Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure.

Paul Bouffartigue et Jacques Bouteiller

Ce texte est issu d'une recherche pour le compte de la DARES (Bouteiller, avec la participation de Bouffartigue et Lemaire 2001)[1]. La demande initiale portait sur la pertinence des outils statistiques pour la "mesure de la durée annuelle effective du temps de travail". Une enquête qualitative auprès de salariés particulièrement sujets à des horaires irréguliers était sollicitée afin d'explorer la possibilité de continuer à approcher les durées du travail par des enquêtes par questionnaire conduites à grande échelle.

Loin d'être à dominante technique – dans la direction d'une plus grande sophistication du questionnaire – notre réponse s'est déployée dans d'autres directions, sans pour autant esquiver l'étude des outils disponibles et de leurs possibilités d'amélioration. Nous avons mis cette dernière à l'épreuve de l'ensemble des moments de cette recherche : approfondissement problématique, exploitation secondaire et réflexion critique sur la principale enquête extensive conduite auprès des actifs sur leur temps de travail, et traitement des matériaux issus d'une enquête qualitative originale Tous ces moments convergent vers une conclusion principale : le problème du sens de la mesure de la durée du travail se pose de manière de plus en plus aiguë, parce que cette mesure fait de moins en moins sens isolée d'autres dimensions pertinentes du régime temporel des salariés.

***

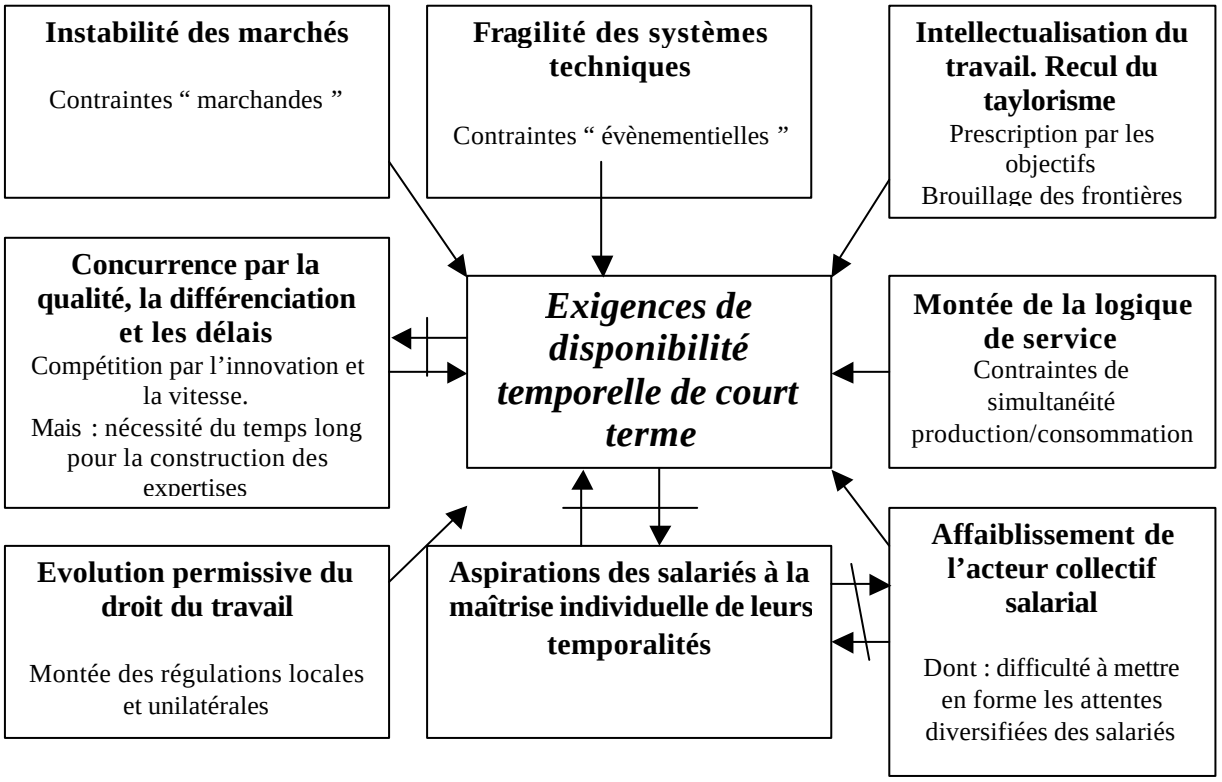
1. Temps et métamorphoses de la subordination salariale.

Les transformations du temps de travail forment un analyseur très puissant des métamorphoses de la subordination salariale. Au travers des modifications du contrat de travail et des formes de mobilisation du travail, c'est le contenu même de l'échange salarial qui est en train de changer. Le temps de travail est en effet une catégorie structurante du contrat de travail. Ce contrat est celui d'une mise à disposition de capacités de travail à un employeur, et le temps de travail y a une tripe fonction, de bornage, de séparation et d'évaluation. Il s'agit d'un échange d'une obligation de moyens contre une rémunération plus ou moins garantie, dans des conditions de travail et de

sécurité plus ou moins sûres. Or ce qui est échangé est de plus en plus une obligation de résultat contre une promesse d'employabilité. La durée de la prestation devient incertaine, et s'y substituent de manière croissante des exigences de disponibilité temporelle de court terme.

Un ensemble de facteurs d'ordre économique, technique, et social paraissent être au principe de cette tendance majeure. Ils se traduisent par des tensions marquées entre les nouvelles contraintes temporelles exercées par les entreprises sur leurs salariés, et les aspirations de ces derniers à la maîtrise individuelle de leurs temporalités (Cf.schéma).

Les principaux déterminants de l'évolution des régimes temporels du travail



Commentaire du schéma

- Entre les principaux facteurs signalés, et la montée des exigences de disponibilité temporelle, s'interpose l'épaisseur des choix sociaux et organisationnels mis en œuvre de manière dominante par les entreprises ; en particulier le rôle attribué au travail comme premier facteur d'ajustement, cohérent avec le maintien de la vision traditionnelle de la productivité comme productivité- débit.

- Les flèches à double sens signalent des zones d'interaction et en même temps de fortes tensions. Par exemple : entre la compétition par l'innovation, et les exigences de disponibilité de court terme ; entre les exigences de flexibilité temporelle portées par les entreprises et les aspirations de salariés à la maîtrise individuelle de leurs temps ; entre l'affaiblissement de l'acteur syndical, et l'aspiration des salariés à la maîtrise individuelle de leurs temps.

[1] Le rapport de fin de recherche vient tout juste d'être achevé. Le texte qui suit est donc un premier papier de travail.

La norme temporelle du travail et de l'emploi qui s'était généralisée, relativement tard en France (dans les années 50-60, soit grosso modo avec la diffusion du modèle de rationalisation taylorien du travail), où "norme fordiste ", peut être décrite comme suit : du côté du *temps de l'emploi*, le contrat à durée indéterminée, souvent associé à une carrière ascendante sur le marché interne de la firme ; du côté du *temps de travail* au sens strict, le temps plein, selon un horaire relativement homogène, nettement séparé du temps hors travail, selon des horaires prévisibles, réguliers et synchronisés avec les autres temps sociaux. La puissance de cette norme se traduisait par le fait que les modalités d'horaires qui s'en écartent – travail de nuit, du dimanche, travail en équipe, heures supplémentaires – sont reconnues salarialement comme telles : elles sont mieux rémunérées que les modalités " normales ".

Cette norme tend actuellement à voler en éclat, vers un temps de travail "en miettes " (Freyssinet, 1997). Toutes les formes d'emploi et de temps de travail qui se sont développées se caractérisent en effet par une distance plus ou moins systématique à l'ancienne norme temporelle : emplois précaires, raccourcissant l'horizon du temps de l'emploi ; temps partiel et fractionné ; brouillage des frontières entre temps de travail et temps de non travail ; horaires irréguliers, imprévisibles et désynchronisés des autres temps sociaux ; temps "annualisé ", dans lequel les périodes d'horaires en excès sur la référence hebdomadaire sont moins bien reconnus monétairement.

