



Travailler plus, travailler moins, travailler tous

Rapport d'enquête

Patricia Vendramin

TEMPS ET TRAVAIL

Travailler plus, travailler
moins, travailler tous

Mars 2013

Rapport de l'enquête auprès des
salariés et des travailleurs sans emploi

L'enquête a été réalisée pour la **CSC** par la
Fondation Travail-Université.

Patricia Vendramin

Étude réalisée en 2012-2013 dans le cadre du programme de travail pluriannuel de la convention d'étude « Mécénat Banque nationale de Belgique » entre la CSC et la FTU

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Tous à travail – Travailler plus, travailler moins, travailler tous, de Patricia Vendramin et Gérard Valenduc, est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à www.ftu-namur.org.

CSC – Confédération des Syndicats Chrétiens

Chaussée de Haecht, 579

B-1030 Bruxelles

Contact : FEC-CSC, Thierry Dock, thierry.dock@acv-csc.be

FTU – Fondation Travail-Université asbl

Rue de l'Arsenal, 5

B-5000 Namur

Site web : www.ftu-namur.org

Contacts : Patricia Vendramin, pvendramin@ftu-namur.org ;

Gérard Valenduc, gvalenduc@ftu-namur.org

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DU RAPPORT	2
1. L'ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTS	3
2. LA POSITION PAR RAPPORT AU TEMPS	5
2.1 Le rapport au temps.....	5
2.2 La maîtrise du temps.....	7
2.3 L'importance de différents temps.....	8
2.4 Le temps des actifs.....	11
3. L'IMAGINAIRE DE LA RTT	14
3.1 La connaissance de la RTT.....	14
3.2 Ce qu'évoque la RTT.....	17
4. QUELLES FINALITÉS À LA RTT ?.....	20
4.1 Aperçu général.....	20
4.2 Aperçu comparatif.....	22
4.3 Les réponses « sans avis ».....	24
5. QUELLES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA RTT ?	25
5.1 La RTT et la réduction de salaire.....	25
5.2 Les modalités de la RTT.....	29
6. LES DOUTES AUTOUR DE LA RTT	31
6.1 Aperçu général.....	32
6.2 Aperçu comparatif.....	34
7. CONCLUSIONS	37

PRÉSENTATION DU RAPPORT

L'enquête s'inscrit dans un travail de réflexion sur le temps de travail mené par la CSC. Deux rapports ont été réalisés pour accompagner cette réflexion : ce rapport qui reprend les données d'une enquête décrite ci-dessous et un autre rapport intitulé « Le temps de travail en Belgique : un état des lieux », qui synthétise et compare une série de données statistiques sur le temps de travail et fait le point sur les débats contemporains autour du temps de travail.

Le temps est un enjeu collectif et de nombreuses tensions se créent entre temps et travail. Pour développer une capacité de proposition, il est intéressant d'interroger les salariés mais aussi les personnes sans emploi, jeunes et plus âgés, hommes et femmes, pour prendre la mesure de leurs difficultés, de leurs contraintes et leurs aspirations dans ce domaine. Cette enquête a été réalisée dans ce but. Elle aborde la problématique du temps en articulation avec le travail.

L'enquête a été réalisée au deuxième semestre 2012. La diffusion des questionnaires s'est faite sur base de quotas (sexe, âge, branche d'activité, taille d'entreprise) et par l'intermédiaire de représentants syndicaux. Au total, 1451 questionnaires ont été récoltés, soit 1112 actifs en emploi et 339 travailleurs sans emploi (TSE). Nous avons, en effet, choisi de distinguer dans l'analyse des résultats les actifs et les TSE car nous émettons l'hypothèse que la perception de la réduction du temps de travail (RTT) est liée aussi à la participation ou à l'exclusion du marché du travail.

Dans la suite du rapport et pour faciliter la lecture, les actifs en emploi seront désignés par le terme « actifs » et les travailleurs sans emploi par l'abréviation « TSE ». Toujours afin de faciliter la lecture, l'abréviation « RTT » sera utilisée pour désigner la réduction du temps de travail.

Le rapport comprend 7 parties :

- Un premier point présente l'échantillon des répondants et les limites de sa représentativité.
- Un deuxième point s'intéresse au rapport au temps : au sentiment de manque de temps ou d'argent, à la maîtrise ou à la perte de maîtrise du temps, à l'importance de différents temps sociaux.
- Le troisième point tente de cerner l'imaginaire de la RTT, d'abord en appréciant la mesure dans laquelle elle constitue quelque chose de plus ou moins connu par les répondants mais aussi ce qu'elle évoque spontanément.
- Dans la section suivante (point 4), le rapport s'arrête sur les finalités perçues de la RTT, autour d'une série d'objectifs dans quatre domaines : le partage de l'emploi, la qualité de vie, l'efficacité économique, la dimension idéologique.
- Le cinquième point envisage diverses modalités de mise en œuvre de la RTT, en questionnant d'abord sur l'attitude à l'égard de l'hypothèse d'une réduction du salaire, ensuite sur les aménagements possibles du temps de travail.
- Les doutes autour de la RTT sont abordés dans un sixième point qui regroupent ces doutes en quatre grandes catégories : la situation individuelle, la qualité du travail, le niveau de l'entreprise, le niveau de l'économie nationale.
- Le septième et dernier point propose une synthèse des éléments essentiels.

Le questionnaire a été conçu et analysé par Patricia Vendramin, directrice de recherche à la Fondation Travail-Université (FTU).

1. L'ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTS

1.1 Les actifs

L'échantillon des actifs comprend 1112 réponses. Une pondération a été introduite sur la branche d'activité afin de se rapprocher au maximum de la population mère¹. Les données du tableau 1 sont celles après application de la pondération.

L'échantillon est représentatif de la population mère sur une série de variables mais présente certaines limites sur d'autres, principalement : il comprend une population un peu plus âgée que la population de référence, un nombre insuffisant de salariés de petites entreprises et du secteur public, une proportion élevée d'affiliés à une organisation syndicale mais plus spécifiquement de salariés exerçant ou ayant exercé un mandat syndical.

Afin d'apprécier les éventuels biais liés à ces limites de représentativité, nous avons systématiquement fait des comparaisons en fonction des principales variables concernées : l'âge, la taille de l'entreprise, l'exercice d'un mandat syndical. Cette dernière caractéristique s'explique par le canal de diffusion de l'enquête (via des responsables syndicaux).

Trois branches d'activités disposent d'un nombre suffisant de réponses pour permettre des traitements de données spécifiques : l'industrie, le commerce et la santé / action sociale. Pour ceux-ci des données comparatives seront proposées lorsque cela s'avère pertinent.

Tableau 1 – Profil de l'échantillon des répondants actifs en emploi.

	% dans l'échantillon	Points de comparaison ONSS 2012
Hommes	48	53.1
Femmes	52	46.9
Industries (extractives et manufacturières)	12.2	12.2
Électricité, gaz et eau	2.6	
Construction	3.6	6.3
Commerce de gros, dé détail, réparation véhicules et appareils	15.1	13.9
Hôtels et restaurants	1.9	3.8
Transports, voyages, entreposage, poste, télécommunications	3.3	6.2
Activités financières (banques, assurances)	5.7	4.7
Services aux entreprises (location, intérim, nettoyage, conseil...), immobilier, services informatiques, recherche et développement	6.7	9.8
Administration publique	2.9	7.8
Éducation, enseignement, formation	9.5	12.3
Santé et action sociale (hôpitaux, maisons de repos, crèches, ...)	14.8	12.1
Activités associatives, sportives, culturelles, radio, TV, cinéma, services personnels (blanchisserie, coiffure...)	5.0	
Autres services*	16.6	4.1
Entreprises/organisations de moins de 50 personnes	15.3	32
50 à 99 personnes	17.5	68
100 personnes et plus	67.2	

¹ Pondérations : 0.6 pour l'industrie et 0.5 pour la santé et l'action sociale.

Secteur privé marchand	35.4
Secteur privé non marchand	41.4
Secteur public	18.3
Ne sait pas	4.9
Ouvrier	29.7
Employé	55.8
Cadre	6.1
Enseignant/fonctionnaire	8.4
Contrat à durée indéterminé	90
Contrat à durée déterminée / intérim / autres	10
Temps plein	74.2
Temps partiel	25.8
Moins de 35 ans	21.6
35 à 49 ans	44.2
50 ans et plus	34.2
Diplômé CEB CESI	18.6
Diplômé CESS	32.8
Diplômé du supérieur	43.6
Autres diplômés	5.0
Vivant chez les parents	3.6
Isolé sans enfant	11.2
Isolé avec enfants	9.6
Couple sans enfant	20.4
Couple avec enfants	53.1
Syndiqué	94.0
Non syndiqué	6.0
A exercé/exerce un mandat syndical	65.3
N'a jamais exercé de mandat syndical	34.7

** De nombreux répondants occupés dans des activités de services se sont classés dans la catégorie « autres services » sans qu'il soit possible de leur réattribuer une branche précise.

1.2 Les TSE

L'échantillon des TSE comprend 339 réponses. Le tableau 2 donne la distribution de l'échantillon selon une série de variables sociodémographiques. Des points de comparaison sont donnés avec diverses sources statistiques, ceci afin d'apprécier les limites de représentativité de l'échantillon. Comme on peut le voir, l'échantillon des répondants est un peu plus âgé que la population mère. Il comprend également une proportion importante de répondants affiliés à un syndicat. Ici aussi cela s'explique par le mode de diffusion via un canal syndical.

