

**TEMPS PROFESSIONNELS INSTITUES,
REPRESENTES, VECUS**

**Une recherche européenne coordonnée
sur les infirmières hospitalières et les cadres de la Banque**

**RESUME DE LA MONOGRAPHIE FRANÇAISE,
ET SYNTHÈSE COMPARATIVE**

(Convention LEST-MNERT/CEE, n° 2001 006)

janvier 2004

Paul BOUFFARTIGUE, Jacques BOUTEILLER

La première partie de ce texte résume la monographie française, conduite dans le cadre d'une recherche plus vaste impulsée en 2001 avec l'aide du programme "Travail" du Ministère français de la Recherche sous le titre : "Temps professionnels négociés et Temporalités sociales vécues : convergences et conflits. Une recherche européenne coordonnée". L'ambition initiale était de développer une approche comparative dans trois directions : entre groupes professionnels ; entre trois pays européens (Belgique, France et Espagne) ; et entre trois niveaux (institués, négociés, vécus) de représentation du temps. Les difficultés de nos partenaires à réunir en temps utile les aides nécessaires à leur propre enquête ont réduit l'ambition au plan de la comparaison internationale.¹ La seconde partie du texte est donc une première mise en perspective comparative des matériaux réunis par les trois équipes.

1- RESUME DE LA MONOGRAPHIE FRANÇAISE

L'importance accordée au "temps vécu", l'attention portée aux différenciations du salariat, l'interrogation enfin sur la diversité sociétale sont trois orientations structurantes du regard sociologique développé.

Par "temps vécu" on entend, à la suite de W. Grossin², 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. 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. Ce temps de travail institué résulte de luttes et de compromis plus ou moins instables entre acteurs sociaux. Notre projet de recherche, dans le prolongement des travaux de G. de Terssac et J. Thoemmes³, accordait une grande importance aux processus de la négociation collective autour du temps de travail et de la représentation collective des temps vécus par les salariés, mais négligeait quelque peu cette donnée : cette négociation se réalise à partir d'un cadre juridique anciennement cristallisé dont il importait de connaître la genèse. D'où le glissement opéré du titre du projet de recherche - "Temps professionnels négociés et Temporalités sociales vécues : convergences et conflits" - au titre de ce rapport, dans lequel les trois dimensions de la représentation, de la construction sociale et de la régulation du temps sont explicitement citées : le temps vécu des salariés, le temps représenté par les acteurs de la négociation, et le temps institué. Ce glissement a été favorisé par l'incitation à la comparaison internationale, une bonne compréhension des spécificités nationales au plan du système de

¹ Les monographies espagnoles et belges, moins complètes par ailleurs que la monographie française, n'ont pu être mises en forme que fin 2003 (septembre pour la première, rédigée par J. Callego, R. Moron, C. Prieto et R. Ramos ; décembre pour la seconde, rédigée par E. Martinez et M. de Troyer, sous la responsabilité scientifique de M. Allaluf). Le choix des deux professions jugées prioritaires par les trois équipes s'est réalisé en concertation, en fonction de deux critères : la dimension centrale du genre dans la constitution de l'expérience temporelle ; l'expertise acquise par les équipes sur certains groupes.

² "Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle, Octares. Editions, "Collection Travail", Toulouse, 1996.

³ J. Thoemmes J. et G. de Terssac, "La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel", *Loisirs et Société*, 1977, volume 20, n° 1.

régulation du travail et de l'emploi et du droit du temps de travail apparaissant tôt comme un pré-requis.

La comparaison internationale commence par le repérage des spécificités nationales des modes de régulation du temps de travail et des normes d'activité et d'emploi. Concernant les premiers, une grille commune a été mise au point visant à approcher la "norme formelle" de régulation du temps de travail, au travers de cinq rubriques : durée du travail ; organisation des horaires et des rythmes ; maîtrise du temps de travail ; formes particulières d'emploi ; régulation des temps longs du travail (carrières, aléas d'emploi et de santé, retraite...).

Méthodologie

Chacun des trois registres de représentation des temps a fait l'objet de démarches d'investigation spécifiques, à partir d'un questionnement et d'outils d'observation coordonnés entre les trois équipes.

Le *temps institué*, ou encore la *norme formelle* de régulation du temps de travail a été étudié à l'aide d'une grille d'analyse qui en distingue cinq dimensions, et ce aux divers niveaux de la régulation formelle (droit du travail, conventions collectives nationales sectorielles, accords et règlements d'entreprise et d'établissement). Il a de plus fait l'objet d'une mise en perspective historique pour le cas français et pour le cas espagnol.

Le *temps représenté* par les acteurs de la négociation collective a été étudié à partir de sources documentaires (tracts et journaux syndicaux) et d'entretiens réalisés auprès d'acteurs de cette négociation, ayant des responsabilités, tant à l'échelon national de la branche d'activité ou de la firme étudiées, qu'à l'échelon local (directions d'entreprise ou d'établissement, responsables de services, représentants syndicaux). Les établissements pris en compte sont, pour les infirmières hospitalières un hôpital public de province de taille moyenne, "Vital" (2000 emplois), et pour les cadres de la banque, un "groupe d'agences" (500 emplois) relevant du réseau commercial d'une grande banque (dite ici le "CGP" : 40 000 emplois, dont 35% de cadres) relevant historiquement de la branche "AFB". Le contexte français de la mise en place des "35 heures" était évidemment propice à cette exploration, compte tenu de la multiplicité des prises de positions suscitées à cette occasion sur les terrains enquêtés.

Le *temps vécu* a été appréhendé à partir d'entretiens biographiques approfondis conduits à partir d'une grille commune, auprès d'une quinzaine de salariés de chaque groupe professionnel. Concernant les infirmières hospitalières, l'enquête a été conduite dans deux services de médecine - cardiologie, et diabétologie-néphrologie. Les cadres bancaires interviewés travaillent pour la plupart dans des fonctions commerciales, parfois associées à l'exercice de responsabilités d'encadrement au sein de "bureaux" (points de vente) ou d' "entités" (ou agences, regroupant plusieurs "bureaux").

I-1-La régulation nationale instituée du temps de travail

Cette première partie s'ouvre d'une part sur le rappel du caractère interdépendant des différents niveaux - institués, représentés, vécus - de représentation du temps, d'autre part sur une interrogation sur le cas français : le rôle central qu'y a joué l'Etat dans la régulation du temps de travail, avec le double mouvement d'édiction de règles universelles et de multiplications de dérogations à la règle qui l'accompagne, se traduit-il pas aujourd'hui par une distance plus forte qu'ailleurs entre la norme instituée et le vécu des

acteurs en situation ? Elle se poursuit par un résumé, en cinq grandes étapes historiques, de l'évolution de cette norme.

La lente consécration du repos dominical et des "huit heures" par la loi. Si les premières lois réglementant l'âge et la durée du travail interviennent dès le 19^{ème} siècle, elles visent en fait à protéger des catégories de travailleurs jugées les plus fragiles (enfants et femmes). Elles sont par ailleurs fort peu appliquées. Il faut attendre 1906 pour que la loi rétablisse le principe du repos dominical (institué en 1814, supprimé en 1880) - assorti de nombreuses dérogations, et 1919 pour qu'une première loi de portée universelle réduise la durée du travail, à huit heures par jour, et 48 heures par semaine.

Des "40 heures" éphémères. Autant que les "40 heures" - dont l'effectivité sera de courte durée suite aux décrets Reynaud de novembre 1938 favorisant le recours aux heures supplémentaires - le Front Populaire laissera en héritage les deux semaines de congés payés, et le double principe de l'horaire collectif à l'échelon de l'établissement et de la semaine comme période de référence. On insiste sur l'importance de l'arsenal dérogatoire - et des modes de contrôles administratifs de cet arsenal - associé à cette législation, ainsi que sur le fait que la fonction publique n'est pas directement concernée par cette dernière : ce sont les statuts édictés pour le personnel des divers services publics qui définissent la durée du travail.

De la libération aux années 1980 se succèdent deux périodes contrastées. Au cours de la première, qui va jusqu'au milieu des années 1960, la norme légale des 40 heures est rétablie mais la norme pratique s'en éloigne sensiblement sous l'effet d'un fort volume d'heures supplémentaires. La reconstruction puis la forte croissance économique dans un contexte de déficit de main-d'œuvre et de faiblesse des salaires de base marginalise les revendications de réduction du temps de travail (RTT), même si se généralisent rapidement les conventions collectives qui régulent le temps de travail, et accordent un nombre croissant de journées libérées pour fêtes et congés. C'est surtout à partir des accords de Grenelle de 1968 que l'objectif des 40 heures effectives va être repris systématiquement dans la négociation collective de branche.

