut cadre du personnel de santé, il prévoit : un maximum de 48 h. par semaine sur un semestre ; la définition du travail de nuit comme celui effectué entre 23 h. et 6 h. ; une période de repos minimal de 12 h. entre deux prestations. Enfin un accord spécifique couvre le personnel de santé de la communauté autonome de Madrid, lequel prévoit en particulier l'exemption des gardes et des roulements pour raison de santé pour le personnel de plus de 55 ans.

La profession est très organisée collectivement, principalement sur le mode professionnel : 37% seraient membres de syndicats professionnels (principalement SATSE), et seulement 8% des syndicats CC.OO et UGT. Au-delà de l'objectif des "35 h." hebdomadaires, l'action syndicale se focalise sur un contrôle plus étroit des horaires de travail et sur une meilleure compensation monétaire des horaires "a-normaux" (dimanche, nuit...), la sur-rémunération spécifique du travail de nuit ayant tendance à se dégrader.

Dans l'hôpital étudié l'argument des "besoins du service" est de plus en plus invoqué pour mobiliser des remplaçantes : la possibilité de recourir à l'équipe de suppléance en cas de besoin dans les services a été supprimée, c'est en leur sein que doivent être trouvées les ressources en personnel (notion d' "autosuffisance"). Dans le service de cardiologie étudié, on observe également l'accentuation d'une gestion "domestique" - par arrangements ponctuels entre la surveillante et les infirmières - des plannings horaires.

Il y aurait en Espagne une carrière type de l'infirmière ayant une double carrière professionnelle continue, et familiale, où à l'horaire alternant de jour en début de carrière ferait suite, lors de l'arrivée des enfants, l'horaire de nuit - mieux rémunéré, il aiderait par ailleurs à acheter le logement -, puis un horaire de journée fixe, l'idéal étant en fin de carrière d'exercer en dispensaire. Dit autrement, si on en croit les échanges entre infirmières au sein du "groupe de discussion" et les entretiens individuels, les possibilités d'aménagement individuel des horaires de travail selon la situation familiale seraient importantes, du moins au sein de la fonction publique hospitalière. Comme en France et en Belgique elles souffrent avant tout d'une part du manque de week-ends disponibles pour la vie familiale - au point que la plupart des échanges d'horaires entre elles porteraient sur cet enjeu -, d'autre part du manque de prévisibilité du temps de travail, le manque de disponibilité de temps libre étant plus sensible que son déficit quantitatif. Et au sentiment, partagé dans les deux autres pays, d'une intensification du travail s'ajoute celui d'un affaiblissement sur le marché du travail, compte tenu du surplus d'infirmières eu égard aux postes disponibles, se traduisant par de moindres marges de négociation quant au lieu et aux modalités, notamment temporelles, d'exercice.

3-4 Remarques comparatives

Il apparaît à la fois indispensable et compliqué de prendre en compte l'ensemble des facettes de la condition salariale d'une telle profession pour appréhender d'éventuelles spécificités nationales dans ses *temps vécu*. Ainsi certaines dispositions appliquées aux infirmières en Belgique paraissent moins favorables qu'en France - niveau de formation plus faible pour une fraction d'entre elles, durées hebdomadaires normales et maximales supérieures - d'autres plus favorables - réductions horaires spécifique aux fins de carrière, "écartement pour grossesse". Par contre les espagnoles semblent connaître des dispositions moins favorables. Dans les deux cas la situation du groupe professionnel sur le marché du travail paraît jouer un rôle important. Ainsi la "pénurie" d'infirmières en Belgique a obligé les employeurs à aménager le temps de travail en fin de carrière. Ce qui est vrai au plan du *temps institué* l'est plus encore au plan des *temps pratiqués et vécus* : comme l'a déjà noté C. Baret (2002), la manière dont les intéressées se sont saisies massivement en France, et plus encore en Belgique, du temps partiel pour reprendre un certain contrôle de leurs temps participe de la "pénurie" de force de travail ; et dans les trois pays les phénomènes d'aménagement personnels des horaires de travail, ponctuels ou au cours du cycle de vie, s'ils se font de manière largement invisible socialement, s'opèrent en fonction de coutumes tributaires des rapports de force très localisés au sein des établissements, des services, des territoires

4- Les cadres de la banque

4-1 France

La banque est un autre secteur d'activité qui fait l'objet de restructurations profondes, sinon spectaculaires, depuis une quinzaine d'années. Au plan économique, c'est l'accroissement de la concurrence, lié à la déréglementation, à la désintermédiation et à la dérégulation, ainsi que la multiplication des restructurations financières ; au plan social c'est une modification du cadre conventionnel de la régulation du travail et de l'emploi - nouvelle convention collective signée en 2 000 - et des évolutions marquées dans les activités, les compétences, la mobilité, le profil des salariés. La logique dominante, qui a particulièrement touché les banques "commerciales" est le passage d'un "fonctionnement bureaucratique, proche de celui des administrations publiques, à une organisation commerciale, tournée vers la rentabilité" (Brun-Hurtado, 2003). 1/3 des salariés y ont aujourd'hui plus de 50 ans, mais les possibilités de départs en retraite anticipée ont été massivement utilisées. Conscientes des besoins importants en renouvellement de la main-d'œuvre dans les années à venir, les banques embauchent de nouveau depuis peu. Le profil de formation des nouveaux salariés est bien différent de celui des anciennes générations : "bac + 2" pour les non cadres, et "bac + 4 ou 5" pour les cadres, alors que la plupart des anciens ont été recrutés à un niveau bac et moins, et ont pu faire carrière sur un marché interne du travail très actif.