Tableau 2 – Profil de l'échantillon des répondants TSE

	% dans l'échantillon des répondants	Points de comparaison
Hommes	51.5	53.6% (source onem 2012)
Femmes	48.5	46.4% (source onem 2012)
Moins de 25 ans	13.7	22% (enquête sur les forces de travail 2012)
25 à 34 ans	24.3	32% (EFT, 2012)
35 à 44 ans	22.5	23% (EFT, 2012)
45 à 54 ans	25.6	18% (EFT, 2012)
55 ans et plus	13.9	5% (EFT, 2012)
Diplômé CEB CESI	42.3	
Diplômé CESS	33.2	
Diplômé du supérieur	13.4	
Autres diplômes	11.1	
Vivant chez les parents	13.4	
Isolé sans enfant	25.8	
Isolé avec enfants	18.2	
Couple sans enfant	14.0	
Couple avec enfants	24.6	
Syndiqué	90.0	
Non syndiqué	10.0	

Malgré les limites de représentativité des deux échantillons, l'enquête constitue une mesure valide de la perception de la RTT parmi les salariés et les TSE.

2. LA POSITION PAR RAPPORT AU TEMPS

Dans l'enquête, la mesure du rapport au temps est approchée à partir de trois questions : une première question sonde le sentiment de manque de temps ou d'argent, ou le manque des deux, une deuxième question interroge sur le sentiment d'être dominé par le temps ou de dominer celui-ci enfin, une troisième question demande aux personnes interrogées quels sont les temps plus ou moins importants pour eux : le temps pour les proches, pour le travail, pour les loisirs, etc.

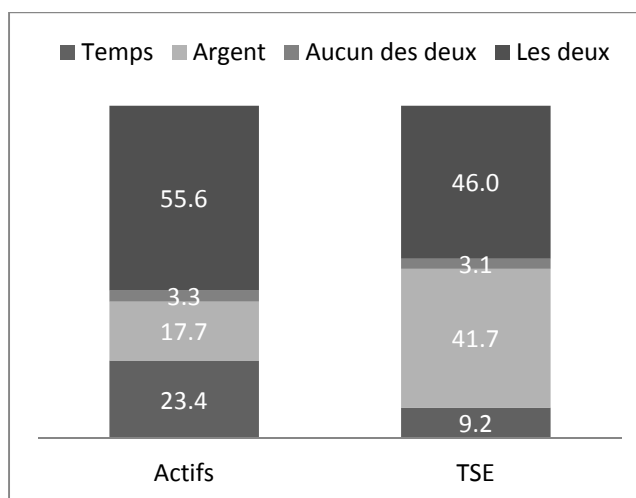
Cela fait partie d'une certaine normalité de déclarer manquer de temps comme d'argent. Les pourcentages élevés qui suivent ne doivent pas être interprétés comme l'expression d'un état majoritairement insoutenable de tensions temporelles et de privations matérielles. L'intérêt de ces données tient à la fois au sentiment général exprimé mais surtout aux comparaisons qui font ressortir la spécificité de certaines situations et/ou l'effet positif de certaines autres (avoir un emploi, exercer un type de métier particulier, être dans une situation familiale spécifique ...).

2.1 Le rapport au temps

La première question (graphique 1) montre que si le manque d'argent est exprimé de manière prioritaire, le manque de temps est également une réalité qui concerne 79% des actifs (55.6% + 23.4%) et 55.2% des TSE (46% + 9.2%). Au total, ce sont 44.8% des TSE (41.7% + 3.1%) qui échappent à la pression du temps (pas au manque d'argent) et 21% des actifs (17.7% + 3.3%). Près d'un quart

des actifs (23.4%) disent d’abord manquer de temps ainsi que 9.2% des TSE. Le rapport au temps est donc bien un enjeu contemporain essentiel qui s’exprime déjà dans la sphère privée.

Graphique 1 – Sentiment de manquer de temps et/ou d’argent. Actifs et TSE.



a) Les actifs

D’une manière générale, on constate peu de différences entre les hommes et les femmes. L’âge rend compte de plus de différences. Les moins de 35 ans sont plus nombreux à déclarer manquer principalement de temps (33% pour 24% dans les autres catégories d’âge). Les 35 à 49 ans sont plus nombreux à déclarer manquer à la fois de temps et d’argent (58% contre 47% chez les plus jeunes et 26 chez les plus âgés).

Ce sont les niveaux de formation² – et donc le type de métier exercé – qui ont davantage d’incidence que le sexe ou l’âge sur la position par rapport au temps. Les plus diplômés déclarent plus souvent manquer principalement de temps : 38% pour les diplômés du supérieur contre 15% pour les diplômés CEB ou CESI et 20% pour les diplômés CESS. Pour ceux qui ne sont pas diplômés du supérieur, ce sont à la fois le temps et l’argent qui manquent le plus (62% contre 43% pour les diplômés du supérieur).

Les isolés avec enfants sont ceux qui déclarent le plus souvent manquer à la fois de temps et d’argent (65% contre 50 à 55% dans les autres configurations familiales).

Le rapport au temps est donc surtout marqué par le métier exercé et la situation familiale.

b) Les TSE

Afin de faciliter une lecture comparative, le tableau 3 regroupe les réponses qui expriment d’un côté un manque de temps (manquer de temps et manquer des deux) et d’un autre côté un manque d’argent (manquer d’argent et manquer des deux).

² Les niveaux de formation seront désignés par « diplômés du supérieur » pour les diplômés du supérieur court et long (Isced 5-6), « diplômés CESS » pour les diplômés ayant le certificat d’enseignement secondaire supérieur (Isced 4-3), « diplômés CEB ou CESI » pour les diplômés ayant soit le certificat d’études de base soit le certificat d’enseignement secondaire inférieur (Isced 1-2).

Tableau 1 – Sentiment de manquer de temps et/ou d’argent. Actifs et TSE.

	Manque de temps ¹		Manque d’argent ²	
	TSE	Actifs	TSE	Actifs
Sexe				
Hommes	52.6	70.6	84.5	76.4
Femmes	57	75.6	90.8	78.9
Situation familiale				
Chez les parents	56.8	62.7	77.3	74.7
Isolé sans enfant	45.8	58.9	88	80.7
Isolé avec enfants	60	76.3	96.7	85.5
Couple sans enfant	58.2	73	90.7	74.6
Couple avec enfants	57.9	78.6	86.9	75.8
Niveau de diplôme				
Diplômé CEB ou CESI	54.8	66.2	91.1	87.5
Diplômé CESS	49.5	70	84.9	81.5
Diplômé supérieur	58.6	76.7	77.4	61.4
Âge				
Moins de 35 ans	52	6.9	87.2	76.6
35 à 49 ans	54	76.6	89.1	78.3
50 ans et plus	61.4	63.5	86.7	76.9

1 = Somme des réponses « manque de temps » et « manque des deux ».

2 = Somme des réponses « manque d’argent » et « manque des deux ».

En ce qui concerne les TSE, le manque d’argent comme le manque de temps semblent peser un peu plus sur les femmes que sur les hommes (90.8% et 57% pour les femmes contre 84.5% et 52.6% pour les hommes), même si on reste dans des pourcentages proches (tableau 3).

La situation familiale influence aussi le type de réponse. Ainsi les isolés avec enfants sont proportionnellement les plus nombreux à déclarer manquer d’argent (96.7%) mais aussi de temps (60%). Au niveau du manque d’argent, les moins diplômés sont les plus nombreux à se déclarer en situation difficile (91.1% pour les diplômés CEB ou CESI et 77% pour les diplômés du supérieur).

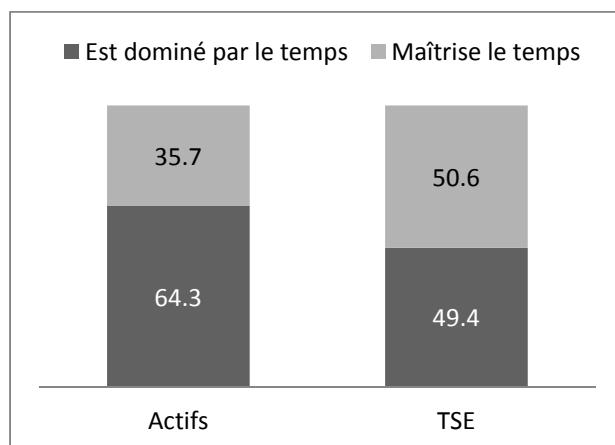
La comparaison des réponses des TSE et des actifs permet, au regard de chacun des sous-groupes, d’apprécier l’impact de l’emploi sur les sentiments de manque de temps et d’argent (tableau 3). Il apparaît que l’impact de l’emploi sur le sentiment de manque de temps est plus substantiel que sur le manque d’argent.

2.2 La maîtrise du temps

Le sentiment d’être dominé par le temps est plus fréquent parmi les actifs (64.3%) que parmi les TSE (49.4%) (graphique 2). Ce constat confirme la pression de l’activité professionnelle sur le rapport au temps. Toutefois, les rythmes de la vie actuelle dépassent la seule activité professionnelle, les réponses des TSE le confirment, et l’harmonie des temps et des rythmes est un défi contemporain, car comme de nombreux auteurs l’ont démontré, le temps peut aussi être source de mal-être et d’exclusion.

Il est intéressant de constater que tant pour les actifs que les TSE, il y a peu de différences entre hommes et femmes en ce qui concerne le sentiment d’être dominé par le temps ou de le maîtriser. C’est dans le groupe d’âge médian (35 à 49 ans), et lorsqu’il y a des enfants à charge, que le sentiment d’être dominé par le temps est un peu plus fréquent.

Graphique 2 – Sentiment de maîtrise du temps.
Actifs et TSE.