Des années 1980 aux années 1990, le type d'échange social dans lequel s'inscrit la diminution du temps de travail bascule. Il ne s'agit plus d'une des retombées "sociales" du progrès économique, mais d'une contrepartie, éventuelle, de la flexibilisation de l'appareil productif et/ou de la sauvegarde de l'emploi. S'ouvre ainsi une période où la négociation collective peut déroger à la loi en matière d'organisation du temps de travail, avec ou sans contreparties en matière de durée du travail et de défense de l'emploi. En dehors de l'année 1982 - 39 heures, cinquième semaine de congés payés - la durée du temps de travail à temps plein ne diminue plus : c'est principalement la montée des emplois à temps partiel - qui se déroule de manière largement silencieuse et non négociée - qui provoque le "partage du travail" au sein de la population active, et qui explique la réduction de la durée moyenne du temps de travail. Les horaires de travail se diversifient, et ils deviennent plus fréquents le week-end et plus irréguliers.

La dernière période est celle de la mise en place puis de la remise en question rapide des "35 heures", au travers des lois Aubry puis Fillon. Selon une démarche novatrice de "loi négociée" - la première loi fixe le principe et les échéances, la seconde tient compte de la négociation collective intervenue suite à la première loi - les lois Aubry tendent à prolonger le mouvement d'élargissement des marges de liberté données aux

négoceurs (possibilité de "mandatement" de négociateurs non syndiqués par les syndicats) ; elles reprennent en les étendant des techniques d'aides financières publiques, conditionnées à la signature d'un accord collectif majoritaire (signé par des syndicats majoritaires). D'une loi à l'autre les contraintes en matière d'engagement d'embauche et de maintien du mode de décompte du temps de travail sont allégées. La référence à l'année - 1600 heures - s'affirme aux côtés de celle de la semaine. La possibilité de gérer une partie des cadres au forfait en jours est légalisée. En janvier 2003, la loi Fillon "assouplit" les "35 heures" : en déconnectant les aides incitatives de la RTT ; en élevant le seuil du contingent d'heures supplémentaires ; en prolongeant jusqu'à fin 2005 la période où la majoration de la rémunération des heures supplémentaires est limitée à 10% pour les entreprises de moins de 20 salariés ; en renversant les préférences entre repos compensateur et rémunération ; en étendant le champ d'application du forfait en jours chez les cadres. Elle supprime également toute référence à la norme des 35 heures hebdomadaires pour les dispositifs de modulation.

Le débat public des toutes dernières années sur le temps de travail confirme les observations des historiens spécialistes de la durée du travail, A. Chatriot, P. Fridenson et E. Pezet, qui parlent d' "articulation complexe entre pratiques, lois, décrets, les symboles et la mémoire" ; d' "empilement de textes dont la cohérence n'est pas générale" ; du rôle, généralement sous-estimé, des médias dans les débats ; de la coïncidence entre les moments politiques forts et l'acuité des questions de temps de travail ; de la diversité des modes d'articulation des échelons législatifs et contractuels ; et de la dimension passionnelle de ce thème comparé aux pays voisins⁴...On ajoutera que cette dimension passionnelle concerne dans notre pays plus largement les enjeux du travail, de sa place, de sa valeur, de sa centralité...Car concernant le temps de travail au sens strict, il reste à vérifier que les salariés accordent autant d'importance à sa durée que ce qu'en donne à voir la scène publique.

Cette première partie se termine par une description de la norme nationale insituée du temps de travail telle qu'elle se présente en France au moment de l'enquête (2002-2003). Cette description est organisée selon cinq grandes dimensions. La *durée du temps de travail* : la *mesure* du temps de travail - échelles temporelles, notion de "travail effectif", unité de décompte, modalités du décompte, modes de contrôle - la *régulation et le bornage* de cette durée ; *L'organisation du temps de travail* : repos, pauses, congés, jours de récupération, mais aussi horaires atypiques ; *régulation de la programmation des horaires* ; *régulation des formes particulières d'emploi* ; et *régulation des temps plus longs de la vie professionnelle* : modalités de la protection sociale de ses aléas et de la retraite.

2- Les infirmières hospitalières

Après avoir rappelé la place centrale de l'hôpital public dans le système de soins et la multiplicité des enjeux économiques et sociaux qui s'y nouent, et les différentes réformes intervenues dans ses modes de gestion et d'organisation, on décrit les grandes dynamiques socio-démographiques qui affectent le groupe professionnel des infirmières, dont la majorité y travaillent. On insiste sur le vieillissement relatif et sur la banalisation des modes de vie familiaux de cette profession, 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

⁴ A. Chatriot A., P. Fridenson P., Pezet E., "La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée", *La revue de l'IREs*, n° 2, 2003-2.

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, a fait l'objet de traitements statistiques originaux⁵. Il apparaît étroitement associé à la présence de jeunes enfants. Ainsi la majorité des infirmières ayant deux enfants sont à temps partiel.

En 1999, la mission "ROCHE" préalable à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique avait mis en lumière le caractère "inadapté" et "incomplet" du cadre juridique de l'organisation du travail dans les hôpitaux, en même temps qu'elle révélait une grande disparité des pratiques dans la "mise en œuvre de la réglementation". L'étude de la régulation instituée du temps de travail dans les hôpitaux peut désormais s'appuyer l'accord d'ARTT signé fin 2001 entre le ministère de la santé et une partie des syndicats. Cet accord 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. En même temps des études réalisées en 2002 et 2003 montrent que les disparités demeurent d'un établissement à un autre et d'une catégorie de personnel à une autre. 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 RTT 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 absolue donnée en 2002 aux quelques créations de postes d'infirmières en équipe de nuit. Ces études font également état d'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 notre propre enquête sur le "temps vécu" des infirmières.

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 laissé 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 l'a RTT compte tenu de l'insuffisance des créations de postes et les dangers de flexibilisation du temps de travail que comportent les accords nationaux et locaux.

L'enquête sur le temps vécu des infirmières hospitalières a fait plus que confirmer la place cruciale des enjeux temporels dans leur existence, ce qui nous a amené à faire de leurs "compétences temporelles" de "jongleuses" - reprenant ainsi une catégorie que plusieurs d'entre elles utilisent - une dimension centrale de leurs capacités professionnelles. Dimension centrale mais encore largement invisible, pas ou peu reconnue statutairement. On illustre quelques une des prouesses quotidiennes dont elles font preuve 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 concernent les plus nombreuses des interviewées, celles qui ont des enfants à

⁵ A partir de l'Enquête Emploi de l'INSEE.

charge. Elles deviennent très périlleuses dans la durée, en particulier quand 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.

Quelles sont les modalités de la construction sociale de ces capacités ? On les examine sur trois échelles temporelles. 1- Le processus de socialisation et de socialisation professionnelle, dans lequel l'orientation vers la profession est le plus souvent positif, et souvent explicitement et anciennement ancré 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 sentiment renvoie certainement au décalage objectif entre la composition socioprofessionnelle et de sexe des équipes syndicales et le groupe des infirmières. Mais il renvoie certainement 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 heures, voire 12 heures ; la prestation en "basculé" de l'équipe du "soir" à celle du matin "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 RTT. L'idée, déjà ancienne, que le syndicalisme est mis au défi de mieux prendre en compte les aspirations des nouvelles générations salariées en se donnant comme objectif de "garantir collectivement une possibilité de choix individuel"⁶ est donc toujours d'actualité.

3-Les cadres de la banque "CGP"

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

⁶ Leuthold et Lichtenberger, "Enjeu collectif ou débrouille individuelle", *CFDT Aujourd'hui*, Vol 19, n° 48, 1981, pp. 55-64.

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 est le passage d'un "fonctionnement bureaucratique, proche de celui des administrations publiques, à une organisation commerciale, tournée vers la rentabilité"⁷. Les banques dites "commerciales" - relevant anciennement de l'association française des banques, (AFB) - ont été en pointe dans ces restructurations. C'est en leur sein que la pression sur les effectifs - blocage progressif des embauches au cours des années 1980, incitations aux départs - et le redéploiement des effectifs du "back-office" et du "middle office" vers le "front office", associé au déplacement de l'activité du traitement administratif vers l'activité commerciale, ont été les plus visibles. Malgré les encouragements aux départs le vieillissement du personnel s'est poursuivi : un tiers des salariés ont aujourd'hui plus de 50 ans. Conscientes cependant 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. La priorité est donnée aux "bac + 2 " pour les non cadres, et "bac + 4 ou 5" pour les cadres, alors que la plupart des anciens - y compris parmi les cadres d'aujourd'hui - ont été recrutés à un niveau bac et moins, et ont pu faire carrière sur un "marché interne du travail très actif", dans lequel la formation professionnelle continue spécifique à la profession jouait un rôle central.