Les négociations sur l'ARTT ont été enchâssées dans des enjeux plus larges touchant à la remise en jeu de la convention collective de branche. La négociation, très conflictuelle, de cette dernière aboutit finalement à une signature par l'ensemble des syndicats, lesquels estiment avoir sauvé l'essentiel, malgré la fin de l'automatisme des progressions salariales selon l'ancienneté et la mise en place d'une nouvelle grille de classification favorisant l'individualisation des rémunérations. La négociation des "35 heures" à l'échelon de la branche a été encore plus conflictuelle, les grandes banques négociant des accords d'entreprise alors qu'un premier accord de branche, signé par un seul des syndicats, avait été invalidé juridiquement. Les divisions intersyndicales se sont donc révélées plus fortes sur ce thème que sur l'ensemble de la convention collective (Dressen, 2003).

Dans la banque étudiée, le "CGP", la CFDT - qui est le plus influent des syndicats de la branche et de l'entreprise - a des positions plus modérées que celles de sa fédération. C'est une des rares grandes banques où ce syndicat a signé l'accord, et le climat social de la négociation et l'application des "35 heures" sont moins dégradés qu'ailleurs. Mais on y retrouve les divergences classiques de point de vue entre l'acteur patronal et les syndicats : le premier cherche à limiter les créations d'emploi et à flexibiliser le temps de travail, à modérer la progression des rémunérations ; les seconds à accroître les embauches, obtenir le maximum de journées de RdT, "à la main" des salariés, et ne pas toucher aux salaires. La question de la mesure et de la réduction du temps de travail des cadres en "forfait jours" semble en outre avoir fait l'objet de compromis et de controverse spécifiques. D'une part au travers de la possibilité offerte à une partie des cadres d'opter volontairement pour cette modalité. D'autre part au travers d'un avenant à l'accord étendant la liste des emplois de cadres concernés, contre l'avis de la CFDT. Mais pour le SNB (CFE-CGC), première organisation chez les cadres, signataire de cet avenant, la détermination de la direction du CGP à étendre chez les cadres une modalité de RdT qui les différencie nettement des non cadres a rencontré les aspirations d'une partie importante de sa base sociale.

Le "Groupe d'agences" étudié accuse le contraste entre les profils sociaux des deux générations de cadres qui y cohabitent, parfois dans des fonctions identiques. Les anciens, presque tous des hommes, ont été recrutés dans les années 1960-1970 à l'issue d'une formation initiale souvent inférieure au bac ; ils sont d'origine sociale modeste et d'origine géographique locale, ont débuté dans des emplois d'exécution, et sont devenus cadres en cours de carrière grâce au système de formation et de promotion propres à la branche bancaire. Ils sont restés proches du syndicalisme. Les nouveaux sont pour moitié des femmes, ont tous un diplôme de l'enseignement supérieur long et sont d'origine sociale et géographique plus diversifiée. Ils sont d'emblée classés cadres et sont éloignés de la culture syndicale bancaire. Au-delà, sans que l'on puisse parler de "choc de générations", quelques tensions existent entre ces deux catégories.

Malgré cette polarisation dans les deux classes d'âge les contraintes temporelles apparaissent dans tous les cas nettement moindres que chez les infirmières, de même que la distance entre leur temps vécu et le temps représenté par les syndicats apparaît sensiblement plus faible. Les "35 heures" sont nettement mieux vécues qu'à l'hôpital. Si décalage il y a entre le vécu temporel de ces cadres et les référentiels temporels (Thoemmes et de Terssac, 1997) portés par les organisations syndicales il est nettement moins marqué. Il se situe principalement autour de la modalité de décompte et donc de réduction du temps, puisque tous ceux qui avaient le choix entre le forfait jours et l'horaire collectif ont opté pour le premier, apparemment sans pression de la part de leur hiérarchie. Et dans le vécu de la RdT, cette différence de régime semble avoir une faible portée : dans les deux cas les journées libérées sont gérées sur le mode des congés, que ce soit formellement ou non le cas. Ils effectuent d'ailleurs des horaires hebdomadaires du même ordre. Certains jeunes diplômés jugent même la formule du forfait jours plus souple - elle n'implique pas la "contrainte" de la prise de journée mensuelle de RdT - et plus adaptée à l'organisation de leur travail et de leur vie.