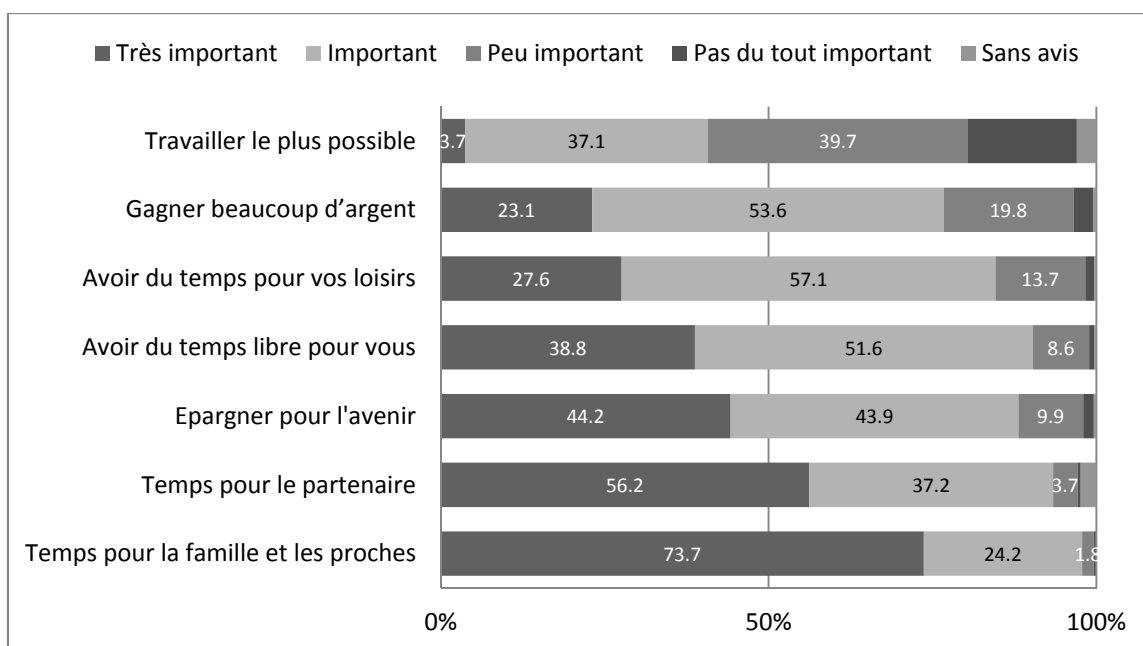
2.3 L'importance de différents temps

Une question demandait aux répondants dans quelle mesure une série de propositions, se référant à des temps particuliers, étaient importantes, non pas dans l'absolu mais par rapport à leur vie d'aujourd'hui. Cette question permet de saisir quels sont les temps les plus valorisés, et peut-être ceux qui manquent le plus, et pour qui.

a) Les actifs

Le graphique 3 montre que, pour les actifs, les temps qualifiés de *très importants* sont d'abord ceux de la vie familiale et du couple, avec 73.7% des salariés déclarant qu'il est *très important* de disposer de temps pour la famille et les proches et 56.2% pour le couple. Vient ensuite, le souci d'épargner pour l'avenir, suivi du temps libre et des loisirs et enfin gagner beaucoup d'argent et travailler le plus possible.

Graphique 3 – L'importance des temps. Actifs.



Un peu plus de femmes pensent qu'il est *très important* de disposer de temps pour la famille et les proches, et de pouvoir épargner pour l'avenir, et de même qu'il est *important* de travailler le plus possible. Les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes à déclarer qu'il est *très important* et *important* d'avoir du temps pour les loisirs.

Ce sont les 35 à 49 ans qui déclarent le plus souvent qu'il est *très important* de gagner beaucoup d'argent et les moins de 50 qu'il est *très important* d'épargner pour l'avenir. Disposer de temps pour son partenaire est *très important* pour plus d'un actif sur deux ; ce pourcentage décroît avec l'avancée en âge : il est de 67% avant 35 ans et de 51% après 50 ans.

Le niveau de formation – et donc le type de métier exercé – a davantage d'incidence que le sexe ou l'âge sur les réponses. Travailler plus est *important* pour 43% des moins diplômés CEB ou CESI, 38% des diplômés CESS et 30% des diplômés du supérieur. Pour 25% de ces derniers, travailler plus n'est *pas du tout important*. La hauteur des salaires est, en effet, liée au diplôme et au type de métier exercé.

Gagner beaucoup d'argent est *très important* ou *important* pour 79% des diplômés CEB ou CESI, 80% des diplômés CESS et 62% des diplômés du supérieur. Ceci est logique dans la mesure où ce sont aussi les plus diplômés qui sont les moins nombreux à déclarer manquer d'argent. Pouvoir épargner pour l'avenir est également plus souvent jugé comme *très important* par ceux qui ne sont pas diplômés du supérieur (49% pour les diplômés CEB ou CESI, 48% pour les diplômés CESS et 32% pour les diplômés du supérieur).

Les couples avec enfants sont ceux qui déclarent le plus souvent qu'il est *très important* d'avoir du temps pour sa famille et pour ses proches (81%). Les isolés avec enfants déclarent plus fréquemment (45%) qu'il est *important* de travailler plus.

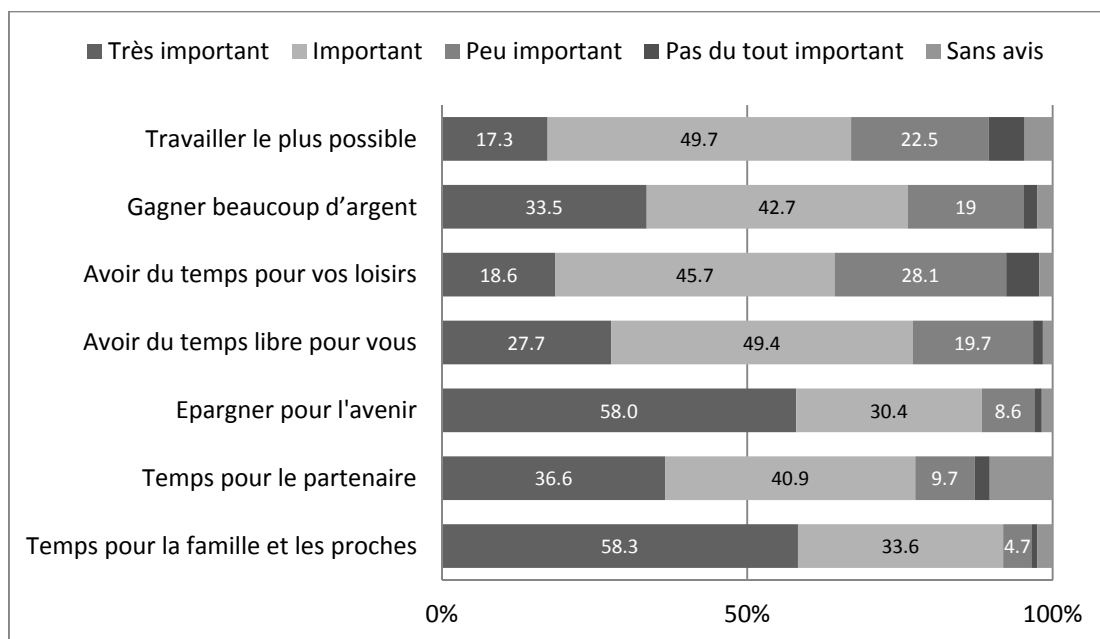
Le temps pour la cellule familiale et le couple est le plus important, avec des arbitrages temps/argent qui sont influencés par le type de métier exercé et la situation familiale, principalement.

b) les TSE

Les réponses des TSE à la même question montre que c'est toujours le temps familial qui est le souvent considéré comme étant *très important*. Travailler le plus possible, épargner pour l'avenir, gagner beaucoup d'argent sont plus fréquemment considérés comme *très important* que dans le cas des actifs. La tendance inverse s'observe pour le temps libre ou le temps des loisirs. Ces tendances sont en phase évidemment avec les situations économiques différentes des actifs et des TSE.

Notons cependant que le temps de la famille est celui qui reste le premier du classement malgré la situation économique plus difficile des TSE.

Graphique 4 – L'importance des temps. TSE.



Pour les TSE, comme pour les actifs, les femmes sont un peu plus nombreuses à déclarer qu'il est *très important* de disposer de temps pour la famille et les proches. Les hommes sans emploi sont de leur côté un peu plus nombreux que les femmes sans emploi à déclarer que le temps libre et de loisirs est *très important* de même que gagner beaucoup d'argent et épargner pour l'avenir.

Mais ici aussi, comme dans le cas des actifs, l'âge introduit plus de différences que le sexe. Les TSE âgés de moins de 35 ans sont plus nombreux que leurs homologues plus âgés à déclarer qu'il est *très important* d'avoir du temps pour la famille et les proches (64.2% contre 50.6% pour le TSE âgés de 50 ans et plus), même chose sur la perspective de travailler le plus possible (respectivement 24.2% et 12.9% de réponses *très important*) et sur le fait de gagner beaucoup d'argent (respectivement 39.7% et 26.7%). Les TSE âgés de 50 ans et plus sont aussi un peu plus nombreux que les jeunes TSE à considérer le temps libre et le temps de loisir comme *très importants*. **Chacun d'eux s'inscrit dans un cycle de vie qui, dans le cas des jeunes, est celui de l'installation dans la vie adulte et la vie indépendante qui nécessite des ressources financières, tandis que pour les plus âgés, la période du cycle de vie est celle où l'installation est faite et où les charges financières, souvent, commencent à diminuer.** Dans le même ordre d'idée, les TSE de moins de 35 ans sont 63.9% à déclarer qu'il est *très important* d'épargner pour l'avenir, ceux de 35 à 49 ans sont 60.7% et ceux de 50 ans et plus sont 45.3%.