Les négociations sur l'ARTT ont été complètement 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 largement déconnectée des diplômes et favorisant l'individualisation des rémunérations. Mais ce n'est pas le cas de la négociation de l'ARTT. Toutefois les grandes banques signeront des accords d'entreprise, jouant sur des divisions intersyndicales plus fortes sur ce thème que sur l'ensemble de la convention collective.

Parmi les originalités de l'accord couvrant la banque étudiée, le CGP, le fait que le premier des syndicats de la branche et de l'entreprise, la CFDT, soit sur des positions plus modérées que celles de sa fédération, éclaire sans doute le climat social moins détérioré qu'ailleurs dans lequel cette négociation et l'application des "35 heures" se déroulent. Pour le reste 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 RTT, "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 dans le cas de CGP. 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, signataire de l'accord. Mais pour le SNB (CFE-CGC), première organisation chez les cadres, signataire de cet avenant, la détermination de la direction du CGP à étendre

⁷ E. Brun-Hurtado, "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 2003.

chez les cadres une modalité de RTT qui les différencie nettement des non cadres a rencontré les aspirations d'une partie importante de sa base sociale.

L'intérêt du "Groupe d'agences" du réseau commercial du CGP étudié est qu'il accuse le contraste entre les profils sociaux des deux générations de cadres qui y cohabitent, parfois dans des fonctions identiques. Les anciens sont presque tous de sexe masculin, ils ont été recrutés dans les années 1960-1970 avec un niveau de diplôme souvent inférieur au bac, 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 pour la plupart restés proches du syndicalisme. Les nouveaux, recrutés au cours des trois dernières années, comportent presque une moitié de jeunes femmes, ont tous un diplôme de l'enseignement supérieur long - école de commerce, économie ou gestion - sont d'origine sociale et géographique plus diversifiée. Ils sont d'emblée classés cadres et paraissent distants -mais pas hostiles dans l'ensemble - à 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, que l'on retrouve parfaitement dans l'échantillon des 15 cadres interviewés, dans les deux classes d'âge les contraintes temporelles apparaissent 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. Il est significatif à cet égard que les "35 heures" y soient très nettement mieux vécus qu'à l'hôpital. Si décalage il y a entre le vécu temporel de ces cadres et les référentiels temporels portés par les organisations syndicales il est nettement moins marqué. Ce décalage semble se situer principalement autour de la modalité de décompte et donc de réduction du temps de travail, 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 RTT, cette différence de régime semble avoir une faible portée. Dans les deux régimes temporels les journées libérées sont gérées sur le mode des congés, que ce soit formellement entièrement le cas (forfait jours), ou partiellement le cas (horaires collectifs). Ils effectuent d'ailleurs des horaires hebdomadaires du même ordre. On note même certains jeunes diplômés jugent la formule du forfait jours plus souple - elle n'implique pas la "contrainte" de la prise de journée mensuelle de RTT - et plus adaptée à l'organisation de leur travail et de leur vie.

Reste que 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. Conscients que leur embauche et leur affectation rapide à des postes de responsabilité ont été réalisées dans la perspective des départs nombreux en retraite programmés dans les années à venir ; bénéficiant de débuts de carrière prometteurs - certains d'entre eux ont connu quelques difficultés d'insertion professionnelle au regard desquelles leur situation présente apparaît très favorable ; 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 quant la progression de la carrière est subordonnée à la mobilité géographique. Pour autant, passés les premiers moments où ils ont tout à apprendre, cette pression sur les résultats semble encore globalement tolérable, y compris pour les jeunes femmes qui n'ont pas encore connu de maternité. Les indicateurs dont on dispose à cet égard – durées hebdomadaires de travail, bénéfice effectif et maîtrise du choix des périodes des jours de congés et de RTT, activités extra-professionnelles - vont dans le même sens que pour les cadres plus anciens.

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, dont sont évidemment porteurs au premier chef les jeunes diplômés. Pour autant l'ancienne génération n'a pas dit son dernier mot : non seulement parce que c'est elle qui, porteuse de l'ancienne culture bancaire est la plus critique face à la montée des pressions sur les résultats qui tendent à les re-convertir d'une fonction de "conseiller" à celle de "placeur" ; mais aussi parce que la perspective d'un départ anticipé en retraite tend à se dérober avec les modifications récentes des bornes d'âge liées au temps de la vie professionnel : ils seront donc peut-être amenés à prolonger de quelques années leur présence dans l'entreprise et à vivre par conséquent de manière plus difficile la montée en puissance des nouvelles générations de cadres.

Conclusion

Les résultats les plus nets de notre recherche se situent dans la relation entre le registre du "temps représenté" et celui du "temps vécu". La conjoncture de l'enquête - la mise en place des "35 heures" - a sans doute facilité l'expression de ces décalages. Sans doute les terrains qui ont été les nôtres se sont-ils également révélés particulièrement significatifs sur ce plan. Chez les infirmières hospitalières l'écart entre les problématiques temporelles verbalisées par les intéressées et les enjeux du débat public au sein de l'hôpital sur la RTT est vite apparu considérable. Ainsi, alors que presque toutes évoquent l'importance du travail à temps partiel comme modalité cruciale, effective ou crédible, d'amélioration de leurs temps de vie, à aucun moment ce thème ne semble avoir été pris en compte dans les négociations locales et nationales. A l'inverse, chez les cadres de la banque cet écart est apparu assez faible, limité pour l'essentiel à la question du forfait en jours, formule à laquelle certains syndicats se sont révélés nettement plus hostiles que les intéressés.

Ce résultat est cohérent avec le bilan généralement fait des "35 heures" du point de vue de son appréciation, très diversifiée, parmi les salariés : les cadres en sont souvent présentés comme les grands bénéficiaires, à l'inverse des ouvriers et employés peu qualifiés. Quant à la fonction publique hospitalière, elle a été souvent citée comme terrain exemplaire de ses effets aggravants d'un grand nombre de dysfonctionnements. On a insisté sur une autre dimension constitutive du décalage à propos des infirmières, celle du genre : expérience féminine et masculine du temps sont très différentes. Or c'est cette dernière qui est massivement portée et représentée par les acteurs syndicaux, ainsi que l'ont reconnu certaines responsables syndicales de premier plan du secteur de la santé.

Les sources du décalage entre "temps vécu" et "temps représenté" semblent à la fois hétérogènes et imbriquées. On peut en distinguer trois.

La première a un caractère irréductible : elle est liée à la tension entre, d'une part, l'extrême diversité des situations, contraintes et expériences temporelles singulières au sein d'un groupe de salariés, même étroitement délimité, et la mise en forme collective de revendications en matière de régulation des temps du travail. Pour chacun l'expérience temporelle vécue à un moment donné, qu'elle le soit de manière harmonieuse ou au contraire problématique, s'inscrit dans une série complexe et fragile d'arbitrages personnels et familiaux. Construire des revendications unifiantes et faisant sens à partir de la diversité, sans doute croissante, de ces expériences, apparaît difficile

La seconde est liée aux décalages de profil social et d'expérience qui sont ceux des syndicalistes et ceux qui sont la réalité des salariés censés être représentés par les premiers. Le décalage entre la "base sociale" potentielle des syndicats et le profil social de leurs responsables est apparu considérable dans le cas des hôpitaux. Dans le cas des banques en général et du CGP en particulier, ce décalage est en train de se creuser sous l'effet du recrutement d'un nouveau salariat, nettement plus diplômé en formation initiale - et nettement plus féminisé pour ce qui est des cadres - que l'ancien.

La troisième est d'ordre stratégique et culturel, elle tient aux difficultés de transposition de l'héritage de l'action syndicale sur les temps de travail aux nouvelles réalités productives et culturelles. Les acteurs syndicaux sont en difficulté pour faire vivre la perspective de "conquêtes de nouvelles garanties collectives favorisant les choix individuels" de la part des salariés. Cette difficulté ne renvoie pas seulement à leur situation objectivement défensive par rapport aux initiatives des directions mais également aux difficultés du travail des cultures syndicales sur elles-mêmes, dont témoignent les tensions qui traversent toutes les organisations.