Toutefois, les raisons qui expliquent la faible manifestation des contraintes temporelles sont sensiblement différentes dans les deux générations. Chez les anciens l'essentiel de la carrière est joué et les configurations domestiques dans lesquelles se situent ces hommes de plus de 45 ans les rendent très disponibles non seulement pour un investissement professionnel finalement assez mesuré, selon des temporalités de travail relativement régulières et prévisibles, mais également pour des activités personnelles - sportives, de loisirs, associatives - fréquentes. Chez les jeunes à l'inverse, tous les enjeux de carrière sont encore devant eux. Optimistes quant aux opportunités de carrière dont ils bénéficient compte tenu des départs massifs à court terme des anciens, bénéficiant de

débuts de carrière prometteurs, ils sont soucieux de s'investir au travail et d'y faire leurs preuves. D'autant plus qu'ils sont conscients que la montée de la pression sur les résultats commerciaux aiguise la compétition entre eux et risque de les conduire rapidement à un difficile arbitrage : une mutation géographique lointaine – synonyme de poursuite de leur carrière personnelle – ou le maintien d'une qualité de vie de famille, dans laquelle la carrière du conjoint compte souvent autant que la leur. Or on sait - et les jeunes femmes rencontrées le pressentent - que les femmes sont pénalisées quand la progression de la carrière est subordonnée à la mobilité géographique.

De l'évolution de la pression commerciale sur l'activité de travail et de la manière dont, au sein des couples à "double carrière" de cette nouvelle génération, seront gérés les tensions entre les logiques de réalisation professionnelle et la division des tâches domestiques dépendront l'ampleur des évolutions en germe dans le "temps vécu" des cadres de CGP

4-2 Belgique

Le secteur compte 36% de cadres (et 4% de "personnel de direction et de confiance"). Ses dynamiques récentes - tassement et vieillissement des effectifs, montée des femmes, des cadres et des diplômés de l'enseignement supérieur - ressemblent aux françaises, avec quelques nuances : un personnel un peu moins âgé et un peu plus masculin (Tableau III). L'emploi est stable (très peu de CDD). Le temps partiel non négligeable (20%), féminisé (33% des femmes), long et choisi. Les dépassements des horaires de référence sont d'autant plus importants qu'on s'élève dans la hiérarchie. Le travail le samedi existe (habituel chez 19% des employés, et 13% des cadres), de même qu'en soirée (11 et 26%), et en "stand by" (3 et 11%).

En Belgique la notion de *cadre* est nettement moins précise qu'en France. Au plan du droit n'existent que les ouvriers et les employés. Ce n'est qu'au plan des secteurs d'activité et des entreprises et en vue des élections professionnelles qu'un collège cadres peut éventuellement être défini. D'ailleurs le syndicalisme catégoriel des cadres est très fragile. Mais dans certaines branches, comme la banque, où ils sont très nombreux, les classifications d'emploi distinguent les fonctions des cadres de celles des autres employés. Ils se situent entre le "personnel de direction et de confiance", qui échappe à la réglementation sur le temps de travail, et les employés d'exécution. Les frontières de la catégorie du "personnel de direction et de confiance" constitue donc un enjeu de premier plan dans les conflits syndicats/patronat. Ainsi dans la banque, les directeurs d'agence sont généralement classés dans cette catégorie.

La *convention collective sectorielle* enregistre la revendication syndicale des 35 h., sans contreparties en matière de flexibilité - la référence annuelle de 1621 h. n'implique pas la possibilité de dépasser des bornes quotidiennes et hebdomadaires assez étroites - , en matière de salaires, ni non plus de création d'emploi. Il est vrai que nombre de banques s'étaient déjà approchées de cette durée et que pour une partie importante du personnel - cadres et personnel de direction et de confiance - son effectivité n'est pas assurée. L'accord prévoit la généralisation des système d'enregistrement du temps de travail, l'incitation au développement du temps partiel, la possibilité d'introduire des régimes de travail sur 4 jours ou 4,5 jours, aux côtés du régime traditionnel sur 5 jours. Il prévoit également l'organisation d'une enquête sur le "stress" au travail. Les points les plus conflictuels comme la définition du "personnel de confiance" et l'extension des ouvertures d'agence le samedi font l'objet de moratoires ou de groupe de travail. Les possibilités de prépensions à 58 ans sont reconduites. Pour le reste l'entreprise reste un échelon majeur de la négociation collective.

A l'échelon de l'entreprise FORTIS, la durée hebdomadaire est de 36 h., mais les employés bénéficient de 12,5 jours, et les cadres de 15,5 jours, de congés "extra-légaux". En dehors de la petite fraction du "personnel de direction et de confiance", les cadres sont en principe soumis au même régime du temps de travail que les autres employés. Les échelles de mesure quotidiennes et mensuelles s'y combinent, les dépassements quotidiens peuvent être cumulés jusqu'à 10 h. sur le mois (20 h. en agences) et reportés d'un mois sur l'autre. Seul le "personnel de direction et de confiance" a sa rémunération indexée de manière significative sur les résultats. Cette dernière donnée, qui renvoie également à la vigilance et à l'influence syndicale, est capitale pour éclairer les différences d'attitudes à l'égard du temps de travail entre les cadres de la banque en Belgique et dans les deux autres pays. Les compromis sur le temps de travail décrits ci-dessus sont très récents et pourraient être instables, car l'entreprise résulte d'une fusion récente qui s'est traduite par un alignement sur le système de régulation du temps le plus favorable aux salariés.