La situation famille est également une variable qui influence les attentes à l'égard du temps. Disposer de temps pour la famille et les proches est jugé *très important*, le plus fréquemment par les isolés avec enfants (69%) ou les couples avec enfants (64.1%). Ce sont les couples sans enfants qui sont proportionnellement le plus nombreux à déclarer qu'il est *peu important* ou *pas du tout important* (41.4% au total) de travailler le plus possible. Ils sont aussi proportionnellement plus nombreux à considérer le temps de loisir comme étant *très important* ou *important* (78.1% au total pour 57.8% dans le cas des isolés avec enfants et 62.2% dans le cas des couples avec enfants). Gagner beaucoup d'argent et épargner pour l'avenir est proportionnellement plus souvent déclaré comme étant *très important* chez les TSE vivant chez leurs parents. Les situations familiales se caractérisent surtout par la présence plus importante de moins de 35 ans parmi ceux qui habitent chez leurs parents.

La présence ou non d'enfants dans la cellule familiale et le fait d'habiter chez les parents a une incidence sur le temps potentiellement valorisé : s'occuper de ses enfants, assurer son indépendance.

2.4 Le temps des actifs

Exercer une activité professionnelle confronte à des situations spécifiques en matière de temps et d'horaires de travail. Dans l'enquête, nous prenons la mesure d'une série d'aspects susceptibles d'avoir une incidence positive ou négative sur le rapport au temps et la qualité de vie. Ces aspects ne sont évidemment pas les uniques éléments à prendre en compte mais ils sont néanmoins une « fenêtre » ouverte vers un certain quotidien dans la vie des salariés. Nous reprenons ici quatre questions qui touchent à trois thématiques :

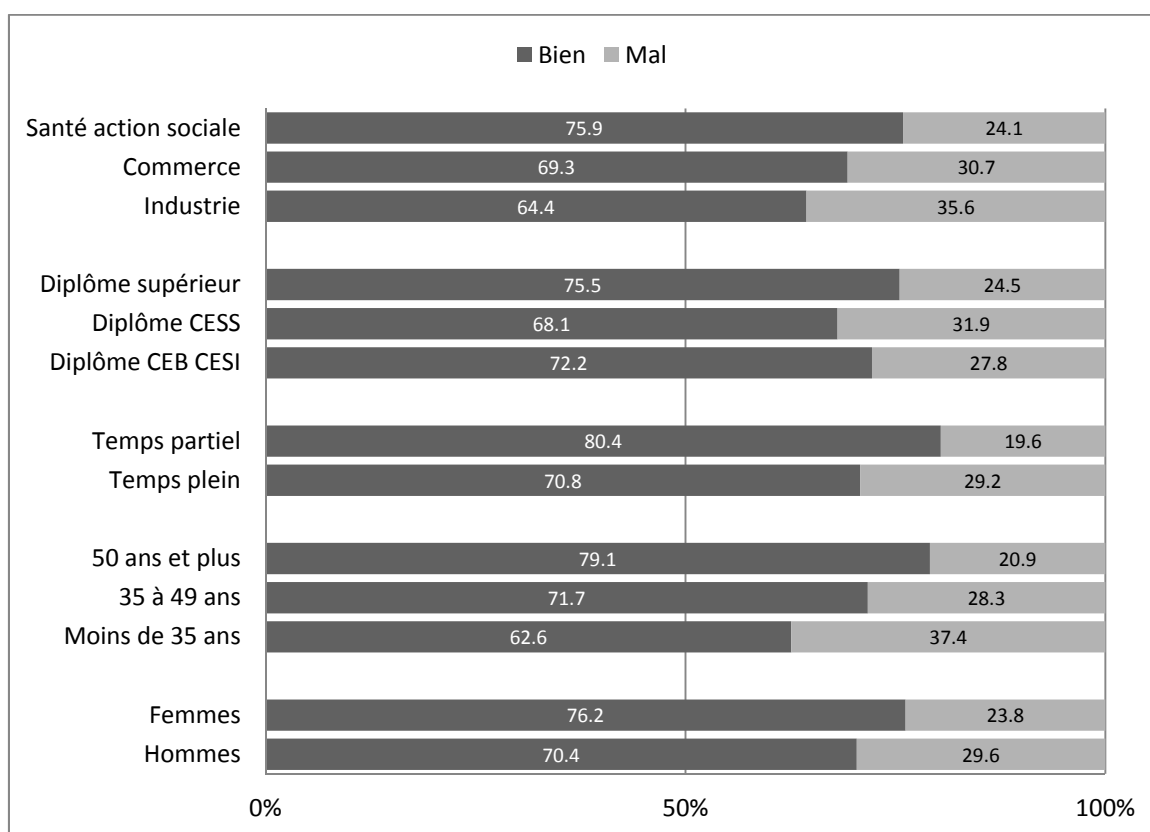
- *La conciliation*, à travers une question qui demandait si, en général, les horaires de travail s'accordent bien avec les responsabilités (familiales et autres) en dehors du travail.
- *L'emprise sur l'organisation du temps de travail*, à travers une question qui demandait si le salarié a la possibilité d'intervenir dans l'organisation de ses horaires de travail.
- *La régularité du temps de travail*, avec deux questions, l'une relative à la fréquence des heures supplémentaires et l'autre aux changements réguliers dans les horaires de travail.

En ce qui concerne la question relative à la conciliation, nous avons un peu moins de 3 salariés sur 4 (73.5%) qui se disent assez satisfaits de la concordance entre leurs horaires de travail et leurs charges personnelles hors travail. Il faut cependant noter des écarts notamment en fonction de l'âge du répondant (37.4% des moins de 35 ans ne sont pas satisfaits pour 20.9% des 50 ans et plus). L'industrie compte le plus d'insatisfaits (35.6%) à l'égard de la concordance entre les horaires de travail et les charges personnelles hors travail. La situation semble aussi un peu plus favorable pour les salariés à temps partiel et les femmes, qui sont de fait plus nombreuses parmi les temps partiels (graphique 5).

Pour 27.6% des salariés, il est possible d'intervenir sans problème dans l'organisation de ses horaires de travail. Pour 34.2%, cela est possible également mais très peu. Pour les autres salariés, ce n'est pas possible et pas nécessaire (17.3%) ou pas possible mais souhaité (20.6%). La marge de manœuvre est la plus faible dans l'industrie où plus de la moitié des salariés répondent par la négative (graphique 6). Les diplômés du supérieur sont ceux qui semblent disposer de plus de marges de manœuvre (38.5% peuvent intervenir sans problème), Les salariés à temps partiel également.

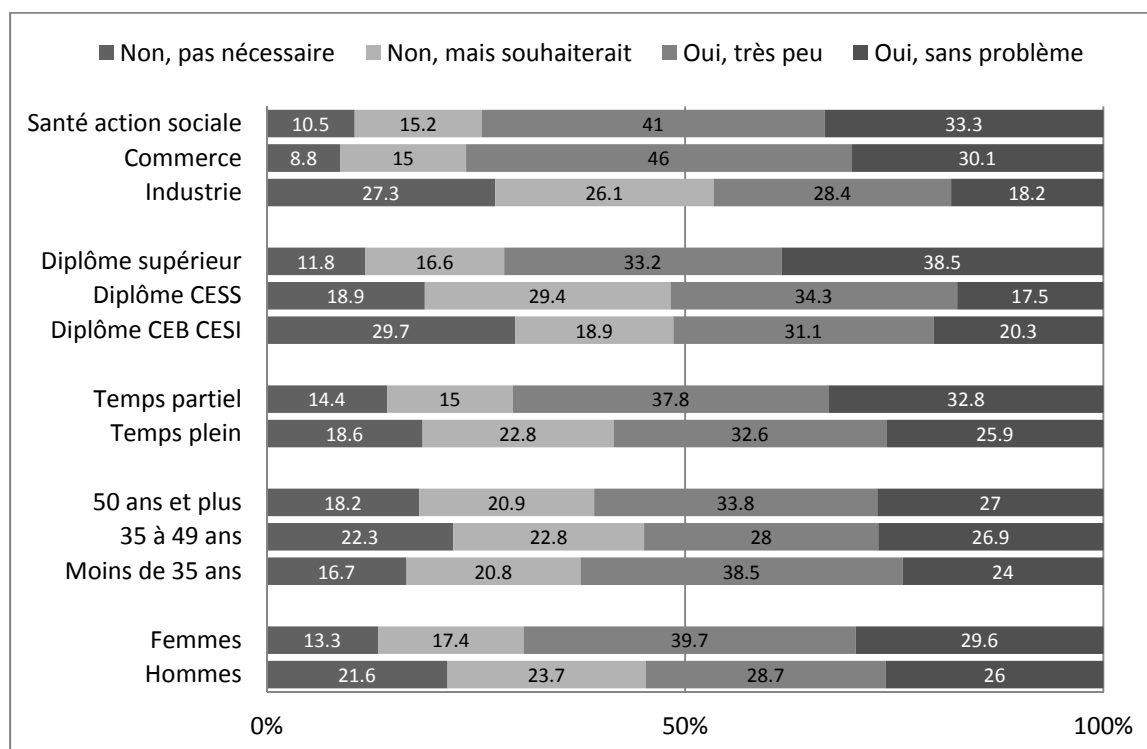
La conciliation (concordance des horaires de travail et responsabilités hors travail) pose plus fréquemment problème aux moins de 35 ans, de même qu'aux salariés de l'industrie. C'est donc plus l'âge et le secteur qui semblent être discriminants sur ce point. En ce qui concerne la capacité d'intervenir sur l'organisation des horaires, le secteur et le métier exercé (déterminé par le niveau de diplôme) sont les plus discriminants, mais peu l'âge.

Graphique 5 – Les horaires de travail s'accordent bien/mal avec les responsabilités hors travail. Actifs.