La perspective longitudinale mobilisée dans cette recherche aide à l'intelligibilité des problématiques des temps professionnels. Qu'il s'agisse des infirmières hospitalières ou des cadres bancaires le sens de l'expérience temporelle vécue "ici et maintenant" gagne à être inscrit dans les parcours de vie, passés et anticipés. Nombre d'effets d'âge et de génération renvoient à cette perspective, particulièrement éclairante de la mutation en cours dans le salariat bancaire, mais qui mériterait d'être explorée plus avant chez les infirmières. Il est vrai qu'il s'agit de deux groupes professionnels encore très inscrits dans le modèle de la profession à carrière. C'est aussi, et sans doute de plus en plus, à l'échelon de la vie professionnelle toute entière que doivent être pensés les enjeux de la régulation du temps de travail.

II- UNE PREMIERE MISE EN PERSPECTIVE COMPARATIVE : BELGIQUE, ESPAGNE, FRANCE

Selon notre approche élargie des temps professionnels, ces derniers ne se limitent pas au temps de la prestation de travail - acception commune de la notion de "temps de travail" - mais ils impliquent le temps de l'emploi - ou temps du contrat de travail - et le temps de la vie professionnelle. Et comparer la manière dont les temps professionnels, au sens large, sont construits dans des espaces nationaux particuliers implique de les articuler aux autres temps sociaux. Les relations entre les temps de la production et les temps de la reproduction renvoient à des constructions sociétales, dans lesquelles, en particulier, varie

la répartition des rôles de la famille et des femmes et de l'Etat dans la reproduction. Il convient donc de prendre en compte l'existence de formes nationales de l'emploi⁸, elles-même enchâssées dans des modèles de société salariale et d'Etat Providence.⁹ Le rappel de quelques différences entre les trois pays en matière d'activité, d'emploi, de chômage et de temps de travail selon le sexe et les âges est donc utile (1). On présente ensuite les cadres nationaux de régulation du temps de travail en Belgique et en Espagne (2), puis les temps institués, représentés et vécus pour chacun des deux groupes professionnels dans ces deux pays, en résumant les monographies réalisées par les équipes belge et espagnole, tout en introduisant quelques commentaires comparatifs eu égard à la situation française.

1- Quelques repères statistiques.

Si l'on prend appui sur les enquêtes "Force de travail" publiées par EUROSTAT (tableau I), un des indicateurs le plus intéressant est la différence des taux d'activité entre les sexes, selon l'âge : maximale en Espagne - 27,8%, soit nettement au-dessus de la

⁸ Groupe "Emploi-Exclusion" (1999), "Rapports entre formes d'emploi et temps de travail. Une comparaison européenne", *Sociologia del lavoro*, n° 74-75.

⁹ G. Esping-Andersen, *Les Trois mondes de l'Etat-providence: essai sur le capitalisme moderne*, PUF, 1999.

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
25-54 ans		19,3	18
55-64 ans		22,5	25,7
15-64 ans		18,1	18,1

moyenne européenne, de 18,1% - minimale en France - 12, 8% ; mais bien plus marquée chez les femmes de 55 à 64 ans, dont les deux tiers sont inactives, en Espagne comme en Belgique. On note que 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. La non activité professionnelle des femmes espagnoles 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 (moins de 25 ans) les comportements d'activité se situent près de la moyenne européenne (37% des jeunes filles sont sur le marché du travail soit, plus souvent qu'en France et en Belgique (32%, 30%).¹⁰

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. Pour le reste on notera :

- le taux de salarisation de la population active française, particulièrement élevé, l'Espagne comptant encore une population agricole significative ;
- Des taux de chômage proches, le niveau espagnol encore supérieur s'étant nettement rapproché ces dernières années ;
- Une hiérarchie des trois pays selon le taux d'emploi précaires qui suit, mais en l'accroissant très fortement, celle selon le taux de chômage : c'est en Espagne qu'ils sont le plus répandu - ils y touchent près du tiers de la population active, et les hommes presque aussi souvent que les femmes -, la France suit assez loin, et la différence de sexe y est plus tranchée, quand à la Belgique ils demeurent peu fréquents, mais y sont le plus nettement discriminés selon le sexe.
- 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" D'où l'hypothèse, classique, d'une certaine substituabilité entre ces deux modalités d'emploi "flexible", du moins dans le secteur des services peu qualifiés (on connaît bien le modèle du temps partiel choisi des administrations et des banques en France).
- 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 heures (mais il peut s'agir d'un effet de structure lié au poids des travailleurs indépendants dans la population active) que celles des temps partiel : en France ils sont plus longs que la moyenne européenne et que celles des deux autres pays, c'est en Espagne ils sont plus courts. On retrouve l'idée d'une influence diffuse de la norme d'emploi à la française - cdi à temps plein - au sein de la population active, 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 fréquent et de durée longue.
- 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

¹⁰ Bien qu'il faille ici sans doute tenir compte ici des taux de scolarisation, plus élevés en France et en Belgique.

équipe alternantes) et l'Espagne par celle du travail le week-end : un tiers des actifs y travaillent le samedi, 15% le dimanche.

2- Les cadres nationaux de la régulation du temps de travail

Les ressemblances sont grandes dans les évolutions dans les trois pays depuis 20 ans, notamment entre la Belgique et la France, mais ces évolutions interviennent à partir d'une architecture des relations professionnelles différentes.

2-1 Systèmes nationaux de relations professionnelles

Dans les deux pays, l'Etat et la loi ont traditionnellement un poids moins important qu'en France, les conventions collectives de branches jouent un rôle plus central dans la régulation. Le niveau infra-national joue également un rôle bien plus important, avec notamment le clivage Flandres-Wallonie en Belgique, et le poids des "provinces" et des "communautés autonomes en Espagne"¹¹. Le paysage syndical y est nettement moins émietté et divisé, avec deux principales confédérations, aussi bien en Belgique (FGTB et la CSC, plus la CGSLB, de moindre importance), qu'en Espagne (la CC.OO. et l'UGT, et quelques syndicats nationalistes). Le taux de syndicalisation est nettement plus élevé (50% en Belgique, 15 à 20 % en Espagne). Dans les deux pays - mais de manière plus nette en Espagne - la tendance est à la décentralisation accrue de la négociation collective au niveau des entreprises, et au développement de la régulation unilatérale par les employeurs, tout particulièrement en Espagne.

2-2 Régulation des temps de la vie professionnelle et des temps de l'emploi

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 aujourd'hui pour les femmes (43 ans de cotisation pour une carrière complète, un alignement des femmes sur les hommes est programmé à échéance de 2009 : en 1996 l'âge légal pour elles était de 60 ans, et le nombre d'annuités de 40 seulement). Mais le système des "prépensions" - 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").

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 a sensiblement diminué au cours des dernières années, passant chez les hommes de 60 à 64 ans 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

¹¹ La première grande vague de négociation de conventions collectives, dans les années 1920, s'est faite dans le cadre des "provinces". Cet échelon administratif a été privilégié sous le franquisme, puis dévalué au profit des "communautés autonomes" depuis la fin de ce régime. Cela se traduit aujourd'hui au plan du droit du travail par un emboîtement complexe de trois échelons de conventions collectives, national, communauté autonome, province.

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 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 famille.

2-3 Des évolutions très convergentes dans les politiques du temps de travail

En Belgique, ces 20 dernières années, 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 "prépensions"¹², et au travers de l'incitation au travail à temps partiel - , et la flexibilité négociée. Si les syndicats ont été tenus globalement 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 heures. Ou encore dans la santé pour les salariés de plus de 45 ans (36 heures à partir de cet âge, 34 heures à partir de 50 ans, 32 heures après 55 ans).

En Espagne également, une série de modifications législatives sont intervenues ces vingt dernières années allant dans le double sens de l'affaiblissement du cadre normatif légal au profit de la négociation collective de branche et d'entreprise, et de la flexibilisation du temps de travail. 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 heures), hebdomadaires (43 heures), contingent limité d'heures supplémentaires, de coût unitaire très élevé (plus 75%). Après quelques réaménagement légaux ponctuels, c'est la réforme de 1994 de ce statut des travailleurs qui bouleverse le cadre institutionnel en relevant les seuils horaires quotidiens et hebdomadaires dans l'esprit d'une annualisation du temps de travail et en modifiant la hiérarchie des normes de la régulation : le champ de la négociation collective de branche et d'entreprise a été sensiblement élargi. Comme en Belgique, les campagnes syndicales en faveur de 35 heures 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 de travail.

Démarches d'investigation réalisées en Belgique et en Espagne

Belgique

La *régulation nationale instituée du temps de travail* a fait l'objet d'une analyse approfondie sur les 20 dernières années.