Norme " fordiste " et norme " flexible " du temps de travail

Dimension	Norme " fordiste "	Norme " Flexible "
Mode de régulation	Central, collectif	Local, individualisé
Effectivité de la règle	Forte	Faible
Horizon temporel de l'emploi	Elevé	Faible
Quantité (durée), et échelle de référence	Grande, hebdomadaire	Faible, année
Régularité	Forte	Faible
Prévisibilité des horaires	Forte	Faible
Synchronisation avec autres temps	Forte	Faible
Séparation avec les autres temps	Forte	Faible
Contrôle externe	Fort	Faible
Reconnaissance salariale de la disponibilité (durée, horaires atypiques)	Forte	Faible

Ces transformations du temps de travail aiguisent singulièrement les interrogations d'ordre épistémologique et méthodologiques afférentes au sens de la mesure de la durée du travail.

2- La mesure de la durée à l'épreuve de la crise des catégories juridique et économique du temps de travail

L'Histoire et la sociologie des temps ont montré que, contrairement à la représentation dominante, le temps n'est pas une donnée extérieure à l'expérience humaine (Elias, 1996), mais une construction sociale. C'est sans doute W. Grossin (1996) qui a le mieux montré la particularité de la relation du temps à sa mesure : ici, et contrairement à d'autres phénomènes, la mesure (par l'horloge) écrase complètement la réalité, essentiellement qualitative, du temps.

Bien avant d'être un problème de connaissance statistique, la mesure de la durée du travail est un problème historiquement situé. C'est avec la révolution industrielle et les disciplines qu'elle impose que le chronomètre entre dans les ateliers (Thompson, 1979), pour y régner sans partage à l'époque du talyorisme. Et c'est parce que les modes de contrôle, de mobilisation et d'évaluation du travail ont changé que le problème de l'approche statistique de la durée du travail se pose de manière renouvelée.

Mais toute approche statistique des faits sociaux est fondée sur un processus d'abstraction et donc de négation des qualités propres aux unités dénombrées et agrégées, au moins du point de vue du phénomène dont le nombre prétend rendre compte[2]. Par exemple, mesurer des salaires et en calculer des moyennes à des fins de comparaisons internationales ou de comparaisons entre catégories socioprofessionnelles suppose de mettre de côté des questions cruciales comme celles de la valeur sociale différenciée du franc supplémentaire aux yeux du Smicard et aux yeux du cadre dirigeant. Ce qui est vrai d'une dimension a priori facilement quantifiable telle le revenu monétaire l'est d'autant plus du temps de travail, difficilement quantifiable et que les qualités sociales rendent particulièrement rebelle à l'approche statistique. Car, pour peu que l'on se rapproche de la réalité de l'expérience humaine du temps, ce qui apparaît c'est un complexe de temporalités hétérogènes et enchevêtrées dont la synchronisation et l'harmonisation sont un enjeu permanent. Pour un même individu, toutes les heures de la vie ne se valent pas – elles ne se "comptent" d'ailleurs pas toujours – pas plus les heures de travail que les autres. Cela est vrai d'un individu à l'autre, d'un groupe social à l'autre.

[2] Or les statistiques ne sont pas un mode de connaissance parmi d'autres, mais " le mode dominant, universel de la représentation sociale, qui agit sur un mode magique pour simuler, et donc créer la réalité " (Besson et Journet, 1986).

Crise de la catégorie juridique de temps de travail

La statistique sociale est massivement fondée sur les catégories administratives et juridiques. Or ces catégories sont plus ou moins " solides ", selon l'efficacité de l'appareil administratif et les marges de contournement et d'interprétation des règles[3]. La norme juridique du temps de travail est sans doute l'une de celle qui fait l'objet le plus " d'arrangements locaux " (Bouffartigue et Tchobanian, 98). Ce qui a toujours été vrai dans de larges secteurs du monde du travail, restés proches de l'artisanat et de relations sociales de type domestique, tend à se diffuser compte tenu de la recomposition de l'architecture du droit du travail, dans laquelle les loi Aubry ont joué leur rôle. Les accords sur le temps de travail se caractérisent d'ailleurs par l'importance des aspects qu'ils laissent dans l'ombre et donc sujets à arrangements. Ils témoignent également de l'ampleur prise par la logique de la dérogation à la règle (Sellier, 1999). Arrangements coutumiers, voire application unilatérale des exigences de l'employeur dans les cas de grande dissymétrie du rapport salarial : du droit du travail à son application effective, la marge est grande en ce domaine. La dissociation croissante introduite par les nouveaux modes de régulation du temps de travail – notamment l'annualisation - entre le temps de travail effectué et le temps de travail rémunéré sur une période donnée fragilise le recours à certains documents, tels le bulletin de paye, pour approcher le premier. La vieille question des temps frontières entre travail et non travail – trajets, pauses, habillage et deshabillage, astreintes, travail au domicile etc. – enjeux traditionnels du conflit sur leur reconnaissance salariale, n'a pu être réglée par la nouvelle définition légale du temps de travail, comme " temps où le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ". Au contraire, elle a connu une seconde jeunesse avec la mise en place des " 35 heures " et le contentieux qu'elle a provoqué dans les entreprises. Il en résulte une grande diversité des solutions retenues.

Contrairement à celle du théâtre classique, la scène moderne du travail n'implique plus unité de lieu, de temps et d'action (Zarifian, 2001), et c'est sans doute d'abord de ce point de vue que la norme juridique du temps de travail pose problème. On ajoutera que les changements récents de cette dernière – annualisation, forfait jours pour des cadres, repos compensateurs, compte épargne temps, journées ,à zéro heure et autres jours de

[3] Ainsi on peut penser que dans un pays comme la France les statistiques sur la natalité et la mortalité sont très fiables – il est difficile d'éviter de déclarer ces événements à l'administration –, contrairement à celles sur les hauts revenus – cf. l'importance de la fraude fiscale –, ou sur la délinquance, dont les sociologues ont montré de longue date que les chiffres traduisaient au moins autant l'activité policière que la réalité du phénomène

réduction du temps de travail – sont suffisamment radicaux pour déstabiliser les repères des acteurs sociaux et des salariés. Les nouvelles règles sont mal comprises, voire contestées, et donc instables.

Crise de la catégorie économique ou comptable du temps de travail rémunéré

D'un point de vue économique et comptable, rejoignant en partie l'expérience commune, " le temps (de travail) c'est de l'argent " : le salaire est l'expression de la durée de la prestation de travail. La commensurabilité des temps individuels est garantie au cours de l'échange par la valeur marchande du temps incorporé dans la marchandise travail, et les bulletins de paye et listings de paye sont des sources privilégiées dans la collecte de données sur les durée du travail. Le présupposé est que le temps de travail est celui qui est rémunéré, et que le salaire peut acheter le temps. Il est hautement contestable.

Sans entrer dans la critique de la vision néo-classique du salaire – qui peut, de manière bien plus réaliste, être vue davantage comme un "tarif " socialement défini et légitimé, que comme un "prix " –, ni dans celle de la productivité du travail à laquelle elle est associée[4], on constate que dans de très nombreux cas les pratiques des entreprises comme des salariés s'éloignent de cette approche strictement comptable et homogène du temps. Ainsi dans des activités de type chantier, le temps du trajet de chantier à chantier est parfois rémunéré – ou dédommagé – (dans le BTP par exemple), parfois non (comme dans le nettoiement). Même chose pour des temps d'astreinte, de pause, ou d'habillage/déshabillage. La tendance semble attestée du recul des pratiques de strict décompte du temps de travail au bénéfice de pratiques forfaitaires et indexées sur des résultats.