Bien = réponses « très bien » et « bien ». Mal = réponses « pas très bien » et « pas bien du tout ».

Graphique 6 – Possibilité d'intervenir dans l'organisation des horaires de travail. Actifs.



La régularité du temps de travail peut être bousculée d'une part, par les heures supplémentaires et d'autre part, par les changements réguliers dans les horaires de travail. En ce qui concerne les heures supplémentaires, elles concernent 42.3% des salariés (somme des réponses *souvent* et *très régulièrement*) tandis que les changements d'horaires réguliers concernent 27.2% des salariés. C'est dans le secteur de la santé / action sociale que les heures supplémentaires sont les plus répandues ; elles touchent un salarié sur deux (50.5%). Ce sont aussi les plus jeunes qui sont les plus concernés : 57.6% des moins de 35 ans et 35.1% des 50 ans et plus (graphique 7).

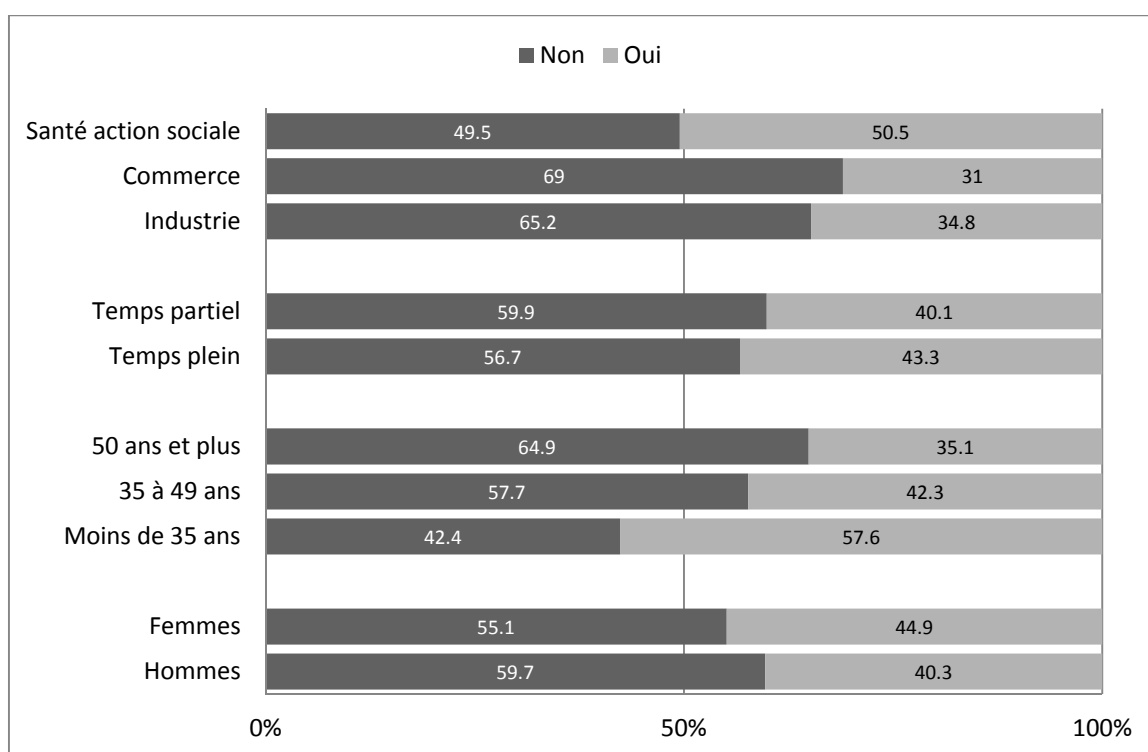
Les changements réguliers dans les horaires sont plus fréquents dans les secteurs plus féminins (santé et action sociale, 35.5% et commerce, 36.8%), dans le travail à temps partiel (33.1%) et parmi les moins de 35 ans (32.3%).

L'âge et le secteur sont les deux variables les plus discriminantes en ce qui concernent les heures supplémentaires. Ils le sont également en ce qui concernent les changements réguliers dans les horaires. Il y a donc un effet cumulatif potentiel.

Si l'on met ces données en rapport avec les deux graphiques précédents (conciliation et possibilité d'intervenir) on constate que les secteurs où la régularité du temps de travail est la plus bousculée sont aussi ceux où la possibilité d'intervenir sur l'organisation des horaires est la plus répandue, ce qui introduit un espace d'ajustement entre les contraintes des salariés et des entreprises.

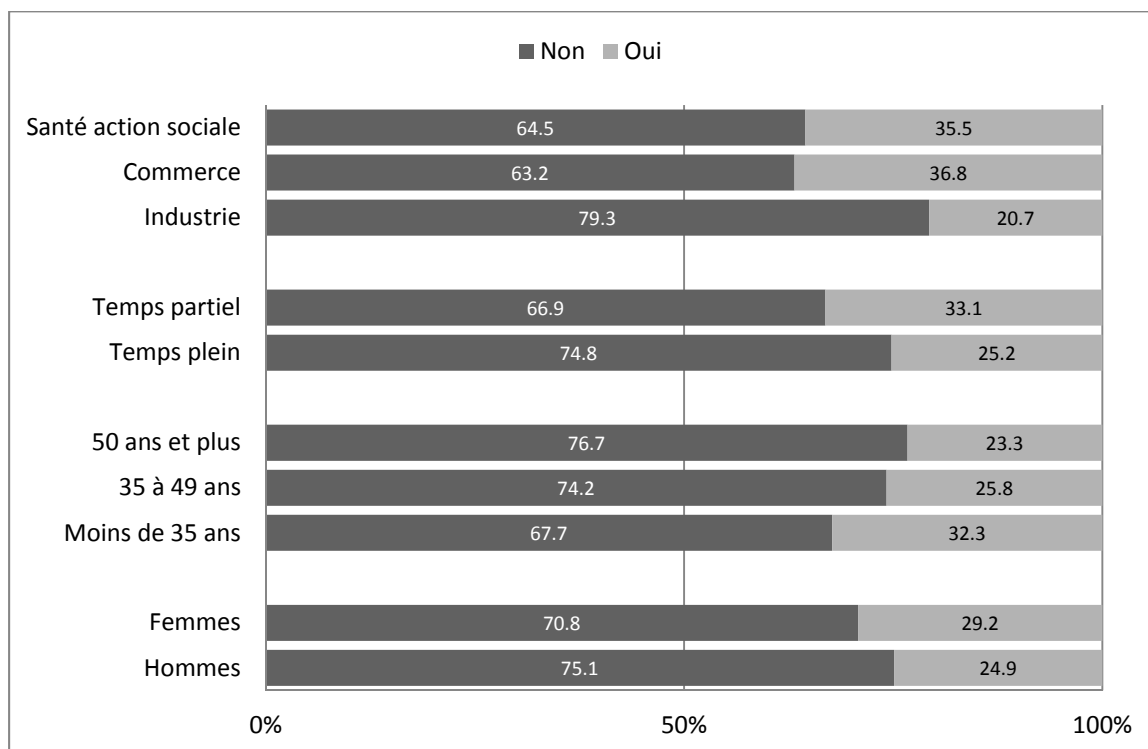
C'est parmi les moins de 35 ans que l'on compte le plus d'insatisfaits en matière de concordance entre les horaires de travail et les responsabilités hors travail, de même que le plus de salariés à être confrontés à des changements d'horaires réguliers et des heures supplémentaires.

Graphique 7 – Effectue des heures supplémentaires. Actifs.



Oui = réponses « souvent » et « très régulièrement ». Non = réponses « jamais » et « très rarement ».

Graphique 8 – Changements réguliers dans les horaires de travail. Actifs.



3. L'IMAGINAIRE DE LA RTT

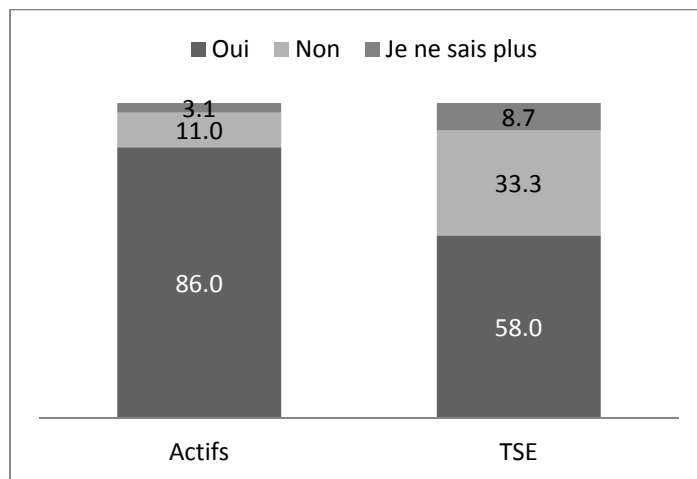
Les temps forts de la RTT datent des années 1980 et 1990 lorsque les majorités au pouvoir en France faisaient de la RTT un objectif politique, et que le débat public prenait le relais de cette idée qui dépassait largement les frontières de la France, mais aujourd'hui, la RTT n'est plus au cœur du débat public. Dès lors, quelle en est encore la perception actuelle, à la fois pour ceux qui étaient sur le marché du travail à cette époque, mais aussi pour ceux, trop jeunes, qui n'y étaient pas encore ? Trois questions dans l'enquête visent à cerner l'imaginaire autour de la RTT. L'objectif est d'évaluer dans quelle mesure le répondant a une connaissance de la RTT et ce qu'elle évoque pour lui.

Une première question, assez générale, demande aux répondants s'ils ont déjà entendu parler de la RTT. À ceux qui ont répondu positivement, une autre question demande s'ils ont une idée plutôt claire ou plutôt vague de ce qu'est la RTT. Enfin, une troisième question, adressée à tous, suggère une série de propositions et demande aux répondants s'ils sont plus ou moins d'accord avec ce qui est exprimé.