Pour les *infirmières hospitalières*, outre l'étude des lois et convention collective régissant le *temps institué* dans le secteur de la santé, les temps *représentés et vécus* ont été appréhendés à partir d'une enquête conduite dans l'hôpital universitaire "ERASME" de l'ULB (comptant 858 lits, 3 000 personnes y travaillant, dont 1 300 soignants, parmi lesquels 1000 infirmières, dont 2/3 de "graduées" à bac+3). Cinq entretiens ont été réalisés auprès de membres de la direction et de la hiérarchie soignante (membre de la DRH, responsable de service couvrant plusieurs unités de soins dont l'une étudiée, responsable du service gérant le personnel de suppléance et les intérimaires, et les deux "infirmières-chef" des deux unités étudiées). Trois entretiens ont été réalisés au près de responsables syndicaux, du SETCA (FGTB) et du CNE (CSC). Neuf interviews d'infirmières "en poste fixe" ont été réalisées sur le lieu de travail mais en dehors du temps de travail. Cinq travaillent dans l'unité d'endocrinologie-diabétologie (dont un homme), et quatre dans une unité de réhabilitation neurologique. Quelques intérimaires ont été rencontrés. Ces neuf infirmier-e-s travaillent soit de nuit (n=2), soit en alternance matin et soir (n=7). 7 ont des enfants à charge

Pour les *cadres bancaires*, l'étude du *temps institué* a été réalisée à partir de la convention collective sectorielle et d'une approche de la notion de "cadre". Le salariat de cette branche et ses durées de travail ont été appréhendés à partir de diverses sources, dont une enquête originale de l'équipe sur le thème du stress au travail. L'enquête a porté sur la banque FORTIS (25 000 emplois, sont la moitié sous statut cadre). C'est l'une des quatre grandes banques universelles belge, résultant de la fusion en 2 000 entre la GB et la CGER. La réglementation du temps de travail y a été décrite. 2 entretiens ont été conduits auprès de la DRH et plusieurs autres auprès de syndicalistes FGFB et CSC. 10 cadres ont été interviewés (4 en "back office", 6 en réseau, 5 hommes et 5 femmes). Ces entretiens n'ont pas encore été traités.

Espagne

Partant du constat de la faiblesse des connaissances sociologiques empiriques sur les temps sociaux en Espagne, l'équipe a mis en place, selon une méthode usuelle dans ce pays, 11 *groupes de discussion* ont été mis en place, parmi lesquels : infirmières, femmes cadres de la banque (30-45 ans), hommes cadres de la banque (30-45 ans), chômeurs, femmes au foyer, , jeunes précaires, hommes ouvriers professionnels 40-50 ans, caissières, secrétaires... Chacun d'entre eux réunit les membres d'un groupe social supposé relativement homogène du point de vue de l'expérience temporelle

La *régulation nationale instituée du temps de travail* a fait l'objet d'une analyse approfondie sur les 20 dernières années, de la part d'un juriste, R. Moron Prieto.

Pour les *infirmières hospitalières*, une description générale de la profession - régulation, effectifs, situations d'emploi, âge, situation de famille, temps de travail - a pu être réalisée, en particulier à l'aide d'une exploitation originale de l'enquête force de travail. Le *temps institué* dans le secteur de la santé, en pleine redéfinition, n'a pas pu encore être étudié systématiquement. Une première approche des temps *représentés et vécus* a été réalisée. Une responsable nationale la branche santé des CC.OO. a été interviewée, ainsi que la directrice des soins infirmiers de l'hôpital universitaire retenu, "CLINICO", dépendant de la communauté autonome de Madrid. Six interviews d'infirmières du service de cardiologie ont été passées. 2 travaillent la nuit, 2 le matin, 1 le soir et 1 en alternance matin-soir. 3 ont des enfants à charge. Le contenu des échanges intervenus au sein du groupe de discussion des infirmières a également été utilisé.

Pour les *cadres bancaires*, l'étude du *temps institué* a été réalisée à partir de la convention collective sectorielle de 2001-2002. Le *temps représenté* syndicalement a été approché à partir de la plateforme de la CC.OO. de la banque et de deux entretiens auprès de responsables syndicaux. Le temps vécu a été analysé à partir des matériaux produits par les deux groupes de discussion de cadres bancaires (hommes, femmes) et de quatre interviews de "techniciens" de la banque "B.", l'une des plus importantes des banques commerciales (32 000 salariés, dont 70% de "techniciens").

3- Temps institué, temps représentés et temps vécu pour les deux groupes professionnels

3-1 Les infirmières hospitalières

Belgique

Temps institués

A la différence de la France, nombre de grands hôpitaux généralistes relevant du *pouvoir fédéral* et ont un statut privé - de même que nombre d'autres établissements de santé - à la différence d'autres qui sont sous tutelle de *pouvoirs fédérés* et qui ont un statut public. L'Hôpital universitaire étudié, "ERASME" appartient à la première catégorie. Il est donc couvert par une convention collective de droit privé, et non par le statut de la fonction publique. Cette différence entre les infirmières belges et françaises du point de vue de la part des employeurs public et privé ne semble pas très significative: 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.

Une seconde différence d'importance est l'existence de deux catégories d'infirmières que distingue le niveau de formation initiale, mais pas la nature des tâches : les "brevetées" ont le niveau du baccalauréat, les "graduées", plus nombreuses et mieux rémunérées, ont le niveau "bac plus trois"¹³. Cette distinction ne recouvre pas pour autant le clivage 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. En fait, qu'elles soient "graduées" ou "brevetées" les infirmières dispensent l'ensemble des soins aux malades, des plus techniques au "nursing".

Comme en témoignent les dispositions prises dans l'accord de mars 2000 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 dans le débat public. Parmi les mesures phares de cet accord, l'incitation à la réduction croissante de la durée du travail en fin de carrière, à partir de 45 ans (cf. plus haut) : 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 dans notre pays, 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 heures, le seuil hebdomadaire de 38 à 50 heures, en deçà la majoration en heures supplémentaires n'intervient pas. A l'hôpital ERASME, la

¹³ Peu sensible en début de carrière (8%), la différence de rémunération atteint 17% avec 20 ans d'ancienneté. La différence salariale entre une infirmière et une aide soignante se creuse nettement plus en France dans la fonction publique hospitalière (6% en début de carrière, 30 à 40% en fin de carrière).

limite des 38 heures s'entend comme moyenne sur un trimestre : les dépassements sont à récupérer sous forme de journées de repos compensatoire. Le travail de nuit - ici considéré comme tel entre 20 heures et 6 heures - et le travail de dimanche sont autorisés. Les repos sont d'au moins 11 heures entre deux prestations et d'au moins 35 heures consécutives par semaine. Les plannings doivent être portés à la connaissance des personnes 1 mois avant. Les soignantes bénéficient dès qu'elles sont enceintes d'un "écartement pour grossesse", qui est un congés rémunéré à hauteur de 80% de leur salaire. Le travail à temps partiel enfin, très développé dans le secteur, doit donner lieu à un contrat écrit précisant les horaires convenus, il doit correspondre à au moins 1/3 temps, à des prestations d'au moins 3 heures consécutives, et les horaires doivent être portés au moins 5 jours avant à la connaissance des travailleurs.

Au total certaines dispositions appliquées aux infirmières en Belgique paraissent moins favorables qu'en France - niveau de formation plus faible pour nombre d'entre elles, durées hebdomadaires normales et maximales supérieures - d'autres plus intéressantes - réduction horaires spécifique aux fins de carrière, "écartement pour grossesse", délais supérieurs de transmission des plannings.

Dans l'hôpital étudié la réglementation paraît mieux respectée qu'ailleurs. Par exemple l'horaire coupé, ou le dépassement du seuil des 11 heures par jour, fréquents dans d'autres hôpitaux, n'y sont pas pratiqués. La continuité des soins y est assurée par trois horaires - nuit, de 20 h. 30 à 7 h. - matin - de 7 h. à 15 h., et soir - 13 h. 21 h. 1/2 heure de relève est prévue entre chaque équipe. Pour les infirmières cela se traduit par deux principaux régimes horaires, de journée en alternance matin-soir, et de nuit fixe (dites "veilleuses fixes", ces dernières étant toutes volontaires pour cet horaire). Des règles d'usage permettent de libérer un week-end sur deux et un jour férié sur deux, et d'élever de deux à trois semaines de congés payés pendant juillet et août, pour celles qui ont des enfants d'âge scolaire ou un conjoint dont l'entreprise ferme ses portes au cours de cette période. Près des deux tiers des soignantes de plus de 45 ans ont choisi d'opter pour la RTT facultative, l'autre tiers optant pour le maintien de la durée de leur travail associé au bénéfice d'une prime. Une convention autorisant le départ à 58 ans en "pré-pension" couvre cet hôpital mais paraît très peu utilisée par les soignants.