Le souci des entreprises de mobiliser davantage l'implication subjective des salariés se retrouve dans les pratiques de certains d'entre eux, pour qui "compter son temps " n'a pas ou guère de sens, tandis que d'autres continuent de le mesurer à la minute près. De même qu'une autre tendance des employeurs, visant à ne mobiliser et à ne rémunérer que les temps de prestation situés lors des temps forts de leur activité productive, au travers de la flexibilisation de l'emploi et des horaires, se traduit par un recul des possibilités d'arbitrage des individus entre salaires / durée de travail / horaires

[4] La vision dominante de la productivité comme productivité de débit, liée à la rationalisation taylorienne du travail, est inadéquate pour approcher les sources de la performance dans

de travail. Ces deux tendances alimentent la montée de la dimension “ disponibilité temporelle ” comme critère de compétence et d’employabilité des travailleurs, et invitent, dans toute approche sociologique du temps de travail, à relativiser et à contextualiser la mesure de la durée du travail.

Vers une approche sociologique des qualités du temps de travail

L’existence d’une nouvelle norme de “35 heures ” ne saurait donc faire illusion. Elle est plutôt un vecteur de diversification des conventions, des référentiels et de la réalité des temps travaillés : qu’il s’agisse de l’échelle de la mesure – l’année est une “ figure en hausse ” (Merlin, 1999) au détriment de la semaine –, de la charge de travail, de la définition du temps de travail effectif, de la maîtrise et de la prévisibilité, ou de l’évolution des rémunérations. Moins que jamais la durée du travail n’est signifiante en elle-même. Elle est signifiée par les qualités propres que le groupe lui reconnaît, qualités qui ne sont jamais isolables des autres dimensions de la vie de travail et hors travail[5].

Nous appelons *régime temporel* du travail l’ensemble des articulations caractéristiques que l’emploi salarié autorise avec d’autres *temporalités sociales*. Ces dernières étant entendues comme “ la réalité des temps vécus par les groupes, c’est-à-dire la multiplicité des conduites temporelles et des représentations du temps liées à la diversité des situations sociales et des modes d’activité dans le temps ” (Mercure, 1995). Le régime temporel du travail peut se décomposer analytiquement en *disponibilité temporelle*, au travail – disponibilité de plus court terme - et à l’emploi – disponibilité de plus long terme - et en *reconnaissance*, notamment salariale, *de cette disponibilité*. La durée du temps de travail, à ses diverses échelles, n’est que l’une des dimensions de la disponibilité temporelle au travail. Cette dernière se caractérise également par les conditions ou *contraintes temporelles propres à l’activité de travail* elle-même, et par la *configuration temporelle du travail*, notion qui met l’accent sur la qualité de la disponibilité au travail au regard des autres temporalités sociales.

---

l’entreprise flexible en réseau décrite par P. Veltz (2000) : ce qui est au numérateur et au diviseur n’est plus mesurable aisément et n’est plus individualisable

[5] Le bilan des “35 heures ”, mitigé et très différencié selon les catégories de salariés, tel que le font apparaître les premières enquêtes systématiques, va dans ce sens. (Estrade, Méda, Orain, 2001) ;

3- La mesure de la durée à l'épreuve de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 1995 (ECDT95)

Tout en conservant à l'esprit la vigilance critique sur leur construction, les statistiques disponibles sur le temps de travail sont utiles. Ainsi, une exploitation originale de la principale enquête française sur le temps de travail - l'enquête emploi et l'enquête complémentaire sur la durée du travail (ECDT) conduite sur 1/3 de l'échantillon[6] - permet d'objectiver le recul de la norme temporelle "fordiste" et de repérer les composantes du monde du travail qui sont les plus concernées.

L'enquête emploi permet d'approcher deux notions de la durée du travail, faisant appel à deux registres de mémorisation du passé assez différents : la durée "habituelle", et la durée "du temps de travail effectif". L'enquête complémentaire quant à elle permet en plus de confronter les écarts éventuels entre ces deux notions, d'en approcher les raisons, et de décrire assez précisément la composition du temps de travail sur la semaine de référence. Elle est donc un outil précieux pour dépasser les définitions de ce temps à partir des seules normes juridiques et de rémunération, et étudier les différenciations de la population active au regard des durées et horaires de travail. Outil précieux, mais limité, si on rappelle quelques faits tels : le glissement de l'échelon hebdomadaire vers l'échelon annuel de la durée de référence, qui met en question la notion même de "semaine habituelle", et qui interroge sur la fiabilité d'une mémoire sur l'année passée ; le développement de formes d'irrégularité – telles l'annualisation et la modulation – qui perturbent l'organisation du questionnaire par "filtres" séparant clairement "réguliers", "cycliques", et "irréguliers" ; les conflits accrus sur les frontières du temps de travail.

Les réponses "par procuration" : une distribution significative, un biais global faible

Qui répond et qui ne répond pas à un questionnaire soumis dans le cadre d'une enquête ? Cette interrogation sociologique de base est trop souvent négligée. Elle peut pourtant être déclinée de manière originale dans le cas qui nous occupe, puisque 20% des questionnaires de l'enquête Emploi ont été renseignés non par la personne concernée, mais par un autre membre du ménage, généralement le conjoint. Il s'agit en quelque sorte de "réponses par procuration". Ne s'agit-il pas alors plutôt de personnes aux horaires de travail "hors normes" - donc moins présents que d'autres au domicile au moment où

passent les enquêteurs - et particulièrement difficiles à renseigner par autrui ? La qualité de l'enquête s'en trouve-t-elle affectée ?

L'examen de la distribution du taux de " réponses par procuration " selon toute une série de variables – sexe, âge, durée du travail, type d'horaire, type de profession – montre que la pratique d'horaires irréguliers et ou atypiques lui est nettement associée. Ce taux est de : 27% chez les hommes (11% chez les femmes) ; 32 % chez les moins de 25 ans ; 25% chez les femmes de moins de 25 ans ; 12% chez les salariés en emploi à temps partiel de 15 à 29 heures ; 24% chez ceux qui " n'ont pas d'horaires habituels " ; 29 % chez les salariés exerçant une fonction "d'installation, entretien, réglage, réparation ", 28% chez ceux qui exercent une fonction de direction ; 27% chez ceux qui gagnent plus de 20 000 F. /mois.

Les concepteurs de l'enquête semblent faire l'hypothèse qu'un conjoint ou un parent peut renseigner l'enquêteur de manière fiable sur les horaires de son conjoint ou de ses enfants. Cette hypothèse se vérifie globalement concernant des éléments qualitatifs, même si les répondants par procuration tendent, d'un côté, à exagérer la régularité des jours travaillés (+1,6) et des horaires quotidiens (+2,3), mais semblent, de l'autre côté, accuser l'ampleur de cette irrégularité et la durée du travail de ces irréguliers quand ils la déclarent[7]. Les écarts sont un plus importants – de l'ordre de 3 à 4 % – concernant des questions d'opinion, telles celles sur l'arbitrage entre travail et revenu. Par contre, s'agissant d'éléments plus quantitatifs, comme le salaire mensuel net (+ 5,9%), la durée moyenne du travail sur la journée de référence (+5,9%), l'amplitude moyenne de la journée de référence (+6, 9%) ou la durée du travail sur la semaine de référence (+7,8%), les écarts deviennent significatifs. S'ils ne posent guère de problème de fiabilité à un niveau d'agrégation statistique élevé, ce n'est plus le cas lorsqu'on étudie une sous population limitée, comme celle des jeunes de moins de 25 ans, pour lesquels le taux de réponse par procurations s'élève à un tiers.

L'importance des écarts à la norme temporelle, apport majeur de l'ECDT 95.