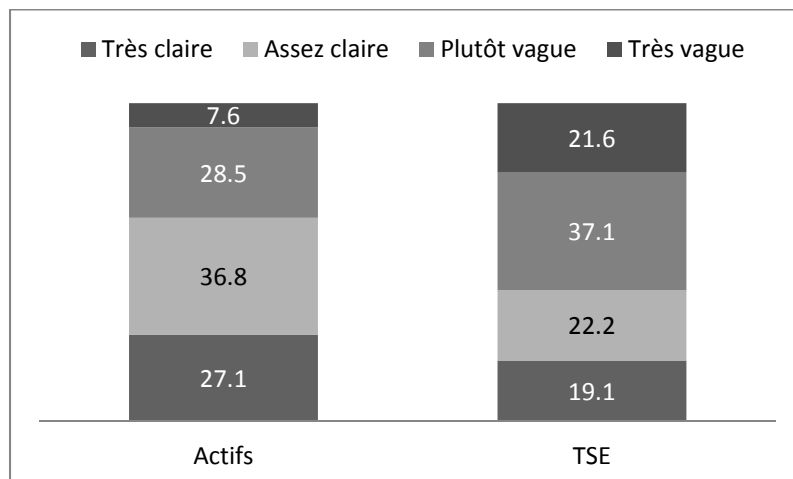
3.1 La connaissance de la RTT

La plupart des actifs (86%) et une large majorité des TSE (58%) ont déjà entendu parler de la RTT. Toutefois, ceux qui en ont déjà entendu parler n'en ont pas tous une connaissance claire. Ceux qui en ont une idée claire (somme des réponses *très claire* et *assez claire*) sont 63.9% parmi les actifs et 41.3% parmi les TSE (graphique 10).

Graphique 9 – A entendu parler de la RTT. Actifs et TSE.



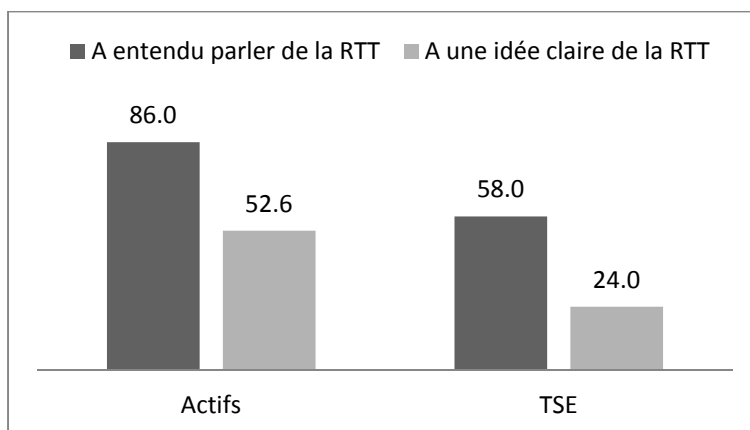
Graphique 10 – Ceux qui connaissent la RTT, en ont-ils une idée claire ? Actifs et TSE.



Le graphique 11 rapporte les proportions à l'ensemble des groupes actifs et TSE. Au final, il montre qu'un peu plus d'un actif sur deux (52.6%) a une idée claire³ de ce qu'est la RTT et un peu moins d'un TSE sur quatre (24%).

³ Somme des réponses « idée très claire » et « idée assez claire ».

Graphique 11 – Connaissance de la RTT. Actifs et TSE.



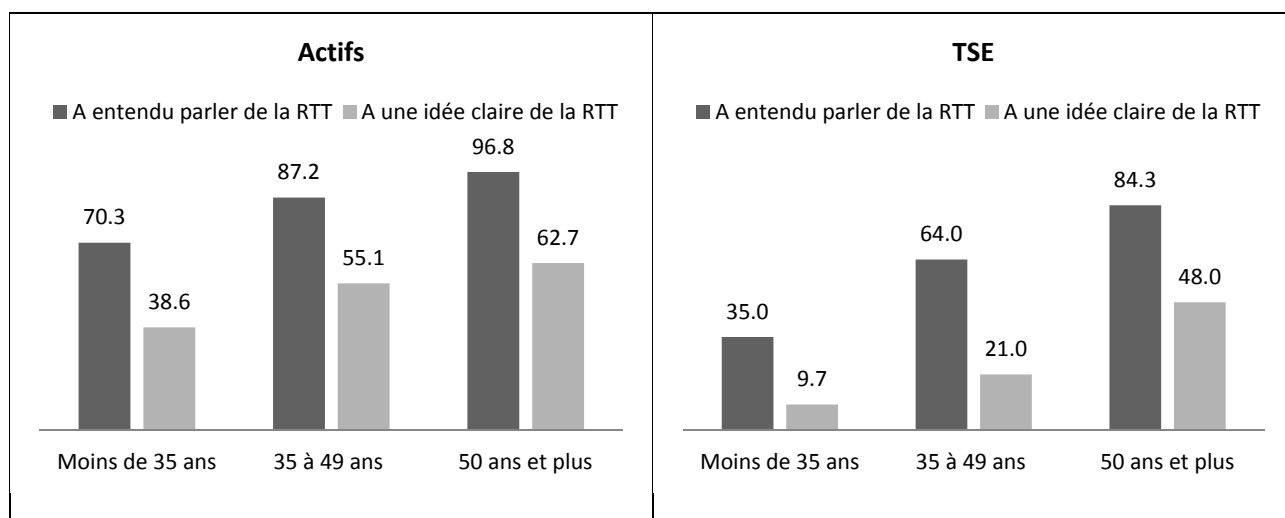
Parmi les actifs, la même proportion d’hommes que de femmes déclarent connaître la RTT. Parmi les TSE, les hommes sont plus nombreux à déclarer avoir entendu parler de la RTT (66.5% contre 50.9%).

Pour les actifs, comme pour les TSE, la connaissance de la RTT est fortement liée à l’âge. Si 96.8% des actifs et 84.3% des TSE âgés de plus de 50 ans en ont entendu parler, les moins de 35 ans sont 70.3% parmi les actifs et 35% parmi les TSE (graphique 12). Quant à en avoir une idée claire, nous avons 38.6% parmi les actifs de moins de 35 ans et 9.7% parmi les TSE du même groupe d’âge.

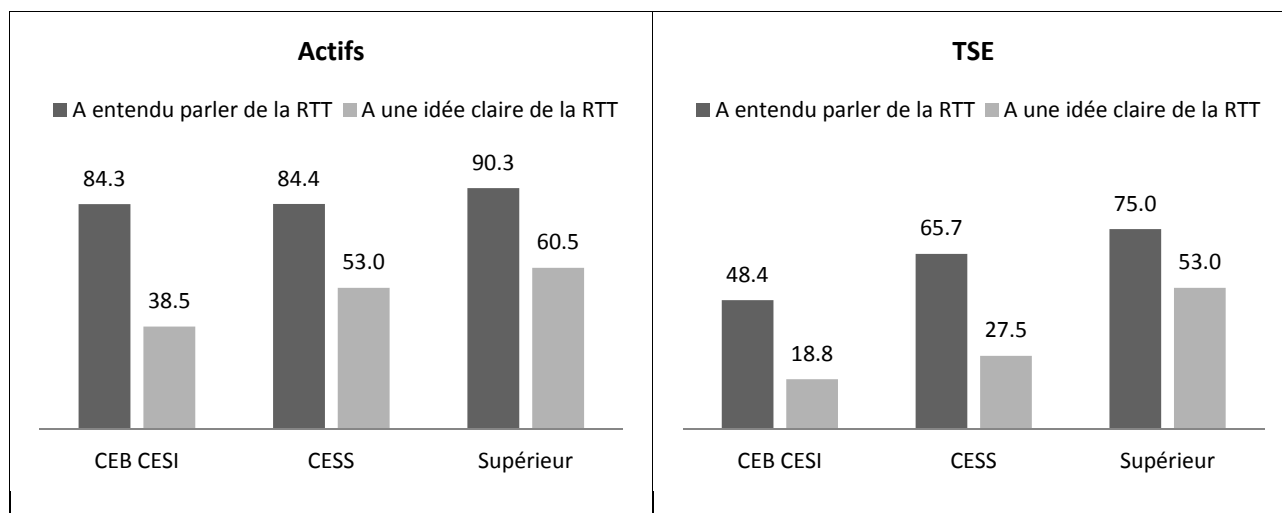
La connaissance de la RTT est également liée au niveau de diplôme du répondant, encore plus dans le cas des TSE. Si de 84 à 90% des actifs (selon le niveau du diplôme) ont déjà entendu parler de la RTT, ceux qui en ont une idée claire sont 60.5% parmi les diplômés du supérieur, 53% parmi les diplômés CESS et 38.5% parmi les diplômés CEB ou CESI. Pour les TSE, moins d’un diplômé CEB ou CESI sur cinq (18.8%) a une idée claire de ce qu’est la RTT pour plus d’un sur deux (53%) dans le cas des diplômés du supérieur (graphique 13).

Les actifs qui exercent un mandat syndical sont 67.4% à avoir une idée claire de la RTT pour 57.1% parmi ceux qui n’exercent pas de mandat. Il y a donc un effet de culture et/ou de formation syndicale sans que celui-ci soit cependant déterminant. L’âge apparaît plus discriminant.

Graphique 12 – Connaissance de la RTT et âge. Actifs et TSE.



Graphique 13 – Connaissance de la RTT et niveau de formation. Actifs et TSE.