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 : *équipe mobile* (une quinzaine de personnes, qui bénéficient d'horaires fixes de matin¹⁴ et ne travaillent pas le week-end) en cas de surcharge ponctuelle de travail ; *équipe volante* (une cinquantaine de personnes) pour remplacer les absences prévisibles ; *l'intérim* (une centaine de soignantes) pour des remplacements prévisibles et imprévisibles, qui a un caractère structurel dans cet hôpital : il entretient des relations privilégiées avec une firme de travail intérimaire spécialisée dans le personnel de santé.- 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

¹⁴ Indicateur parmi d'autres du fait que certaines infirmières sont en position de négocier leurs horaires.

infirmières "fixes". Dernière dimension facilitant la disponibilité du personnel soignant, 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.

Temps représentés

A l'échelon de la branche les employeurs souhaitent l'extension de la flexibilité du temps de travail : porter de 11 à 12 heures 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%, y compris parmi les soignants, 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 maximal des 50 heures par semaines et des 11 heures de repos quotidien minimal, à reconnaître comme "travail de nuit" les dépassements fréquents intervenants en fin de soirée, et ainsi, indirectement à limiter les possibilités de d'enchaîner un horaire de soir et un horaire de matin (impliquant moins de 11 heures de repos). 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. D'où des positions parfois plus pragmatiques des syndicalistes à l'égard de l'application de la réglementation, allant de pair avec une opposition résolue aux objectifs de flexibilisation accrue portés par l'organisation des employeurs. 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 parcours professionnels des soignantes - passages progressifs à temps partiel et /ou à des horaires réguliers de jours (en unités techniques, en unités de consultation) ne semble pas plus que dans l'hôpital étudié en France faire l'objet d'une réflexion et d'une intervention. Les syndicalistes rencontrés se déclarent enfin assez critiques à l'égard de leurs directions syndicales, lesquelles ont signé un accord de RTT très partiel - il ne concerne qu'une petite partie du personnel, les soignantes en fin de carrière - et ils 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.

Temps vécus

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 matinaux - ; des prestations plus longues pour l'équipe de nuit (11

h., contre 10 h.) ; un bénéficiaire 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 remplacements. 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 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 différenciées des soignante en fonction de leurs situations familiales, qu'il s'agisse de la mise en place des planning ou et 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.

Espagne

Cadrage général

Le mode de régulation de la santé publique et de la profession d'infirmière en Espagne apparaît plus proche du cas français : le niveau de diplôme est de bac plus trois et la plupart - en l'occurrence une proportion encore plus grande, de l'ordre de 90 % - travaillent dans le secteur public (administration "étatique", "autonome" ou "locale", les régions autonomes s'étant vues confier la gestion des hôpitaux). Il s'en distingue cependant : la profession est régulée par un ordre professionnel - avec obligation d'inscription à cet ordre pour exercer ; les écoles décident de leurs effectifs dans le cadre de fourchettes fixées par les autorités de tutelle et recrutent sur dossier ; l'accès au secteur public national ou local se fait en principe par "concours" - mais nombre de débutantes sont d'abord recrutées sur des emplois de non titulaires - à l'issue de la formation . L'ordre professionnel compte un peu plus de 170 000 infirmier-e-s inscrits en 1997, dont 14% d'hommes. La croissance a été régulière ces quinze dernières années (137 500 en 1985, 164 000 en 1997).

Deux différences importantes avec les situations française et belge réside dans un certain sous-emploi de la profession - qui pourrait renvoyer à une régulation moins stricte des flux de formation - et dans le faible développement du temps partiel, reflets de traits nationaux du système espagnol d'emploi (cf. plus haut). Dès 1997 le taux de chômage s'élève à 4,2%, on compte un peu plus de 20% d'infirmières ne travaillant pas de manière continue sur une année, et 16% sont sur des postes de travail "non fixes"¹⁵. La probabilité de se retrouver en recherche d'emploi atteint 23%, la durée moyenne de chômage 5,6 mois. Le temps partiel ne concerne, selon les sources, que de 4 à 11% de la profession.

La structure d'âge des infirmier-e-s est un peu plus jeune qu'en France (67% ont moins de 45 ans, contre 55% . Cf. tableau II), ce qui traduit probablement à la fois le

¹⁵ La presse française a fait grand cas en 2001 et 2002 de l'appel à des infirmières espagnoles pour faire face au déficit national en infirmières, lié notamment à la mise en place des 35 heures. En fait cet appel semble avoir été limité à quelques centaines de personnes, pour l'essentiel dans le secteur privé.

maintien des recrutements à un plus haut niveau ces 15 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 l'alternative du temps partiel.¹⁶ Quant aux modes de vie familiaux, comme en France, le célibat est devenu très minoritaire, en dehors des plus âgées (plus de 55 ans) où il s'élève encore à 42% (moins de 25% chez les infirmières françaises du même âge.). Reste que le célibat est supérieur à la moyenne des autres femmes actives, surtout à partir de 45 ans, reflet probable du phénomène évoqué à l'instant - retraits plus fréquents de la profession des femmes mariées - et des traces plus nettes dans les anciennes générations du modèle "vocationnel" de disponibilité professionnelle. On note que les rares hommes exerçant cette profession sont, à l'inverse de leurs collègues femmes, plus précocement et plus souvent mariés que les hommes occupant d'autres emplois.

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

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

Outre la rareté du temps partiel, le temps de travail se caractérise un travail régulier le samedi (39%) et le dimanche (30%) se situent à un niveau supérieur au cas français (30% et 26%), mais travail habituel de nuit est moins élevé (10% contre 14.5%). Quant à l'irrégularité des horaires, liée en particulier à l'organisation du travail par roulement elle semble se situer au même niveau dans les deux pays (70% en France, 65% en Espagne). Par contre la pratique d'horaires "atypiques" - par roulement, de nuit, de week-end - ne semble pas associée, au contraire à des durées hebdomadaires de travail plus courtes, ces dernières étant de l'ordre de 39 h., contre 38 h. pour celles qui ont des horaires "fixes". Finalement seulement le quart de la profession relève d'un emploi "normal", au sens du CDI à temps plein selon des horaires réguliers en semaine. Comme dans les deux autres pays il semble clairement établi que cette situation d'emploi soit étroitement associée à l'âge et à l'ancienneté dans la profession : il s'élève à 50% chez les 35-44 ans, 58% chez les 45-54 ans, et 65% chez les plus de 55 ans. Une des questions que l'on peut se poser est ce qu'il adviendra de ce mode de régulation du temps de travail au fil des carrières si la croissance démographique de la profession vient à ralentir, suite à un freinage des recrutements et à des départs moins fréquents en cours de carrière.

Temps institués

¹⁶ Les données espagnoles concernant l'âge, la situation de famille et le temps de travail des infirmières sont issues d'une exploitation originale de l'enquête nationale force de travail 2001 (n = 798)

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 et la professionnalisation - il est question de porter les études d'infirmières à quatre ans - ainsi que sur le détail des conditions et des horaires de travail. Le contexte général est celui d'une pression sur les dépenses de santé, de la recherche d'une diminution des délais d'attentes d'hospitalisation - globalement on manque plus de lits que de personnel, d'où des efforts visant à réduire la durée moyenne de séjour -, 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. On retrouve d'autres enjeux familiers au lecteur français en matière de souci de qualité des soins, en lien avec l'évolution des exigences des patients, ou encore en termes de privatisation d'une partie des activités de soins.

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 heures 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 heures par semaine sur un semestre ; la définition du travail de nuit comme celui effectué entre 23 heures et 6 heures ; une période de repos minimal de 12 heures 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.

Temps représentés

Si la profession est très organisée collectivement, c'est principalement sur le mode professionnel : au-delà de l'affiliation obligatoire à l'ordre des infirmier-e-s, 37% seraient membres de syndicats professionnels (principalement SATSE), et seulement 8% de syndicats "de classe" (CC.OO et UGT). Au-delà de l'objectif des "35 heures" hebdomadaire, 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...). Il semble en particulier que la rémunération spécifique du travail de nuit ait tendance à se dégrader.

Temps vécu

On retrouve dans l'hôpital étudié des évolutions classiques - telles l'informatisation du suivi des actes de soins, une invocation plus systématique de l'argument des "besoins du service" pour mobiliser des remplaçantes - et d'autres plus spécifiques, telles la suppression de la possibilité de recourir à l'équipe de suppléance en cas de besoin dans le service - c'est en son sein que doivent être trouvées les ressources en personnel (notion d'"autosuffisance") - ou encore, dans le service de cardiologie étudié, l'accentuation d'une gestion "domestique" - par arrangements ponctuels entre la surveillante et les infirmières - des plannings horaires.