Les représentants de la DRH réaffirment la détermination de la direction sur quelques objectifs majeurs : élargir significativement la définition du "personnel de confiance" devant échapper à la réglementation sur le temps de travail, dans une perspective plus large de complexification des classifications des cadres ; accroître la durée effective du travail en revenant sur les compromis jugés trop "généreux" en matière d'horaires flottants et de journées de congés extra-légaux. Les deux syndicats FGTB et CSC, majoritaires, présentent un front uni dans les négociations, mais affichent des nuances importantes dans l'appréciation des enjeux du temps de travail. Le représentant de la FGTB attend de l'application à tous les cadres du système de comptabilisation du temps et de récupération des dépassements la diffusion d'attitudes plus salariales en leur sein. Celui du CSC se méfie d'une approche trop rigoriste, est réservé quant à la demande d'extension du badgeage au personnel des agences, et juge que la multiplication des journées de récupération désorganise le travail. La présence syndicale est nettement plus forte dans le "back office" que dans le réseau commercial : le personnel y est plus dispersé, davantage soumis à la mobilité ainsi qu'à la pression aux résultats exercée par les directeurs d'agence.

"L'avantage de la banque, c'est que l'on peut monter en ayant une vie de famille". Cette déclaration d'une jeune femme cadre travaillant dans le réseau commercial atteste qu'une telle représentation de la réussite sociale demeure possible chez la nouvelle génération des cadres bancaires. Elle signale également, comme dans le cas français, toute la distance qui sépare ces cadres des infirmières du point de vue des contraintes temporelles. Confrontée aux données disponibles sur les durées effectives de travail des cadres, elle confirme que le niveau hiérarchique et le genre sont des variables déterminantes dans le rapport au temps de travail : les cadres intermédiaires ont des pratiques plus proches des employés que des cadres de direction ; et les femmes, quelle que soit leur catégorie, mesurent davantage leur présence au travail, font moins de dépassements quotidiens et sont plus souvent à temps partiel.

Au-delà c'est le rapport à la carrière qui semble être la clef de la relation au temps de travail : anticiper une progression dans la hiérarchie de l'entreprise, ou plus largement sur son marché interne du travail encore actif, suppose une relation non comptable au temps de travail, une certaine élasticité des fins de journées allant de pair avec la non réclamation des récupérations réglementaires des dépassements cumulés. L'application de la règle se heurte à la force des conventions tacites eu égard à l'identité sociale du cadre, et au mode d'engagement dans le travail et dans l'entreprise qu'elle implique. Comme en France c'est principalement du côté de la féminisation de la catégorie que l'on peut attendre un questionnement de ce modèle présenté comme universel alors qu'il est sexué au masculin : contrairement aux infirmières, chez lesquelles les contraintes domestiques

sont légitimées et intégrées à la gestion de leur temps de travail, la disponibilité temporelle des cadres occulte le contexte domestique qui est le leur.

4-3 Espagne

La banque semble ici plus qu'ailleurs marquée par le passage d'une régulation administrée vers une régulation marchande. Les implications en sont directes au plan de la disponibilité temporelle des salariés, en particulier des cadres, appelés généralement dans ce pays "techniciens". Comme dans les autres pays, la stabilité de l'emploi et la carrière promotionnelle à partir de fonctions d'exécution étaient la norme. Les rémunérations et la durée du travail respectaient étroitement la convention collective. La très forte densité territoriale du réseau d'agences, selon une logique de concurrence commerciale au plus près de la clientèle fait partie des spécificités espagnoles. Les dynamiques de l'emploi et de la main-d'œuvre sont très proches de celles des deux autres pays : recul des effectifs dans le secteur des banques commerciales sans licenciements collectifs ; vieillissement des salariés (tableau III) ; élévation du niveau de qualification (60% des salariés sont classés "techniciens") ; montée spectaculaire des femmes (57% chez les moins de 30 ans, 15% chez les plus de 40 ans) et des diplômés du supérieur. L'emploi précaire demeure numériquement marginal (de l'ordre de 7%), sa fonction semblant limitée à celle de pré-embauche.