Pour les actifs, la connaissance de la RTT est plus répandue dans les grandes entreprises que dans les petites, sachant également que la moyenne d'âge est plus élevée également dans les grandes entreprises. C'est dans le secteur privé non marchand que la connaissance de la RTT est plus répandue où 90% en ont entendu parler contre 80.3% dans le secteur public, le secteur privé marchand se situant entre les deux autres secteurs. C'est aussi dans le secteur public que l'on constate la plus grande proportion de répondants déclarant avoir entendu parler de la RTT mais en ayant une idée vague (44.2% pour 32.6% dans le secteur privé non marchand). Enfin, c'est dans le secteur de l'industrie que les répondants qui ont déjà entendu parler de la RTT sont les plus nombreux à en avoir une idée claire (71% pour 63% dans le secteur du commerce et 66% dans le secteur de la santé et l'action sociale).

3.2 C'est quoi qu'évoque la RTT

À quoi peut bien être associée la perception de la RTT ? Une utopie ? Un danger ? Une affaire de syndicat ? Il ne s'agit à ce stade de questionner sur les finalités concrètes de la RTT mais de cerner un imaginaire autour d'une idée largement connue, surtout parmi les plus âgés, mais pour la plupart de manière assez vague.

Une question proposait donc une série d'affirmations et demandait aux répondants d'exprimer leur accord ou leur désaccord par rapport à ces affirmations. Ces dernières sont de divers ordres.

- Un premier groupe touche à une vision positive du futur, à travers les propositions suivantes :
 - une solution pour avoir plus de temps libre ;
 - un moyen pour arriver à mettre en place une société plus juste ;
 - une manière de se construire un avenir plus agréable.
- Un deuxième groupe de propositions mesure le scepticisme, à l'aide les affirmations suivantes :
 - une idée dépassée ;
 - une idée qui concerne d'abord les Français ;
 - un projet de rêveurs qui n'est pas réaliste.
- Deux affirmations touchent à deux éléments clés de la mise en œuvre :
 - quelque chose qui risque de diminuer les revenus ;
 - un dispositif réservé à certains types de travail.

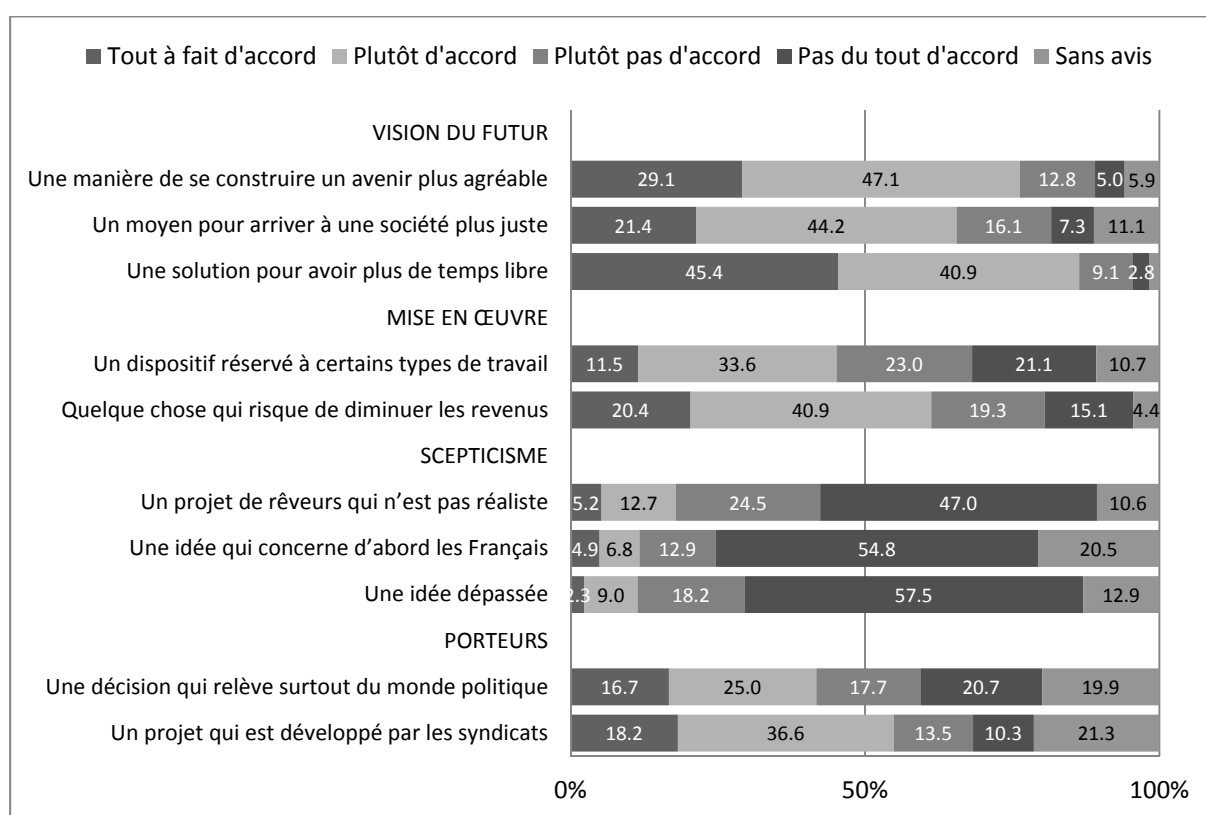
- Deux dernières propositions concernent la vision des porteurs d'un projet RTT :
 - un projet qui est développé par les syndicats ;
 - une décision qui relève surtout du monde politique.

Pour chacune de ces propositions, les répondants avaient le choix entre les réponses suivantes : *tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord, sans avis.*

a) Les actifs

C'est autour d'une vision du futur que les actifs interrogés expriment plus largement leur accord, avec des perspectives positives en termes de temps libre. Les avis sont plus partagés lorsqu'il s'agit de se prononcer sur les porteurs du projet RTT, même si pour une majorité, le projet est associé au syndicat. Le scepticisme est largement minoritaire. Quant à la mise en œuvre, les avis sont plus partagés, surtout en ce qui concerne la restriction à certains types de métiers mais aussi sur l'impact potentiel sur le revenu (graphique 14).

Graphique 14 – Ce qu'évoque la RTT. Actifs.



Il y a peu de différences entre hommes et femmes sur la plupart des propositions, hormis les suivantes. Plus d'hommes (21%) que de femmes (15%) considèrent qu'il s'agit d'un projet de rêveurs par contre, davantage de femmes (65%) que d'hommes (58%) pensent que cela diminue les revenus. Les femmes sont aussi plus nombreuses à se déclarer « sans avis » lorsque l'on suggère qu'il s'agit d'un projet développée par les syndicats ou d'une décision qui relève du monde politique.

Sur cette question, ce qui distingue le plus les groupes d'âge, c'est le nombre plus élevé de réponses « sans avis » parmi les moins de 35 ans, qui reflètent aussi la moindre connaissance de la RTT (près de 30% de *sans avis* pour une série de propositions).

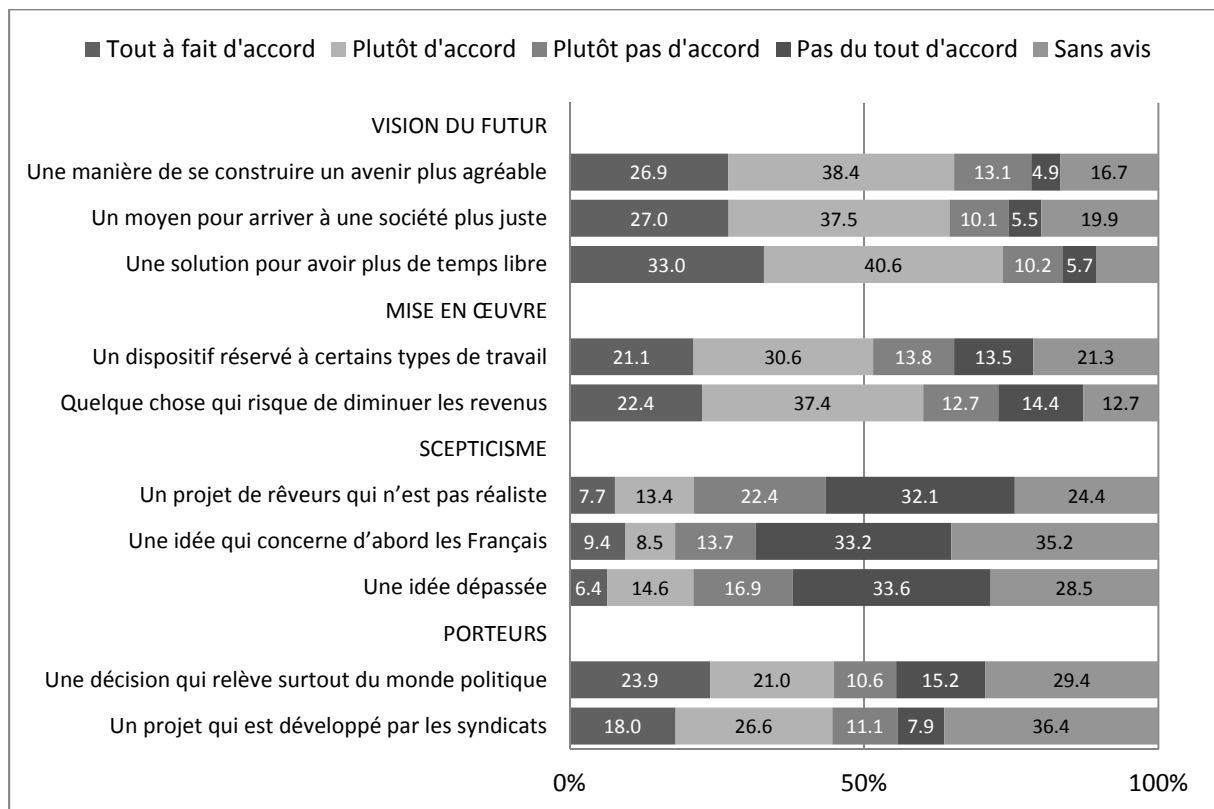
Le niveau de diplôme introduit certaines variations sur quelques propositions. Les moins diplômés sont proportionnellement plus nombreux à penser que la RTT est une idée qui concerne d’abord les Français (20% pour 7% à 12% pour les autres répondants). Ils sont aussi, de même que les diplômés CESS, 21% à penser qu’il s’agit d’un projet de rêveurs contre 13% parmi les diplômés du supérieur. Les moins diplômés sont aussi plus d’un sur deux (53%) à considérer que la RTT est réservée à certains types de travail (contre 45 à 46% pour les autres catégories de diplômés).