Il y aurait 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, avec, idéalement le travail en dispensaire en fin de carrière. 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 des 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.

3-2 Les cadres bancaires

Belgique

Le secteur représente 75 000 emplois, dont 36% de cadres (et 4% de "personnel de direction et de confiance"). Les 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 (25% de plus de 50 ans, contre 32%) et un peu plus masculin (55% contre 47%). L'emploi est stable (très peu de CDD). Le temps partiel non négligeable (20%), féminisé (33% des femmes sont concernées), long et choisi. Des dépassements des horaires de référence d'autant plus important qu'on s'élève dans la hiérarchie : les dépassements de plus de 6 heures par semaine touchent la moitié des cadres hiérarchiques, mais 12% seulement des cadres fonctionnels. Si le travail de nuit est peu fréquent, ce n'est pas le cas du travail le samedi (habituel chez 19% des employés, et 13% des cadres), en soirée (11 et 26%), en "stand by" (3 et 11%).

Temps institué

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. Il n'en reste pas moins que dans certaines branches, comme celle des banques, où ils sont très nombreux, les classifications d'emploi distinguent les fonctions des cadres - ici selon trois niveaux - et celles des 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. La définition du champ du "personnel de direction et de confiance" constitue donc un enjeu de premier plan dans les conflits entre syndicats et patronat. Elle est plus large que la notion française de cadre de direction. Ainsi dans la banque, les directeurs d'agence sont généralement classés dans cette catégorie.

La *convention collective sectorielle de 1999* enregistre la revendication syndicale des 35 heures à compter de 2001, sans contreparties en matière de flexibilité - la référence annuelle à 1621 heures n'implique pas de dépassement possible de bornes

quotidiennes et hebdomadaires assez étroites - , 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 - objectif de 20% -, la possibilité d'introduire des régimes de travail sur 4 jours ou 4,5 jours, aux côtés du régime traditionnel sur 5 jours, les employeurs s'engageant à limiter les ouvertures d'agence le samedi matin. En réponses aux préoccupations syndicales relatives à la charge de travail l'accord prévoit l'organisation d'une grande enquête sur le stress au travail. Les points 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. L'accord reconduit les possibilités de prépensions à 58 ans. Pour le reste l'entreprise reste un échelon majeur de la négociation collective.

A l'échelon de *l'entreprise FORTIS*, la durée hebdomadaire du travail affichée, en moyenne annuelle, est de 34 h. 05 : la durée hebdomadaire est de 36 heures, mais les employés bénéficient de 12,5 jours, et les cadres de 15,5 jours, de congés "extra-légaux". En dehors des 2 000 membres du personnel de confiance, les employés et les cadres sont soumis au même régime du temps de travail. Les échelles quotidiennes et mensuelles s'y combinent comme suit : horaires "flottants" (variables), selon des plages un peu différentes entre les sièges et les agences); en deçà de la limite de 9 heures par jour, les dépassements ne sont ni rémunérés en heures supplémentaires ni compensés en repos ; les dépassements peuvent être cumulés jusqu'à 10 heures sur le mois (20 heures en agences) et reportés d'un mois sur l'autre ; au-delà de ces limites ils sont perdus. A noter qu'en dehors de la toute petite minorité dite du "personnel de direction et de confiance" - dont font partie les directeurs d'agence - la rémunération aux résultats ne représente pas une partie significative du salaire. 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.

Temps représentés

Les compromis sur le temps de travail décrit ci dessus sont très récents et pourraient être instables, car l'entreprise résulte de la fusion intervenue en 2000 de la GB (9 000 salariés) et de la CGER (14 000 personnes). Cela s'est traduit par un alignement sur le système de régulation du temps en vigueur chez CGER, plus favorable aux salariés. Mais cette banque héritait d'un climat social nettement plus consensuel que la première, elle se situait également traditionnellement dans un environnement économique moins compétitif.

Les représentants de la DRH de FORTIS rencontrés 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 comme dans la plupart des entreprises belges - le syndicat libéral ne détient qu'un tiers des délégués au CE, et le syndicat "maison" affilié à la Confédération Nationale des Cadres est très minoritaire -

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 aux cadres de l'ex GB du système de comptabilisation du temps et de récupération des dépassements un rapprochement de leurs comportements de celui de leurs collègues de l'ex CGER, jugés plus "fonctionnaires". 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.

Temps vécus

"L'avantage de la banque, c'est que l'on peut monter en ayant une vie de famille". Cette déclaration d'une jeune femme jeune 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 sur les durées effectives de travail des cadres, elle appelle plusieurs commentaires.

Le niveau hiérarchique et le genre sont des variables déterminantes dans le rapport au temps de travail : les cadres intermédiaires, les plus nombreux, ont des pratiques plus proches des employés que des cadres de direction ; et les femmes, quelle que soit leur catégorie - il est vrai qu'elles sont très sous-représentées dans les fonctions d'encadrement hiérarchique - 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 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 réglementaire 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.

Espagne

Cadrage

Le secteur bancaire en Espagne semble marqué plus que d'autres par la mutation d'une régulation administrée vers une régulation marchande, avec des implications plus sensibles que dans d'autres pays au plan de la disponibilité temporelle des salariés, en particulier des cadres, appelés généralement dans ce pays "techniciens". Ainsi, dans le passé, on disait "présenter un concours pour entrer dans la banque" comme pour être recruté dans l'administration publique. Ce modèle d'embauche concernait également les

nombreux emplois peu qualifiés à partir desquels il était possible de faire carrière. Quant aux rémunérations et à la durée du travail, ils respectaient étroitement la convention collective. Parmi les particularités nationales, le poids et le dynamisme spécifique des "caisses d'épargne" - qui représentent 103 000 emplois, contre 123 000 au secteur commercial, ou secteur privé- et la très forte densité territoriale du réseau d'agences, selon une logique de concurrence commerciale au plus près de la clientèle (1 agence pour 1000 habitant, contre 0,4 en France, et 0,6 en Belgique). Cela se traduit par des entités commerciales de plus petite taille (6 salariés par agence, contre 15 en France). Pour le reste 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 (par préretraites, cessations anticipées d'activité et départs volontaires) ; vieillissement des salariés (moins net cependant qu'en France : 17,6% de plus de 50 ans, contre 32,5 %. Cf. tableau III) ; élévation du niveau de qualification (60% de "techniciens") ; montée des femmes (43% chez les salariés de moins de trente ans, 15% seulement chez les plus de 40 ans) et des diplômés de l'enseignement supérieur. L'emploi précaire demeure beaucoup plus marginale que dans d'autres branches d'activité (de l'ordre de 7%, contre plus de 30%), sa fonction semblant limitée à celle de préembauche sur poste stable.

TABLEAU III
Age des cadres de la banque

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

Temps institué

Une convention collective nationale, signée entre le patronat (Association Espagnole de Banque) et les syndicats jugés représentatifs (une dizaine, dont les deux principaux, CC.OO et UGT détiennent 60% des mandats de délégués), couvre le secteur de la banque privée.

Si la notion de "cadres" n'existe guère dans la régulation du travail et de l'emploi en Espagne, pas plus dans la banque qu'ailleurs, celle de "techniciens" semble assez équivalente. Cependant son poids deux fois important que celui des cadres dans l'emploi bancaire en France laisse supposer 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 généralement plus jeunes (30-45 ans) et plus diplômés, et les autres, plus âgés et moins diplômés, 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 heures en 2001 (contre une durée moyenne dans les conventions collectives de 1 769 heures), 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 sièges centraux la journée est discontinuée (8 h. - 17h., avec une heure de pause repas). Le travail de samedi est exclu dans les sièges, et limité à la période allant de d'octobre à mai dans les agences. Eu égard à la loi, la convention prévoit également 4 journées supplémentaires de congés pour convenance personnelle, et continue à garantir aux salariés effectuant leur service militaire le retour à l'emploi et un revenus à hauteur de 60% du salaire.

Temps représenté

Le taux d'affiliation syndicale (35%) est supérieur à la moyenne nationale (15-20%), de même que le taux de participation aux élections professionnelles (80%, contre 70%). Les CC.OO sont la première organisation, juste devant l'UGT. La plateforme revendicative de la première concernant le temps de travail consiste essentiellement à améliorer la convention collective existante : 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 annuels ; extension des droits aux congés pour raisons familiale ou personnelle.