TABLEAU III : Age des cadres de la banque

	France (AFB, 2002)	Espagne (AEB, 1997)	Belgique (ABB, 1997)
% Femmes /ens. salariés	55	27	47
< 30 ans	16,2	16,4	19,5
30-39 ans	20,8	29,3	26,4
40-49 ans	30,5	36,8	29,5
>49 ans	32	17,6	24,6

Une convention collective nationale couvre le secteur de la banque privée. Les deux principaux syndicats CC.OO et UGT détiennent 60% des mandats de délégués. Le taux d'affiliation syndicale (35%) est supérieur à la moyenne nationale (15-20%). Si la notion de *cadre* n'existe guère dans la régulation du travail et de l'emploi en Espagne, pas plus dans la banque qu'ailleurs, celle de technicien semble assez équivalente. Cependant, son poids deux fois important que celui des cadres français dans la banque suppose un sens plus extensif, la proportion de ceux qui n'exercent pas de fonction d'encadrement hiérarchique étant de toute évidence plus grande encore. D'ailleurs une distinction est faite entre les "cadres de dédication pleine", qui sont plus jeunes et plus diplômés, que les autres cadres qui ont l'appellation de cadre mais n'ont ni les responsabilités ni le niveau de salaire des premiers.

Grâce au système des préretraites et des cessations anticipées d'activité, le temps de la vie professionnelle est nettement en dessous de la durée légale : la part des salariés encore au travail au-delà de 60 ans est marginale (moins de 2 %) ; la part relativement faible également des 50-59 ans (plus faible qu'en France en tous cas) pourrait renvoyer à un usage plus intense de ces modalités de fin de carrière.

Quant au temps de la prestation de travail, les dispositions conventionnelles améliorent les dispositions légales, sans que l'on sache quelle est leur effectivité dans les entreprises et les établissements, compte tenu de la faible densité des accords collectifs formels à ces échelons. La durée annuelle du travail est fixée à 1 702 h. en 2001 (1769 h. pour la moyenne conventionnelle), elle inclut 15 minutes de pause quotidienne, dans le cadre de journées qui sont traditionnellement continues dans le réseau commercial (8 h.-15 h.). Dans les back office la journée est discontinuée (8 h. - 17h., 1 h. de pause repas). Le travail de samedi y est exclu. Dans les agences il est limité à la période d'octobre à mai. Eu égard à la loi, la convention prévoit 4 journées supplémentaires de congés pour convenance personnelle, et continue à garantir aux salariés au service militaire le retour à l'emploi et 60% du salaire.

Les revendications de la CC.OO visent à améliorer la convention collective : limitation à 1 600 h. annuelles et à 35 h. de la durée du travail ; suppression du travail le samedi; accroissement du nombre de jours de congés ; extension des droits aux congés pour raisons familiale ou personnelle. Selon les syndicalistes une distance considérable s'est créée entre la norme formelle, tant légale que conventionnelle, et la norme pratique du temps de travail, cette dernière étant marquée par des dépassements considérables des durées conventionnelles, sous l'effet d'un modèle de la disponibilité temporelle qui se décline sous deux modalités. En back office, la charge de travail s'accroît sous l'effet des transformations organisationnelles et du contexte plus compétitif pour les promotions. En agences s'y ajoute la pression sur les résultats, la rémunération y étant indexée sur les résultats. La prolongation excessive de la journée de travail est devenue un thème majeur du contentieux revendicatif, associé principalement à la dénonciation de ses effets sur l'emploi, secondairement sur le manque de temps libre.

Les syndicalistes décrivent un salariat bancaire qualifié (les "techniciens") nettement clivé en trois segments : les jeunes diplômés (moins de 30 ans), recrutés sur emploi précaire, en attente d'un poste stable, soumis de ce fait à un haut niveau d'exigence professionnelle ; les plus de 45 ans, aux perspectives de promotion inexistantes, en attente de la cessation d'activité; les 30-45 ans qui doivent gérer la tension entre le risque d'un plafonnement précoce de la carrière et l'exigence d'une très forte implication dans le travail et l'entreprise. Ils sont également conscients de la nouvelle donne introduite par la rapide féminisation des salariés. Ils développent en conséquence une double critique, de l'universalisme conventionnel en vigueur, et de l'individualisme effectif des cadres du secteur : entre rigidité excessive et dérégulation totale, c'est donc vers la perspective d'un horaire variable selon les besoins personnels des salariés, encadré par des règles, que se tournent leurs souhaits. Ainsi *représenté*, ce temps apparaîtrait bien plus proche du *temps vécu* que la vision qu'en donne la plate forme revendicative officielle.