Cette enquête, sans renoncer à la perspective de mesurer la (les) durée(s) du travail, permet d'explorer la diversité des configurations temporelles du travail. En effet, toute une série de questions offre la possibilité de définir les profils de régimes temporels à

[6] 75 000 ménages, soit 150 000 individus de 15 ans et plus dans l'échantillon de l'enquête emploi 1995. 18 600 salariés en emploi pour ce qui est de l'enquête complémentaire.
[7] On a comparé les réponses des répondants directs et des répondants par procuration.

partir de la rythmicité des horaires : ainsi près de 60% des salariés ont déclaré travailler chaque semaine le même nombre de jours, les mêmes jours, et chaque jour avec des horaires identiques : ils ont des "horaires répétitifs " ; à l'autre extrême, 25% ont des horaires différents chaque jour ou variables d'une semaine à l'autre : ils ont des horaires " irréguliers ". A l'intérieur de cette catégorie on peut caractériser ceux qui ont des horaires différents chaque jour et des jours variables d'une semaine à l'autre : nous les désignerons comme ayant des horaires " chaotiques " .

On a cherché à évaluer la distance à la norme temporelle " fordiste " en prenant en compte l'ensemble des caractéristiques du temps de travail ou du temps de l'emploi qui pouvaient y participer : travail selon des horaires jugés " atypiques " - " unsocial hours " disent les britanniques - comme le travail de nuit ou le week-end ; travail à temps partiel ; emploi sur statut précaire (CDD, intérim, stagiaires et contrats aidés). On aboutit alors à ne recenser que 30% des salariés en conformité à l'ancienne norme. Si on en exclut la population déclarant des durées habituelles supérieures à la durée légale, on minore encore un peu (à 23% !) la population strictement inscrite dans la norme [Cf. annexe 2]. Si on ajoutait à la masse des salariés en emploi qui s'en écartent la population des chômeurs on aboutirait à la conclusion d'une véritable marginalisation statistique de la norme temporelle du travail, définie étroitement. Elle fait référence à un emploi à statut déterminé, à contrat de travail à durée indéterminée (à horizon temporel étendu) et à temps plein, soumettant son titulaire à des horaires journaliers réguliers, répartis en journée sur 5 jours de la semaine, préservant la nuit et le week-end.

C'est sur cette base que nous avons bâti deux indicateurs (Annexe 1) : un indicateur de conformité à cette norme, baptisé " taux de concordance à la norme temporelle étroite " (TCNTE) ; et un indicateur, symétrique, de distance à cette norme, appelé "taux de dérégulation temporelle élargie " (TDTE)[8]. Entre ces deux populations extrêmes s'interpose une population en situation intermédiaire.

Des écarts à la norme socialement différenciés

D'une analyse systématique de la distribution de la population salariée du point de vue de ces indicateurs, rendue possible par le grand nombre de variables renseignées par l'enquête [Cf., à titre d'exemple, le tableau de l'annexe 2], on retiendra les principales conclusions suivantes.

[8] Voir la définition de ces indicateurs à l'annexe 3.

Si globalement, les hommes et les femmes sont autant exposés à la dérégulation de la norme temporelle, les premiers sont plus concernés par les horaires irréguliers et atypiques, les secondes par l'emploi précaire, le temps partiel et le travail le samedi. Tout se passe comme si pour les femmes, prises dans leur ensemble, l'enjeu premier était l'accès au marché de l'emploi, au prix d'une surexposition aux formes précaires d'emploi ; ce n'est pas le cas pour les hommes, ayant moins de difficulté à la fois à accéder à l'emploi stable, à être disponibles pour des horaires hors norme – la division sexuée du travail domestique l'expliquant – et à les faire reconnaître monétairement.

L'approche par grands groupes socioprofessionnels doit impérativement prendre en compte en même temps le genre : chez les hommes, à l'inverse des femmes, la norme résiste bien mieux chez les ouvriers que chez les employés. Il en est de même pour la prise en compte de la situation familiale : quand ils vivent en couple les hommes sont plus fréquemment que les célibataires concernés à la fois par les régimes temporels les plus " normaux " et par les horaires les plus " chaotiques " ; les femmes en couple ont à la fois des horaires "normaux " et des horaires les plus "chaotiques " moins fréquents, l'emploi à temps partiel expliquant cette spécificité. La vie en couple protège les deux sexes de l'emploi précaire, mais plus les hommes que les femmes. Dernière différence de sexe que l'on signalera ici : l'avancée au cours du cycle de vie est associée chez les hommes à un accès plus fréquent à la norme temporelle ; pour les femmes cette relation est moins nette et s'inverse au-delà de 50 ans.

L'examen de l'incidence de la taille de l'entreprise montre que la grande entreprise est fortement incitatrice de flexibilité temporelle, sans doute permise et/ou " compensée " par un emploi plus stable. En fait les formes de flexibilité sont variées, le monde des PME semblant privilégier celles liées à l'emploi plus qu'aux horaires. Autres grandes dimensions structurantes du salariat, le statut de l'employeur – fonction publique, entreprise publique, secteur privé – et le type de fonction professionnelle exercée jouent nettement, mais pas toujours selon les attendus du sens commun : le poids des hôpitaux, des collectivités locales, de l'éducation et de la police dans la fonction publique s'y traduisent par une fréquence élevée des écarts à la norme stricte. Les activités liées au commerce, au transport et à la logistique, au nettoyage et au travail ménager sont particulièrement dérégulées sur le plan des régimes temporels.

De l'analyse selon les " familles professionnelles " - définies de manière fine par croisement de la catégorie socioprofessionnelle et de la branche d'activité – on retiendra

que les salariés à temps partiel, et toute une série de professions à dominante d'employés (dans des activités commerciales, de police et de sécurité), aux côtés d'autres professions dont les conditions d'exercice s'éloignent du salariat classique (enseignants et cadres, professions artistiques, conducteurs routiers) arrivent en tête des " familles professionnelles " les plus éloignées de la norme temporelle stricte. Par contre les ouvriers de type industriel en sont encore proches.

La disponibilité temporelle est loin d'être toujours rémunérée

En examinant les écarts de salaire selon le régime temporel de travail, les familles professionnelles et le sexe, on constate que la disponibilité temporelle est loin d'être toujours sanctionnée par une rémunération supérieure. Si le travail selon des temps atypiques (nuit et week-end) semble être valorisé pour la plupart des catégories masculines travaillant dans le monde industriel – ingénieurs et cadres techniques, contremaîtres, OQ et ONQ –, ce n'est pas le cas pour la plupart des catégories féminines mobilisées dans les activités de service. Quand aux horaires très irréguliers – " chaotiques " - ils ne sont pas toujours associés à une amélioration salariale eu égard aux horaires " répétitifs ". Ceux travaillant selon des horaires chaotiques mais avec des durées moyennes modérées sont parfois mieux rémunérés que les "répétitifs " qui effectuent également des durées modérées : c'est le cas dans les professions intermédiaires de la santé et du travail social (catégorie féminisée) – ici la norme du milieu professionnel " tiendrait bon " malgré la féminisation ancienne du salariat – et dans les catégories de contremaître et d'ouvrier (masculines). Mais dans la plupart des cas ce bonus n'existe pas si on compare les salariés à horaires chaotiques et à longue durée de travail aux salariés à horaires répétitifs qui font également beaucoup d'heures.

Finalement tout semble se passer comme si la flexibilité temporelle du travailleur était devenue normale dans des pans entiers de l'appareil productif, notamment dans la plupart des activités de services qui mobilisent massivement des femmes.

4- La mesure de la durée à l'épreuve de l'expérience temporelle des salariés

Moment central de la recherche, l'enquête qualitative réalisée auprès d'un échantillon de salariés devait permettre d'évaluer dans quelle mesure ils sont capables de restituer l'information chiffrée requise sur la durée de leur temps de travail effectif [Cf. encadré méthodologique]. Dans quelle mesure, en particulier, sont-ils capables de donner directement ou indirectement des éléments permettant d'approcher cette durée à l'échelle

de l'année, échelle dont l'importance s'est accrue dans la régulation du temps de travail ? Répondre à cette question supposait non seulement de tester leur capacité de mémorisation de la durée de leur travail et la profondeur de leur mémoire, mais également d'explorer le sens de cette mémorisation au regard de l'ensemble des autres dimensions de leur régime temporel – incluant ce temps du devenir en quoi consiste le temps de leur emploi – et de leurs temporalités sociales.