Selon les syndicalistes interrogés une distance considérable s'est créée entre le 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 selon qu'il s'agisse du travail dans les sièges centraux ou dans les agences. Dans le premier cas, la charge de travail s'accroît sous l'effet des transformations organisationnelles et du contexte plus compétitif pour les promotions. Dans le second cas s'y ajoute la pression sur les résultats commerciaux (prime si les objectifs sont atteints). La prolongation excessive de la journée de travail est ainsi devenue un thème revendicatif majeur, associé principalement à la dénonciation de ses effets sur l'emploi, secondairement sur le manque de temps libre.

Les syndicalistes décrivent également un salariat bancaire qualifié (les "techniciens") nettement clivé en trois segment : les jeunes diplômés (moins de 30 ans), recrutés sur emploi précaire, soumis d'emblée à un haut niveau d'exigence professionnelle

compte tenu de l'enjeu central de l'embauche sur contrat stable ; les plus de 45 ans dont les perspectives de promotion sont inexistantes et qui sont 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.

Temps vécu

Principalement basée sur l'exploitation des échanges collectifs intervenus au sein des deux "groupes de discussion" de femmes et d'hommes cadres de la banque, tous âgés de 30 à 45 ans, soit l'étape la plus stratégique de leur carrière professionnelle et la plus exposée aux tensions entre travail et vie familiale l'étude du temps vécu de ces "professionnel(le)s" met en lumière plusieurs lignes de clivages : selon la situation de travail - réseau commercial ou services centraux-, le genre, et le moment du cycle de vie.

Dans les succursales s'exerce de manière croissante la "tyrannie du ratio" : les dépassements horaires quotidiens systématiques sont liés avant tout à la pression sur les objectifs, individuels et collectifs (ceux de l'entité au sein de laquelle le cadre a des responsabilités), dans un contexte de pression permanente sur les effectifs. Dans les services centraux c'est la prégnance de la disponibilité temporelle comme critère central dans les perspectives de promotion organisée par la hiérarchie qui joue le plus. Dans les deux cas, qu'il s'agisse de la fixation des objectifs ou des promotions, les critères utilisés par les directions sont opaques et échappent au contrôle des syndicats, malgré leurs demandes récurrentes.

C'est le rapport social de genre qui construit le principal clivage dans les temps vécu. Les femmes cadres de cet âge et de cette génération, qu'elles vivent seules ou en couple, qu'elles aient des enfants ou non, affirment une conception très exigeante tant de leur rôle professionnel que de leur rôle de femme, toujours subordonné à la maternité. Il est vrai que leur propre mère était le plus souvent inactive professionnellement. Pour elles avoir des enfants c'est s'en occuper intensément quand ils sont en bas âge, et les prendre en charge entièrement en dehors du temps scolaire quand ils sont scolarisés. C'est pourquoi la conciliation leur semble *impossible* entre ces deux activités, qu'il faut *choisir* l'une ou l'autre, faute de quoi les deux domaines de leur existence seraient insatisfaisants. 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 traditionnel - délégation totale à la conjointe des soucis domestiques permettant une implication au travail maximale et un libre usage personnel du temps libre - domine encore nettement, certains assument une relation nettement plus mesurée au travail et un engagement fort dans la vie familiale.

Il se pourrait que cet échange social entretenu par les cadres bancaires d'âge intermédiaire avec leur employeur - une disponibilité temporelle extensive en échange d'une carrière valorisante économiquement et symboliquement - commence à être perturbé par une série de facteurs : le recul du chômage et le développement de l'emploi plus protégé dans le secteur des caisses d'épargne améliore leur position sur le marché du travail ; un sentiment de déséquilibre entre contribution et rétribution se développe ; d'où des phénomènes de départs individuels. Pour l'heure l' *exit* l'emporterait toutefois de loin sur le *voice* et le rapprochement vis-à-vis des syndicats. 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".

Conclusion ¹⁷

A cet stade de la réflexion comparative, ce qui semble l'emporter c'est la convergence des dynamiques observées en matière de temps professionnel entre les trois pays concernant les deux groupes étudiés. En particulier 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. Commençons par pointer quelques unes de ces dernières.

Nous les avons d'emblée rencontrées quand il s'est agi de définir les catégories socioprofessionnelles à comparer, manifestement « incomparables » en toute rigueur, c'est-à-dire isolément d'un ensemble de rapports sociaux intriqués ¹⁸. Une infirmière belge n'est pas une infirmière française ou espagnole : elle peut être « brevetée » - de niveau bac - et non « graduée » - de niveau bac+3 ; sa place dans la division du travail hospitalier n'est pas la même, car n'ayant que fort peu à ses côtés d'équivalents de nos « aides soignantes » elle assume dans les deux cas le travail de nursing autant que les actes plus 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 (36% de « cadres » bancaires contre 30%). Mais que dire de ce vaste ensemble des « techniciens » de la banque espagnole, majoritaire au sein du salariat bancaire, en l'absence de la notion de cadre dans la réalité du monde du travail hispanique ?¹⁹ Autre exemple, le faible développement de l'emploi à temps partiel chez les femmes salariées en Espagne, qui se reflète directement chez les infirmières de ce pays, 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 qu'elles vivent : comment font-elles en l'absence de cette « solution », sachant qu'elles sont désormais aussi souvent en couple que leur collègues des deux autres pays ? « choisissent »-elles d'avoir moins d'enfants, ou plus tard ? Décident-elles plus souvent d'interrompre, provisoirement ou durablement, ou plus précocement, leur carrière professionnelle ? Dernier exemple, peut-être le plus suggestif à cette étape de de la recherche, celui de la situation des cadres bancaires en Espagne : ils sont, semble-t-il,

¹⁷ Si les propos qui suivent n'engagent que leurs auteurs, il prennent appui pour une part sur des réflexions d'autres membres de l'équipe de recherche, en particulier d'E. Martinez et de C. Prieto.

¹⁸ M. Maurice, "Méthode comparative et analyse sociétale", *Sociologie du travail*, 1989, n° 2.

¹⁹ Cf. les contributions respectives d'E. Martinez et de C. Prieto dans P. Bouffartigue (dir.), "Cadres et comparaisons internationales : les "cadres" dans les pays d'Europe occidentale", *Les cahiers du GDR CADRES*, 2002-2

nettement plus exposés que dans les deux autres pays aux nouvelles pressions à la disponibilité temporelle, les réalités de leur temps vécu s'étant éloignées considérablement du temps professionnel institué. Si cette tendance ne fait qu'accentuer ce que l'on a observé en Belgique comme en France, il se trouve qu'elle s'y combine avec une poussée bien plus récente de l'activité féminine : ces deux tendances se télescopent brutalement, et de manière spécifique en Espagne, avec la force du modèle traditionnel de la femme au foyer. Si elles sont en cours d'émancipation vis-à-vis de ce modèle - comme en témoigne leur engagement professionnel - 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 l'intensification du travail, à la flexibilisation et à la diversification des temps travaillés, 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 dominante dans ce domaine comme dans d'autres, 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, même si les cadres de la banque semblent à cet égard les mieux lotis.

On insistera par contre d'autant plus sur la récurrence, d'un pays à l'autre, de la distance qui sépare la situation des infirmières de celle des cadres bancaires, que dans les deux cas nous avons affaire à des groupes professionnels encore largement réglementés et relativement protégés des turbulences qui affectent le salariat peu qualifié. Cette distance renvoie avant tout à leur sexuation, la féminité étant constitutive des premières, la masculinité des seconds. Elle renvoie également à des modes de subordination différents par rapport aux temporalités des activités 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 activité domestique pour limiter quelque peu leur disponibilité temporelle au travail, notamment sur le mode des arrangements informels au sein des services hospitaliers, ce qui 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 infirmières est encore très modeste, ce n'est pas le cas de la féminisation des cadres bancaires. Elle semble être 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 retrouve²⁰. Encore convient-il de préciser ici ce qu'on entend par « temps représenté »,

²⁰ 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-mêmes, 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.

les processus de représentation collective du temps étant très 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. Par exemple 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 conquêtes statutaires collectives élargissant l’espace des choix individuels des salariés en particulier dans le domaine des temps professionnels et ouvrant aux collectifs de salariés des possibilités de contrôle des objectifs et de la charge de travail.

On terminera en soutenant la fécondité d’une articulation des diverses échelles temporelles à partir desquelles se construit l’expérience sociale du temps, en particulier des temps professionnels. Le « temps de l’emploi » éclaire le « temps de travail » dans plusieurs des cas de figure rencontrés : 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 également le "temps de travail". Dans les deux groupes professionnels les cessations d’activité se font massivement avant l’âge légal : cela ne peut se comprendre qu’en lien avec l’importance de la charge et de l’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 ?