Principalement basée sur l'exploitation des échanges intervenus au sein des deux "groupes de discussion" de femmes et d'hommes cadres de la banque (30-45 ans), l'étude du *temps vécu* met en lumière plusieurs clivages : selon la situation de travail - en réseau commercial ou en services centraux -, le genre, et le moment du cycle de vie. Dans les succursales s'exerce la "tyrannie du ratio" : les dépassements horaires quotidiens sont liés avant tout à la pression sur les objectifs, dans un contexte de rationnement des effectifs. Dans les back office c'est la prégnance de la disponibilité temporelle comme critère de promotion qui joue le plus. Dans les deux cas, les critères de fixation des objectifs et de promotions sont opaques et échappent au contrôle des syndicats, malgré leurs demandes récurrentes. Le rapport social de genre construit le principal clivage. Les femmes cadres, quelle que soit leur situation de famille, affirment une conception très exigeante tant de leur rôle professionnel que de leur rôle de femme, ce dernier étant toujours lié à la maternité. Leur propre mère ayant été le plus souvent inactive professionnellement, elles ont hérité d'une conception de la maternité fondée sur une grande disponibilité aux enfants. La "conciliation" leur semble donc *impossible* entre ces deux activités. Mais cette

vision est loin de traduire chez elles une acceptation de l'ordre des choses. Refusant de simples arrangements personnels, ne comptant guère sur une implication plus forte de leurs compagnons dans le travail domestique, elles interpellent l'entreprise, et espèrent que cette dernière fera à terme plus de place à la vie familiale : horaires nettement plus courts, congés parentaux à temps partiel ou total, etc. Quant aux hommes, même si le modèle machiste domine encore nettement, certains assument une relation nettement plus mesurée au travail et un engagement fort dans la vie familiale.

Mais cet échange social entre les cadres bancaires d'âge intermédiaire et leur employeur - une disponibilité temporelle extensive contre une carrière valorisante - commence à être perturbé par une série de facteurs : amélioration de leur position sur le marché du travail, sentiment de déséquilibre entre contribution et rétribution. D'où des phénomènes de démissions. *L'exit* l'emporte sur le *voice*. Quant au *temps vécu* des cadres, qui sont objectivement et subjectivement en fin de carrière à partir d'environ 45 ans, tout l'opposerait à celui des précédents. Une distinction absente tant du *temps représenté* que du *temps institué*.

4-4 Remarques comparatives

La situation des cadres d'âge intermédiaire dans la banque espagnole, tout particulièrement des femmes, semble accuser des tendances présentes dans les deux autres pays. Ici l'adoption par les employeurs de méthodes managériales privilégiant l'intéressement aux résultats paraît rencontrer de moindres résistances collectives et/ou syndicales qu'en Belgique et même qu'en France. Ce phénomène rencontre le caractère encore récent de l'entrée des femmes dans le salariat, ces dernières, prisonnières d'une conception encore très exigeante du rôle maternel se trouvant devant un choix plus radical qu'ailleurs : soit une disponibilité professionnelle extensive sur le modèle masculin, soit le repli vers la sphère familiale.

Conclusion ¹⁰

Ce qui semble l'emporter c'est la convergence des dynamiques observées en matière de temps professionnel entre les trois pays au niveau de chacun des deux groupes. Les logiques sociales qui construisent ces professions et qui les distinguent l'une de l'autre - notamment la logique du genre - nous paraissent plus fortes que les logiques sociales inscrites dans les différences et les cohérences sociétales.

Ces différences existent néanmoins. En témoignent les contours des groupes professionnels retenus, manifestement "incomparables" en toute rigueur, c'est-à-dire isolément d'un ensemble de rapports sociaux intriqués. Une infirmière belge n'est pas une infirmière française ou espagnole. Ses niveaux de certification sont plus hétérogènes ; sa place dans la division du travail hospitalier n'est pas non plus la même, car n'ayant que fort peu à ses côtés d'équivalents de nos "aides soignantes" elle assume autant le nursing que les actes techniques. Un cadre bancaire belge n'est pas un cadre bancaire français, son statut est bien plus récent et fragile institutionnellement et son identité sociale très probablement moins nette. Encore que dans ce dernier cas les classifications bancaires se traduisent par une segmentation proche de celle de notre pays. Et que dire de ce vaste ensemble des "techniciens" de la banque espagnole ?¹¹ Le faible niveau du temps partiel en Espagne s'y reflète chez les infirmières, alors qu'il s'agit, en France et plus encore en Belgique, d'une modalité centrale de leur mode de régulation des très fortes contraintes temporelles entre lesquelles elles "jonglent". Quant aux cadres bancaires en Espagne, ils

¹⁰ Ces propos n'engagent que leurs auteurs, mais prennent appui pour une part sur des réflexions d'autres membres de l'équipe, en particulier d'E. Martinez et de C. Prieto.

¹¹ Cf. les contributions respectives d'E. Martinez et de C. Prieto dans P. Bouffartigue (dir.), 2002.

sont, semble-t-il, nettement plus exposés aux nouvelles pressions à la disponibilité temporelle, les réalités de leur temps vécu s'étant éloignées considérablement du temps professionnel institué. Plus manifeste qu'ailleurs, la pression sur les résultats commerciaux s'y conjugue de surcroît avec une poussée bien plus récente de l'activité féminine ; ces deux tendances se télescopent avec la résistance symbolique du modèle traditionnel de la femme au foyer¹². Si elles sont en cours d'émancipation vis-à-vis de ce modèle - comme en témoigne leur engagement professionnel pratique - c'est au prix de tensions existentielles très fortes.