Méthodologie de l'enquête qualitative

32 salariés, majoritairement situés dans des activités à régime temporel irrégulier, ont été interviewés en face à face fin 2000 - début 2001 [Cf. tableau des principales caractéristiques de l'échantillon des salariés, annexe 3]. A chaque fois que possible des données contextuelles d'ordre économique et social sur le secteur d'activité, l'entreprise ou l'établissement employeur et le mode de régulation du temps de travail ont été réunies. Le canal syndical a été privilégié, compte tenu de la grande difficulté d'obtenir une coopération côté employeurs. Ces salariés travaillent dans 21 entreprises, représentant 17 branches d'activités professionnelles. Seules 4 entreprises n'étaient pas encore passées aux " 35 heures " au moment de l'enquête. 11 appliquent une annualisation du temps de travail.

Le guide d'entretien comprend deux ensembles : l'un porte sur l'ensemble des éléments de cadrage des pratiques temporelles de la personne, l'autre sur la mémoire des durées de travail.

Le cadrage comprend une partie biographique – particulièrement attentive aux processus de socialisation aux temps professionnels – ainsi qu'un descriptif précis de l'emploi occupé et du contexte professionnel. Dans une seconde partie on explore l'organisation des horaires dans l'entreprise et dans le service, ses changements récents, ses conséquences pour la personne, puis les temps pris en compte pour la rémunération, les temps frontières, les temps objet de conflit, les modes d'enregistrement et de contrôle du temps et les marges de tolérance en matière d'écarts à la règle. Dans une troisième partie de l'entretien les activités hors travail et leurs articulations temporelles avec le travail sont abordées.

La mémoire des durées de travail est abordée d'abord de front – la personne connaît-elle la durée annuelle de son travail , y compris en s'aidant de tout support éventuel à sa mémoire ? –, puis au travers d'une démarche de vérification ou de reconstitution "pas à pas " de cette durée, en remontant de la dernière journée décrite très précisément vers la dernière semaine et au-delà, et en prenant en compte tous les éléments de régularité et d'irrégularité. Les temps frontières font l'objet d'une interrogation soutenue.

Les entretiens, d'une durée d'1 heure à 1 heure 30, ont eu lieu principalement au domicile, parfois sur le site de l'entreprise dans le local syndical. Enregistrés au magnétophone, ils ont fait l'objet d'une transcription exhaustive par les chercheurs eux-mêmes.

Les résultats de l'enquête sont nets : l'aptitude des salariés à énoncer " de mémoire " la durée de leur temps de travail sur une année est quasiment nulle, et une reconstitution ex post s'avère également très périlleuse, parce que la mesure de la durée ne fait pas ou fait peu sens à leurs yeux (4-1). Une approche du "temps de travail effectif " se révèle périlleuse car elle n'est homogène ni entre patrons et salariés, ni entre salariés, compte tenu des conflits de normes ou du flou qui affectent les frontières du

temps de travail (4-2). La durée ne prend sens que dans le système d'interdépendance propre au régime temporel, ce qui était moins vrai au sein de l'ancienne norme temporelle, qui continue de faire référence au moins pour le salariat peu ou pas qualifié (4-3)

Une mémoire défaillante, difficile à compenser par une reconstitution ex post

Sollicités par les questions : " Vous êtes-vous déjà demandés combien d'heures vous avez effectivement travaillé ces 12 derniers mois ? Pourquoi ? Si vous pouvez évaluer précisément votre temps de travail effectif sur une base annuelle, comment y parvenez-vous ? ", aucun répondant ne s'est trouvé en mesure d'énoncer spontanément la durée annuelle de son temps de travail effectif. Au mieux quelques-uns ont-ils évoqué un " nombre " correspondant à la norme formelle qui est supposée régler le temps de travail dans son entreprise, mais le plus souvent à l'échelon du pays : " 35 h. ", " 39 h. ", " 1600 h. ". Mais même dans ces cas, ils avouent que leur connaissance de la norme légale ou conventionnelle est approximative ou que des écarts existent entre leurs pratiques et cette norme formelle. Mais comment les pratiques temporelles quotidiennes concrètes dont est fait le vécu des individus pourraient-elles se totaliser dans un nombre, par définition abstrait, d'heures de travail annuelles ? Un nombre, à l'image des milliers d'informations auxquelles est exposé tout individu n'est mémorisé que s'il fait sens. Même ceux qui nous disent qu'il pourraient parvenir à calculer ce nombre tendent apparemment à sortir du sujet : ils rapportent des faits concrets, tels leur vécu de la modulation, l'imprévisibilité des horaires, leurs doutes et leur méfiance par rapport au décompte qui est celui de l'entreprise, leur incompréhension du décompte, la non reconnaissance salariale de la disponibilité temporelle. Ils restent dans le sujet, dans la mesure où ces informations contextualisent et conditionnent la numération recherchée ; mais le processus d'abstraction reste à faire et il nous est délégué.

Il n'a été possible d'approcher la durée annuelle du travail que dans un petit nombre de cas, aux horaires très réguliers. Les possibilités de reconstitution à partir de la seule mémoire des salariés ne dépasse pas, le plus souvent, la semaine. Nombre d'entre eux – généralement les salariés moins qualifiés qui doutent de la justesse de la comptabilité officielle par l'entreprise – notent les heures sur un support écrit, ce qui peut aider l'enquêteur. Mais dans la majorité des situations observées, qui sont des situations d'irrégularité plus ou moins marquée, la reconstitution est vouée à l'échec car au moins un élément d'information nécessaire fait défaut : statut précis des heures de dépassement effectuées, en relation avec les repos compensateurs pris ou à prendre, forfaitisation de la

rémunération contre disponibilité temporelle extensive, modifications de cycles pour les salariés postés, annualisation du temps de travail “ sauvage ” (mal gérée, avec calendrier prévisionnel et délais de prévenance non respectés)…

Un certain nombre de cas extrêmes de dérégulation temporelle ont été rencontrés. Ils ont une vertu heuristique, sorte de miroir grossissant d’un phénomène plus étendu : la montée de l’imprévisibilité, d’une régulation unilatérale de la relation d’emploi, et du dissensus entre travailleurs et employeurs sur la manière de compter le temps de travail.

L’introuvable “ temps de travail effectif ”

C’est que la notion de “ temps de travail effectif ” est d’abord une norme juridique, dont la pertinence apparaît clairement en question dès qu’on examine les choses de près : au conflit de normes entre salariés et employeurs se combine la grande diversité, entre salariés, de points de vue sur ce qui est “ travail ” et ce qui ne l’est pas, entre ce qui doit être rémunéré et ce qui peut ne pas l’être.

On le sait, les temps de pause et d’habillage sont de ceux qui ont fait l’objet d’une redéfinition de leur statut à l’occasion de la mise en place des “ 35 heures ”, dans un sens généralement plus restrictif pour les salariés. Alors que la loi appelle à respecter les dispositions conventionnelles antérieures, ils semble bien qu’aient lieu de nombreuses remises en causes des anciens modes de calcul. D’où des disputes, des désaccords et des rapports de force sur la norme qui alimentent nombre d’ambiguïtés dans les réponses fournies “ à la volée ” sur la durée du travail. Il y a plus : des pauses légales ou conventionnelles ne sont pas appliquées, comme c’est le cas dans le transport routier de marchandises.