Concernant les convergences enregistrées par notre enquête, on ne s'étendra pas sur la tendance générale à une diminution de la durée moyenne du temps de travail allant de pair avec son intensification, sa flexibilisation et sa diversification, comme à la montée des régulations d'entreprise et au recul de l'effectivité du droit légal ou conventionnel : dans les trois pays les politiques néolibérales impriment leur marque, les avancées d'initiative syndicale en matière de réduction collective du temps de travail demeurant partielles et/ou largement symboliques, le plus souvent vidées de leur sens par l'échange social inégal au sein duquel elles s'inscrivent. Cette remarque nous semble valoir y compris dans le cas français.

La distance qui sépare partout les infirmières des cadres bancaires se traduit par des formes de disponibilité temporelle très différentes, même si elles ont parfois en commun une forte implication subjective dans le travail, ainsi que le brouillage des frontières entre travail et hors travail qui lui est souvent associé. La disponibilité des premières est à la fois moins contrôlée par les intéressées et moins bien reconnue statutairement que celle des seconds. Cette distance renvoie avant tout à la sexuation de ces deux groupes, la féminité étant constitutive des premières, la masculinité des seconds. Elle renvoie également aux différences dans les modes de subordination aux temporalités économiques et sociales qui les mobilisent : la continuité des soins impose structurellement aux premières des horaires hors normes sociales- auxquels s'ajoutent les aléas dans la programmation des prestations - , ce qui n'est pas le cas des seconds. Les premières parviennent toutefois à prendre appui sur la légitimité de leur charge domestique pour limiter quelque peu leur disponibilité temporelle au travail, notamment sur le mode des arrangements informels au sein des services. Ce n'est pas – ou pas encore - le cas des femmes cadres de la banque. Reste que le rôle du genre dans la constitution de ces professions et dans leur position face aux enjeux temporels n'est pas éternel : si la masculinisation du groupe des infirmier-e-s est encore très modeste, la féminisation des cadres bancaires est rapide. C'est la source potentielle principale d'interrogation du modèle de la disponibilité temporelle – et géographique – extensive dans ce groupe professionnel, et ce dans les trois pays.

On relèvera également combien, au-delà des contrastes dans la densité de l'affiliation syndicale et dans le degré d'émiettement du paysage syndical, la distance entre le temps vécu dans ces deux groupes et le temps représenté par les syndicats se retrouve, avec des nuances¹³. Encore convient-il de préciser ici ce qu'on entend par " temps représenté ", les processus de représentation collective du temps étant très

¹² Selon M. Schmidt et al.(2000), la résistance du modèle familial traditionnel en Espagne expliquerait que les femmes actives éviteraient d'utiliser le temps partiel, synonyme de danger de retour pur et simple au foyer.

¹³ Que le taux d'affiliation ne joue pas mécaniquement sur cette distance, l'exemple français l'illustre bien. Si dans le cas des infirmières cette distance semble plus forte que dans les deux autres pays, dans le cas des cadres de la banque elle semble moins forte. En témoigne l'attitude plutôt favorable, tant des syndicats majoritaires que des cadres eux-même, à une régulation du temps de travail selon le forfait en jours, au moins pour une partie des cadres. En l'absence d'une telle régulation, en Belgique et surtout en Espagne, l'écart est considérable entre la règle officielle et les pratiques de dépassements horaires observés.

complexes : non pas la représentation que les syndicats se font des problèmes et attentes temporels des travailleurs – notre enquête n’apporte pas encore de matériaux suffisamment précis sur ce plan – mais la mise en forme explicite des revendications. Or cette dernière est beaucoup plus dépendante de l’état du temps institué, cherchant à l’infléchir en fonction d’une évaluation réaliste du rapport des forces avec les employeurs. Les observations illustrant cette distance sont nombreuses. Partout les syndicalistes peuvent se retrouver en porte à faux avec les attentes des infirmières ou des cadres bancaires quand il s’agit de faire appliquer strictement la réglementation, ou de proposer de nouvelles règles trop directement inspirées de la vision taylorienne d’évaluation et de contrôle du temps. Il est vrai que dans les trois pays les directions syndicales des personnels hospitaliers sur-représentent les hommes, celles de la banque les hommes des anciennes générations peu diplômées. Ce décalage des profils sociaux pouvant rendre compte d’une partie de la distance en question.

On a avancé dans le cas français une interprétation complémentaire, à soumettre aux situations des autres pays : la difficulté à faire vivre la perspective de "garanties collectives d'une possibilité de choix individuel" (Leuthold et Lichtenberger, 1981), en particulier dans le domaine des temps professionnels. On ajoutera que partout s’avère à la fois cruciale et difficile l’action pour conquérir des possibilités de contrôle collectif et/ou syndical des objectifs et de la charge de travail.