Moins connus, les problèmes des temps de coupure au cours des journées de travail et celui du statut du temps des astreintes sont souvent soulevés par nos interlocuteurs. Selon que le temps de coupure est librement choisi – cas d’une employée d’une mutuelle en horaires “à la carte ” –, ou qu’il est entièrement imposé par l’employeur – plusieurs cas d’employées de commerce, de la restauration, ou du nettoyage –son statut change du tout au tout, du “ temps libre ”, au “ temps mort ”. Quant au temps d’astreinte, il semble être l’enjeu d’un conflit structurel entre les salariés et les employeurs sur son statut (en particulier dans le secteur des transports sanitaires).

Enfin, ce qu'on appellera le " temps des petits ou grands dépassements " quotidiens, qui font partie des pratiques très courantes, est un temps frontière au statut différent au regard des questions ici posées. Il est frappant de voir à quel point il différencie les salariés du point de vue du regard qu'ils lui portent, opposant ceux qui ont l'attitude la plus comptable à son égard – les ouvriers et employés peu qualifiés et mal rémunérés – et ceux qui considèrent qu'il fait partie intégrante de leur travail – professions intermédiaires et cadres très impliqués subjectivement dans leurs " responsabilités professionnelles " ou/et leur carrière. Autant les premiers semblent devenir d'autant plus comptables de ce temps qu'ils vivent une détérioration de la relation contribution (notamment temporelle) / rétribution, autant ceux qui " aiment " ne comptent pas.

Cette extrême diversité des manière de compter le temps de travail et d'en définir les frontières ne rend-t-elle pas vaine la recherche d'une échelle homogène de définition d'un " temps de travail effectif " ?

Le régime temporel : un système d'activités en tensions

Au-delà des problèmes de mémorisation et de reconstitution, ainsi que des controverses inéliminables sur les frontières de ce qui doit être compté et/ou rémunéré comme temps d'activité professionnelle, la question du sens de la mesure butte sur un obstacle plus radical encore : la durée n'a pas de sens en dehors de l'ensemble du régime temporel du travail, et donc du système des activités de la personne et des temporalités qui les caractérisent. Le "combien ? " n'a aucun sens isolé du "quand ? ", du "pour combien de temps assuré ? ", du " comment ?" et du " pourquoi ? ", questions qui, ensemble, sous-tendent l' évaluation que chacun fait de ses temporalités professionnelles. Et cette évaluation demeure souvent fortement référée à l'ancienne norme temporelle " fordiste ", dont la qualité première était la possibilité de synchronisation qu'elle autorisait avec les autres temps familiaux et sociaux.

La synchronisation du temps du travail avec les autres temps demeure le premier critère à partir duquel est évaluée sa qualité. Avec les temporalités familiales tout d'abord : temporalité du conjoint, temporalité des enfants scandée par les rythmes de l'appareil scolaire . Avec les temporalités des services publics – pas de transports en commun à 4 heures du matin pour les employées du nettoyage – ou des services privés – consultations médicales, commerces, spectacles également. Si la problématique du

“ temps des villes ” et de sa re-régulation vient à l’ordre du jour, n’est-ce pas en grande partie liée à la dérégulation des temporalités professionnelles ?

La reconnaissance matérielle (salariale) et symbolique de la disponibilité temporelle est un second critère fortement mis en avant par les sujets rencontrés. Le plus souvent, la mobilisation du salarié sur des temps atypiques ou sur des durées “ anormales ” appelle une contrepartie financière effective et tangible qui améliore sensiblement le revenu correspondant à un régime temporel “ normal ”. Les plus nombreux à exiger cette contrepartie sont les salariés peu qualifiés entretenant un rapport instrumental plus qu’expressif au travail, ce sont les mêmes qui sont le plus exposés à la remise en question de cette contrepartie. Le cas du sort fait aux anciennes “heures supplémentaires ”, transformées en heures de repos compensateurs intervenant à des moments pas forcément choisis par le salarié, ou encore dont le bénéfice est subordonné au dépassement d’une durée annuelle devenue très abstraite à ses yeux, est significatif à cet égard. Mais la reconnaissance symbolique de la disponibilité temporelle peut jouer un rôle également très important, pour des catégories comme les cadres ou le personnel de soin : là, l’implication subjective dans le travail et la bonne reconnaissance statutaire et symbolique de l’activité viennent soutenir une disponibilité temporelle “ généreuse ”, pouvant aller jusqu’à… 25 heures d’affilée pour une sage femme.

On ne saurait oublier deux derniers critères importants dans l’évaluation par chacun de la qualité de son régime temporel. Les conditions propres à l’activité de travail elle-même – cadences, charge, intensité, délais – bref toutes les expressions des contraintes temporelles internes au travail, dont on sait combien elles peuvent venir “ plomber ” ou déstructurer la qualité de la vie hors travail. Or la mise en place des “ 35 h. ” est souvent allé de pair avec l’alourdissement de la charge de travail, très rarement objet de négociation. Et les qualités d’anticipation de l’avenir autorisées par l’emploi, la sécurité de son statut et les perspectives professionnelles qu’il offre. L’espoir de l’accès à un emploi plus stable peut être, de fait, subordonné à l’acceptation dans l’immédiat d’un régime temporel dégradé. Inversement, une telle acceptation peut être la contrepartie plus ou moins imposée par l’employeur, d’une certaine sécurité d’emploi jugée par lui comme une sorte de privilège de nos jours.

On comprend mieux pourquoi la majorité de nos interlocuteurs jettent un regard critique, non pas sur la réduction du temps de travail en elle-même, mais sur les deux changements concomitants qui en ont singulièrement atténué la portée bénéfique dans leur vie : le changement de la norme temporelle antérieure, qui reconnaissait mieux au

plan salarial les temps hors norme, et qui impliquait meilleure régularité et prévisibilité des horaires et une plus grande synchronisation des temporalités sociales ; une perte de maîtrise personnelle de leurs temps, sous l'effet d'une emprise plus forte exercée par l'entreprise sur l'ensemble des temps de leur vie. Ce regard critique est particulièrement accusé chez les salariés les moins qualifiés de notre échantillon ; chez les plus qualifiés, qui bénéficient traditionnellement d'une plus grande autonomie dans l'organisation de leur temps, et chez qui la référence à l'ancienne norme est moins prégnante, les points de vue sont plus positifs, même si les préoccupations relatives à leur charge de travail les rapprochent des premiers.

La mesure de la durée du travail, et en particulier de sa forme annualisée, ne peut par conséquent s'envisager qu'au cœur du conflit de norme portant sur le temps de travail. Conflit d'abord entre la norme "fordiste " et la norme "flexible ". Mais conflit moins visible entre ces dernières et cette norme qui s'éloigne des deux précédentes et que nous avons repérée chez des cadres et professions intermédiaires : norme "souple " fondée sur un échange et un compromis plus ou moins stables, plus ou moins informels, mais tenus pour acceptables par les salariés eux-mêmes, entre les contraintes temporelles liées à l'activité, au métier, à la profession, et un certain équilibre (ou un déséquilibre consenti) des temporalités sociales ; s'y référeraient ces catégories de salariés, rencontrés notamment dans l'enquête, pour lesquels l'autonomie dans l'organisation du temps de travail, les avantages tirés d'une certaine " souplesse " des horaires ou encore une logique d'implication professionnelle pourraient conduire à une comptabilisation différente du temps de travail, à un autre regard sur ce temps et à certaines formes d'enrôlement de la subjectivité dans le travail.

La norme temporelle fordiste n'est pas morte, notamment parce qu'elle continue de jouer un rôle de référence positive pour une masse de salariés peu qualifiés, soumis à de fortes contraintes externes dans l'organisation de leur temps de travail, et pour qui elle est la seule à avoir fait ses preuves comme condition d'une synchronisation des temporalités sociales. La norme temporelle flexible se caractérise par l'assujettissement des temps humains au temps des marchés, en ce qu'elle ne différencie plus les temps du travail selon les normes sociales du temps, et qu'elle élève la disponibilité temporelle de court terme au rang de critère central de l'employabilité et de la compétence. La norme temporelle "souple " permet une certaine maîtrise du temps et se présente comme un compromis "gagnant / gagnant " entre les temporalités d'un salarié, impliqué dans son travail et donc largement disponible temporellement, et les temporalités de l'employeur.