Sur le premier point existent déjà quelques droits de ce type, d’ailleurs largement utilisés par les infirmières comme le droit au temps partiel choisi, ou la possibilité d’opter pour la RdT après 45 ans en Belgique. Mais ils demeurent très limités, et ne sont pas sans inconvénients dans le contexte de rationnement des effectifs : polyvalence imposée, moindre programmation des horaires, amputation des retraites. Par ailleurs d’autres aménagements personnels des horaires ont lieu au fil de la carrière dans les trois pays : recul des horaires alternants, progrès des horaires fixes en journée. Les pratiques de GRH dans les hôpitaux tiennent donc compte dans une certaine mesure des aspirations temporelles. Mais ce ne sont pas des droits, seulement des coutumes ou des usages, en tant que tels très tributaires de rapports de forces locaux. Ne forment-ils pas ainsi un espace potentiel considérable pour une action syndicale plus en phase avec les temps vécus ?

On soulignera enfin la fécondité de l’articulation des diverses échelles temporelles à partir desquelles se construit l’expérience sociale des temps professionnels. Le “ temps de l’emploi ” éclaire le “ temps de travail ” : quand les infirmières intérimaires belges, en position forte sur ce segment du marché du travail, parviennent à choisir leurs horaires de travail, contrairement à certaines de celles qui ont un emploi stable ; ou encore quand les jeunes cadres bancaires espagnols débutant sur des contrat de travail à durée déterminée sont soumis d’emblée à de fortes exigences de disponibilité temporelle. Le "temps de la vie professionnelle" éclaire le "temps de travail" : dans les deux groupes les cessations d’activité se font massivement avant l’âge légal : cela renvoie aux enjeux de charge et d’intensité du travail – professionnel, professionnel et domestique pour les femmes – au cours de l’ensemble de la vie de travail. Cela n’interroge-t-il pas le devenir des modes de mobilisation au travail si la vie professionnelle devait s’allonger sensiblement ?

Références

- Anxo D., Boulin J.Y., Lallement M., Silvera R., Lefèvre G. (1998), "Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie. Une comparaison France Suède", *Travail et emploi*, n° 74.
- Barbier J.C, Lindley R. (2002), "La précarité de l'emploi en Europe", *Quatre pages*, Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 53.
- Baret C. (2002), "Le temps de travail sous tension. Une comparaison Belgique, Italie, France, Grande-Bretagne, Pays Bas et Suède", *Sciences sociales et santé*, n° 3.
- Bouffartigue P. (2002), Cadres et comparaisons internationales. Les "cadres" dans les pays d'Europe occidentale, *Les cahiers du GDR Cadres*, n° 2.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2003-a), "A propos des normes du temps de travail", *La revue de l'IRES*, n° 2.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2003-b), *Temps professionnels institués, représentés, vécus. Une recherche européenne coordonnée sur les infirmières hospitalières et les cadres de la banque. Résumé de la monographie française et synthèse comparative*, décembre.
- Brun-Hurtado E. (2003), "Les classifications d'emploi à l'épreuve des transformations organisationnelles du travail dans la banque", Communication aux 9^{èmes} journées de sociologie du travail, Paris, 27-28 novembre.
- Daune-Richard A.M.(1996), "How does the "societal effect" shape the use of part time work in France, the UK and Sweden ?", in J. O'Reilly and C. Fagan (eds), *Part-time paradoxes*, Routledge, Londres.
- Dressen M. (2003), "Nouvelle articulation entre la négociation de branche et d'entreprise dans les banques en France (1997-2001)", *La revue de l'IRES*, n° 2.
- Esping-Andersen G., (1999), *Les Trois mondes de l'Etat-providence: essai sur le capitalisme moderne*, PUF.
- Freyssinet J. (2001), "Les négociations sur la flexibilité du temps de travail en Europe occidentale", *Chronique internationale de l'IRES*, n° 54.
- Grossin W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares. Editions, "Collection Travail", Toulouse.
- Groupe emploi exclusion (1998), "Rapports entre formes d'emploi et temps de travail. Une comparaison européenne", *Sociologia del lavoro*, n° 74-75.
- Lallement M. (2001), "Les comparaisons internationales des temps de travail : apports, portées, limites", in G. Groux (ed.), *L'action publique négociée. Approches à partir des "35 heures"*, L'Harmattan, 2001.
- Letablier M.T., Lurol M. (2000), "Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union européenne", *La lettre*, Centre d'Etudes de l'emploi, n° 63.
- Leuthold P., Lichtenberger Y. (1981) "Enjeu collectif ou débrouille individuelle", *CFDT Aujourd'hui*, Vol 19, n° 48.
- Maurice M. (1989), "Méthode comparative et analyse sociétale", *Sociologie du travail*, n° 2.
- Schmidt M., Cebrian I., Davia M.-A., Hernanz V., Malo M.-A. (2000), "Transitions through part time work in Spain and the United Kingdom : a route into secure employment ?" in O'reilly J., Cebrian I., Lallement M. eds, *Working Time Changes. Social Integration through Working Time Transition*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Thoemmes J., de Terssac G. (1977), "La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel", *Loisirs et Société*, volume 20, n° 1.