A l'enquête statistique soucieuse de mesurer la durée du temps de travail de se donner alors les moyens de charger de sens les nombres, décidément incommensurables, qu'elle recueille sur la base des énoncés des salariés, donnant eux-mêmes un sens différent à la mesure.

***

Très loin d'être une simple question technique d'actualisation ou de sophistication des questionnaires, le problème de la mesure de la durée annuelle du travail soulève toutes les difficultés liées à la disjonction entre les catégories administratives et cognitives d'une part, et les catégories qui sont celles de l'expérience ordinaire d'autre part. Les conflits de norme et le dissensus social en sont le fondement.

On comprend mieux le bilan pour le moins mitigé qui commence à être fait des " 35 h. ". De la diminution comptable de la durée du travail à une libération effective du temps et à une meilleure maîtrise des temporalités par les individus, il y a un grand pas. Une diminution moyenne de la durée du travail semble bien s'accompagner d'une différenciation toujours plus grande du salariat au regard de la qualité des temps . Si la norme temporelle fordiste résiste, surtout dans les représentations de larges pans du monde du travail, il est clair que la résistance syndicale à la progression de la norme temporelle flexible ne saurait s'appuyer que sur la défense de la première. Sans doute que l'expérience des salariés porteurs de la norme temporelle " souple " pourrait être davantage mise à contribution dans la recherche d'alternatives, dans la perspective d'une meilleure " concordance des temps " (Supiot, 1995).

Annexe 1 : Construction des indicateurs d'écart à la norme temporelle

Le taux de concordance à la norme temporelle étroite (TCNTE)
▪ B = salariés ayant déclaré être soumis à des horaires " répétitifs " : mêmes horaires chaque jour travaillé, se répétant d'une semaine à l'autre, et mêmes jours travaillés chaque semaine (A1 = '1' et A3 = '1' et A16a = '1') ; ▪ C = salariés de la catégorie B soumis à des horaires alternants ; ▪ D = salariés de la catégorie B ayant travaillé au moins un dimanche ou une nuit (hors salariés de la catégorie C); ▪ E = salariés de la catégorie B ayant travaillé au moins un samedi (hors salariés des catégories C et D); ▪ F = salariés de la catégorie B en contrats précaires (cdd, intérimaires, stagiaires, apprentis, salariés en contrats " aidés ") (hors salariés des catégories C, D et E); ▪ G = salariés de la catégorie B déclarant travailler à temps partiel (hors salariés des catégories C, D, E et F) ; ▪ H = salariés de la catégorie B déclarant avoir travaillé plus de 40 heures durant la semaine de référence (hors salariés des catégories C, D, E, F et G). **TCNTE = B - C - D – E – F – G - H,** exprimé en pourcentage de l'ensemble des salariés du groupe.

Le taux de dérégulation temporelle élargie (TDTE)
▪ J = salariés ayant déclaré être soumis à des horaires " chaotiques ", différents d'un jour à l'autre et variables d'une semaine à l'autre (A16b = 3) ; ▪ K = salariés dont le nombre de jours travaillés varie d'une semaine à l'autre (A1 ne '1') (hors salariés de la catégorie J) ▪ L = salariés déclarant travailler en horaires cycliques ou alternants (hors salariés des catégories B, J et K) ; ▪ M = salariés ayant déclaré avoir travaillé au moins un dimanche ou une nuit (hors salariés des catégories B, J, K et L) ▪ N = salariés ayant déclaré avoir travaillé au moins un samedi (hors salariés des catégories B, J, K, L et M) ; ▪ O = salariés en contrats précaires (cdd, intérimaires, stagiaires, apprentis, salariés en contrats " aidés ") (hors salariés des catégories B, J, K, L, M et N); ▪ P = salariés déclarant travailler à temps partiel (hors salariés des catégories B, J, K, L, M, N et O) ; ▪ Q = salariés B déclarant avoir travaillé plus de 40 heures durant la semaine de référence (hors salariés des catégories B, J, K, L, M, N, O et P) ; **TDTE = J + K + L + M + N + O + P + Q** exprimé en pourcentage de l'ensemble des salariés du groupe.

Annexe 2: Norme temporelle étroite et dérégulation élargie, par sexe et CSP.

	En %age	Ensemble				Hommes				Femmes				Hommes	Femmes	Ensemble
		Cadres	Prof.Int.	Empl.	Ouvriers	Cadres	Prof.Int.	Empl.	Ouvriers	Cadres	Prof.Int.	Empl.	Ouvriers			
A	**Total salariés**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
B	**Horaires Répétitifs**	**54,1**	**57,0**	**58,6**	**61,7**	**54,1**	**56,2**	**42,6**	**62,2**	**54,1**	**58,0**	**63,9**	**60,1**	**56,3**	**61,1**	**58,6**
C	B - alternants	54,1	57,0	58,6	61,7	54,1	56,2	42,6	62,1	54,1	58,0	63,8	60,1	56,3	61,1	58,6
D	C - travail dimanche/nuit	44,7	48,3	51,7	54,0	44,1	47,1	33,0	53,3	45,7	49,8	57,7	56,8	47,1	54,7	50,6
E	D - travail samedi	32,6	36,6	37,9	41,5	31,3	35,9	21,6	41,2	35,4	37,4	43,2	42,7	35,2	41,1	37,9
F	E - contrats précaires	31,7	34,8	34,5	36,2	30,7	34,8	19,5	35,8	33,8	34,9	39,3	37,4	32,2	37,6	34,7
G	F - temps partiel	29,5	32,1	25,7	33,7	30,4	34,1	18,9	35,1	27,7	29,6	27,9	28,0	31,6	28,3	30,0
H	G - durée hebdo > 40H	14,0	24,4	21,4	27,7	12,7	25,2	15,8	28,4	16,7	23,6	23,3	25,3	23,1	23,0	23,0
I	***Norme "étroite" TCNTE***	**14,0**	**24,4**	**21,4**	**27,7**	**12,7**	**25,2**	**15,8**	**28,4**	**16,7**	**23,6**	**23,3**	**25,3**	**23,1**	**23,0**	**23,0**
J	**Horaires chaotiques**	**23,8**	**21,2**	**3,1**	**13,4**	**27,4**	**23,1**	**33,7**	**13,8**	**16,7**	**19,0**	**16,0**	**11,6**	**21,4**	**16,2**	**19,0**
K	J + jours trav. chaotiques	25,4	23,3	23,6	16,2	29,1	25,2	39,6	16,7	17,9	21,0	18,3	14,1	24,4	18,4	21,6
L	K + cycliques & alternants	25,7	27,1	27,4	26,6	29,5	29,2	44,6	26,3	18,0	24,5	21,8	27,6	30,4	22,8	26,9
M	L + travail dimanche ou nuit	36,8	33,3	31,2	30,1	38,2	36,1	51,1	30,2	34,1	30,0	24,7	29,3	36,2	27,4	32,1
N	M + travail samedi	41,3	38,1	36,6	33,3	42,0	39,8	55,7	33,4	40,0	35,9	30,3	32,9	39,9	32,8	36,6
O	N + interim/CDD/appr./etc.	41,5	38,3	37,3	34,0	42,2	39,9	56,0	34,0	40,1	36,4	31,2	34,2	40,2	33,6	37,1
P	O + temps partiel	42,2	39,3	39,1	34,8	42,5	40,1	56,1	34,3	41,4	38,4	33,6	36,9	40,5	35,8	38,3
Q	P + durée hebdo > 40 h.	43,4	40,1	39,6	35,7	44,1	41,0	56,3	35,3	42,1	38,9	34,1	37,4	41,4	36,4	39,1
R	***Dérégulation "élargie" TDTE***	**43,4**	**40,1**	**39,6**	**35,7**	**44,1**	**41,0**	**56,3**	**35,3**	**42,1**	**38,9**	**34,1**	**37,4**	**41,4**	**36,4**	**39,1**
S	***Autres " dérégulés"***	**42,6**	**35,5**	**39,0**	**36,5**	**43,3**	**33,8**	**27,9**	**36,3**	**41,2**	**37,5**	**42,6**	**37,3**	**35,5**	**40,6**	**37,9**
T	**dont horaires répétitifs**	**40,1**	**32,5**	**37,2**	**34,0**	**41,4**	**31,0**	**26,8**	**33,8**	**37,4**	**34,4**	**40,6**	**34,8**	**33,3**	**38,1**	**35,5**
U	**dont horaires variables**	**2,5**	**2,9**	**1,8**	**2,5**	**1,9**	**2,8**	**1,1**	**2,5**	**3,8**	**3,1**	**2,0**	**2,5**	**2,3**	**2,5**	**2,4**

Annexe 3 : Constitution de l'échantillon d'enquête qualitative

	Nom	S.	A.	Emploi	Branche	Niveau Diplôme
01	*Rémi*	H	40	**Chef d'équipe nettoyage**	**Propreté**	BEP mécanique
02	*Nadine*	F	40	**Caissière hypermarché**	**Grande distribution alimentaire**	CAP sténo dact.
03	*Monique*	F	46	**Caissière hypermarché**		Arrêt en seconde
04	*Marc*	H	30	**Boulanger**		CAP Boulanger
05	*Jean-Marie*	H	45	**Fleuriste**		Bac + 3++
06	*Jacques*	H	33	**Conducteur d'engin**	**BTP**	CAP forestier
07	*Gérard*	H	54	**AM Techn. maintenance**	**Industrie de la conserve**	Brevet technique
08	*Michèle*	F	46	**Agent de maîtrise Mutuelle**	**Mutualité sociale agricole**	Bac
09	*René*	H	49	**Chauffeur Eboueur**	**Déchets et ordures ménagères**	CEP
10	*André*	H	38	**Chauffeur Eboueur**		1 an mécanique
11	*Alain*	H	44	**Opérateur conditionnement**	**Industrie du sucre**	BEPC
12	*Daniel*	H	38	**Préparateur de commandes**	**Industrie et Commerce en gros de viandes**	4ème + appr. Impr.
13	*Patrick R.*	H	44	**Préparateur de commandes**		DEUG philo
14	*Dominique*	F	49	**Coordinatrice technique**	**Entreprises artistiques et culturelles**	Licence
15	*Mathilde*	F	28	**Gestionnaire**		DEA Droit audio
16	*Bernard*	H	54	**Menuisier, intermittent**		Tech.chaussure
17	*Gilles*	H	35	**Convoyeur de fonds**	**Transport de fonds et de valeurs**	CFA monteur
18	*Luc*	H	25	**Convoyeur de fonds**		BEP compta.
19	*Pascal*	H	42	**Convoyeur de fonds**		CAP
20	*Sandrine*	F	28	**Infirmière de nuit**	**Santé**	Bac + 3
21	*Sylvie*	F	39	**Sage femme**		Bac + 3
22	*Robert*	H	42	**Chauffeur d'élus**	**Fonction Publique Territoriale.**	Bac+ 1 an DEUG
23	*Guy C.*	H	40	**Ingénieur commercial**	**Graines et semences**	Bac + 4
24	*Guy*	H	39	**Ambulancier**	**Transports sanitaires**	ENAC, pilote
25	*André*	H	28	**Ambulancier**		Arrêt 3ème
26	*Laurent*	H	36	**Ambulancier**		CAP maçonnerie
27	*Marie-France*	F	35	**Employée restauration**	**Restauration (chaîne)**	Echec CAP
28	*Pierre*	H	35	**Chauffeur routier**	**Transport routier de marchandises**	Appr. boulangerie
29	*Michel*	H	38	**Chauffeur routier**		BEPC
30	*Frédéric*	H	54	**Messager coursier**		3ème technique
31	*Louise*	F	46	**Conductrice de ligne**	**Import-export (agro-alimentaire)**	CEP
32	*Christophe*	F	35	**Cariste logistique**		CEP

REFERENCES

ALLALUF Allaluf M. (2000), “Le travail du temps ”, in De Terssac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares.

BESSON J.-L.,.JOURNET O (1986), “ Le nombre et son ombre ”, in *Des mesures*, J.L Besson et M.Comte coord., Presses Universitaires de Lyon.

BILLARD I. (1998), “ Temps humains, temps productifs. Les enjeux des années 1980-1990 ”, *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, juillet-septembre.

BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. (2000b), “ Les métamorphoses du temps de la subordination ”, in De Tersac G. et Tremblay D.G., *Où va le temps de travail ?*, Octares-PUQ,).

BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J. (2000a), “ Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures ”, *Travail et Emploi*, n°82, avril-juin, 37-52 .

BOUFFARTIGUE P. , TCHOBANIAN R. (1998), "Evolution des temps travaillés, modes de régulation de la relation salariale, et différenciation du salariat. A propos du cas français", *Sociologia del Lavoro*, n°66-67, 1998, p. 215-242.

BOUTEILLER J.(1976*), Théories, méthodes et matériaux pour la comparaison internationale des salaires réels*., *LEST*, Rapport d’une recherche effectuée pour le compte de la Communauté Economique Européenne, ronéo 393 p.

BOUTEILLER J. (2001) (avec la participation de P. Bouffartigue et M. Lemaire, *Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure*, Rapport pour le compte de la DARES, LEST.

CURIE J., HAJJAR V., MARQUIE H., ROQUES M., (1990), “ Proposition méthodologique pour la description du système des activités ”, *Le Travail Humain*, Tome 53, N° 2.

ELIAS N. (1996), [1984] *Du temps*, Fayard

ESTRADE M.A., MEDA 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*, DARES, n° 21-1, mai.

FREYSSENET J.(1997), *Le temps de travail en miettes : 20 ans de politique de l’emploi et de négociation collective*, Editions de l’Atelier..

GROSSIN W. (1996) *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octares, Toulouse.

HALBWACHS M. (1994), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Albin Michel, *Bibliothèque de l’évolution de l’humanité*.

MERLIN L (1999), “La durée annuelle du travail : une figure en hausse ”, *Droit social*, N°11, novembre.

MERCURE D.(1995), *Les temporalités sociales,* L'Harmattan, *Collection Logiques sociales.*

SELLIER F. (1999), *Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français* , Communication à la Conférence IREC 1999, Aix-en-Provence, 20-22 mai.

pour une psychopathologie du temps. Pierre Mardaga éditeur, Bruxelles.

SENNETT R. (2000), *Le travail sans qualités.* Albin Michel.

SOCIOLOGIA DEL LAVORO (1999), *Temps, statut et conditions du travail,* Numéro spécial VII° journées de sociologie du travail (Bologne, juin 1999), N°74-75, Milan.

SUE R.(1994), *Temps et ordre social,* PUF, *Collection Le Sociologue.*

SUPIOT A.(1995), " Temps de travail : pour une concordance des temps ",*Droit Social,* N°12, décembre.

TERSSAC de G., TREMBLAY D.-G.(2000) dir., Où va le temps de travail, Octarès-PUQ, Toulouse.

THOEMMES J. (2000), " Vers la fin du temps de travail ? ", PUF

THOMPSON E.P. (1979), *Temps, travail, et capitalisme,* Payot.

VELTZ P. (2000), *Le nouveau monde industriel,* Gallimard, Le débat.

ZARIFIAN P. (2001), *Temps et modernité. Le temps comme enjeu du monde moderne,* L'Harmattan.

ZARIFIAN (2001), *Le travail monade,* Intervention à ANVIE.