Les différenciations les plus fortes parmi les actifs sont la part plus importante de « points d’interrogation » parmi les plus jeunes (les réponses sans avis) et celle des sceptiques parmi les moins diplômés.

b) Les TSE

Les réponses des TSE se distinguent d’abord par les pourcentages élevés de réponses « sans avis », qui sont cohérents avec les plus faibles pourcentages de personnes qui déclaraient avoir une idée claire de la RTT. **La vision positive du futur associée à la RTT est également largement partagée.** La proportion de sceptiques est un peu plus élevée parmi les TSE, mais surtout aussi celle de « sans avis ». L’association de la RTT au syndicat est moins largement répandue que dans le cas des actifs.

Graphique 15 – Ce qu’évoque la RTT. TSE.



Les femmes TSE sont plus nombreuses que les hommes à répondre « sans avis » aux trois propositions qui essaient d’apprécier le niveau de scepticisme à l’égard de la RTT ; c’est également le cas pour les moins de 35 ans.

La proportion importante de réponses « sans avis » à plusieurs propositions est celle qui, globalement, distingue le plus les TSE des actifs.

4. QUELLES FINALITÉS À LA RTT ?

Pourquoi soutenir éventuellement une politique de RTT ? À quoi peut-il servir ? Dans l'enquête, nous avons suggéré une liste de 13 objectifs regroupés en quatre groupes d'objectifs généraux.

- Des objectifs de partage de l'emploi :
 - diminuer le chômage ;
 - donner une place aux jeunes sur le marché du travail ;
 - partager le travail.
- Des objectifs de qualité de vie :
 - améliorer la qualité de vie en travaillant moins ;
 - avoir un meilleur équilibre entre la vie de travail et la vie de famille ;
 - rendre le travail moins pénible dans certains métiers ;
 - augmenter le temps libre.
- Des objectifs économiques :
 - améliorer la compétitivité des entreprises ;
 - créer des nouveaux emplois ;
 - permettre de travailler quand on est plus vieux ;
 - développer le secteur des loisirs.
- Des objectifs idéologiques :
 - aller vers un nouveau modèle de croissance économique ;
 - mieux répartir la richesse.

Pour chacun des 13 objectifs, les répondants devaient, à partir d'une échelle de 1 à 5 points, dire si selon eux, la RTT pouvait aider à atteindre l'objectif suggéré. Dans les données qui suivent, des scores ont été calculés : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ».

Dans la lecture des résultats, les scores doivent être considérés comme des opinions positives significatives au-delà du score 2.5 qui marque une position médiane peu tranchée.

Dans la présentation des résultats, nous avons systématiquement repris les pourcentages de réponse « sans avis » car, pour certaines propositions, ils sont très élevés, ce qui est également un indicateur intéressant du degré de connaissance de la signification de la RTT.

Le point 4.1 donne un aperçu général des réponses et le point 4.2 développe une analyse comparative des réponses autour des quatre groupes d'objectifs généraux.

4.1 Aperçu général

Une première lecture globale montre que **de l'avis, tant des actifs que des TSE, la RTT peut aider à atteindre l'ensemble des objectifs suggérés, de manière plus ou moins significative.** Sur une échelle de 1 à 5 allant de « la RTT n'aide pas du tout » à « la RTT aide beaucoup », aucun des scores n'est inférieur à 3. **Les scores les plus élevés concernent les objectifs liés à la qualité de vie ; les objectifs liés au partage de l'emploi viennent ensuite.**

Les objectifs en termes de qualité de vie sont ceux pour lesquels tant les actifs que les TSE considèrent que la RTT peut apporter une aide significative, tous les scores sont au-delà de 4 (tableau 4). En ce qui concerne des objectifs de partage de l'emploi les scores vont de 3.5 à 3.9, avec un peu plus de scepticisme parmi les TSE sur la capacité de la RTT à contribuer à une diminution du chômage. **Les objectifs d'ordre économique sont ceux pour lesquels on relève le plus de réponses « sans avis » et où, dans l'ensemble, les scores sont les plus bas,** avec cependant les TSE qui donnent un score de 4 à l'objectif « créer de nouveaux emplois ». **Pour les objectifs de nature plus**

idéologique, la part des réponses « sans avis » va de 20 à 27.1%. Notons cependant le score plus élevé (3.8) des TSE sur l'objectif « partager la richesse ».

Si les TSE sont systématiquement plus nombreux à se déclarer « sans avis » par rapport aux objectifs suggérés à la RTT (tableau 4), cela est en lien avec la proportion plus importante de TSE qui déclaraient ne pas connaître la RTT. Les TSE qui expriment un avis considèrent davantage que les actifs que la RTT peut aider à rencontrer des objectifs économiques (scores de 3.6 à 4 pour les diverses propositions dans le cas des TSE et de 3 à 3.7 dans le cas des actifs).

Tableau 4 – Finalités de la RTT. Actifs et TSE.

	Actifs		TSE	
	Scores*	% de sans avis	Scores	% de sans avis
<i>Objectifs de partage de l'emploi</i>				
Diminuer le chômage	3.7	7.8	3.5	19.3
Donner une place aux jeunes sur le marché du travail	3.8	4.5	3.9	17.1
Partager le travail	3.9	3.8	3.9	15.7
<i>Objectifs de qualité de vie</i>				
Améliorer la qualité de vie en travaillant moins	4.2	3.2	4.0	15.6
Avoir un meilleur équilibre entre la vie de travail et la vie de famille	4.4	2.0	4.2	12.9
Rendre le travail moins pénible dans certains métiers	4.2	3.4	4.3	15.0
Augmenter le temps libre	4.3	2.1	4.2	15.6
<i>Objectifs économiques</i>				
Améliorer la compétitivité des entreprises	3.0	23.6	3.6	31.3
Créer des nouveaux emplois	3.7	6.6	4.0	19.4
Permettre de travailler quand on est plus vieux	3.2	14.7	3.6	28.1
Développer le secteur des loisirs	3.7	11.1	3.9	22.9
<i>Objectifs idéologiques</i>				
Aller vers un nouveau modèle de croissance économique	3.6	21.8	3.7	27.1
Mieux répartir la richesse	3.1	20.0	3.8	24.6

*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ».

On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

Le tableau 5 et le graphique 16 reprennent dans une forme plus synthétique et visuelle l'ensemble des réponses. Dans la suite de l'analyse de cette question, nous reprendrons cette vision plus synthétique afin de faciliter la lecture de résultats comparatifs.

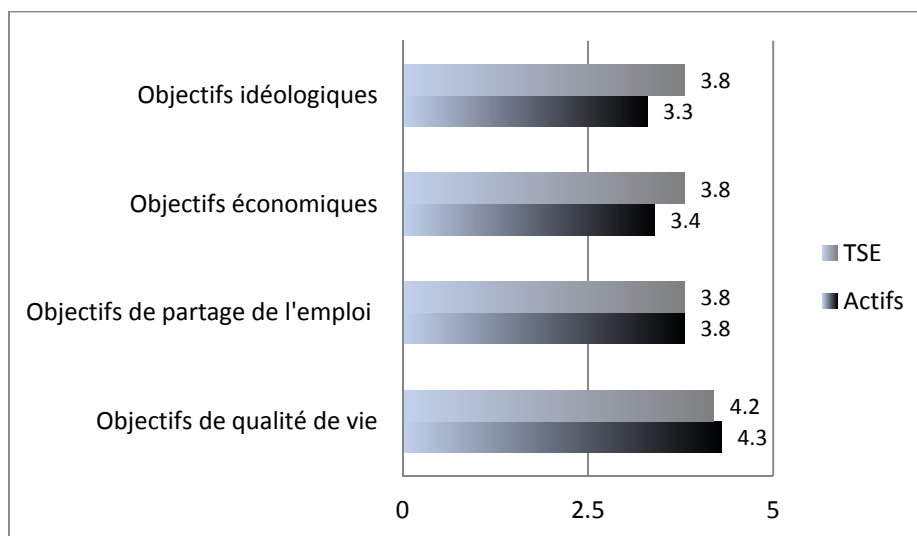
Tableau 5 – Finalités de la RTT. Actifs et TSE.

	Actifs		TSE	
	Scores moyens*	% sans avis	Scores moyens	% sans avis
Objectifs de partage de l'emploi	3.8	5.4	3.8	17.4
Objectifs de qualité de vie	4.3	2.7	4.2	14.8
Objectifs économiques	3.4	14.0	3.8	25.4
Objectifs idéologiques	3.3	20.9	3.8	25.9

*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ».

On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

Graphique 16 – Finalités de la RTT. Actifs et TSE. Scores moyens.



*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ».

On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

4.2 Apru comparatif

Pour rappel, quatre groupes d'objectifs généraux sont considérés à travers la question relative aux finalités de la RTT (dans quelle mesure peut-elle aider à atteindre ces objectifs ?) :

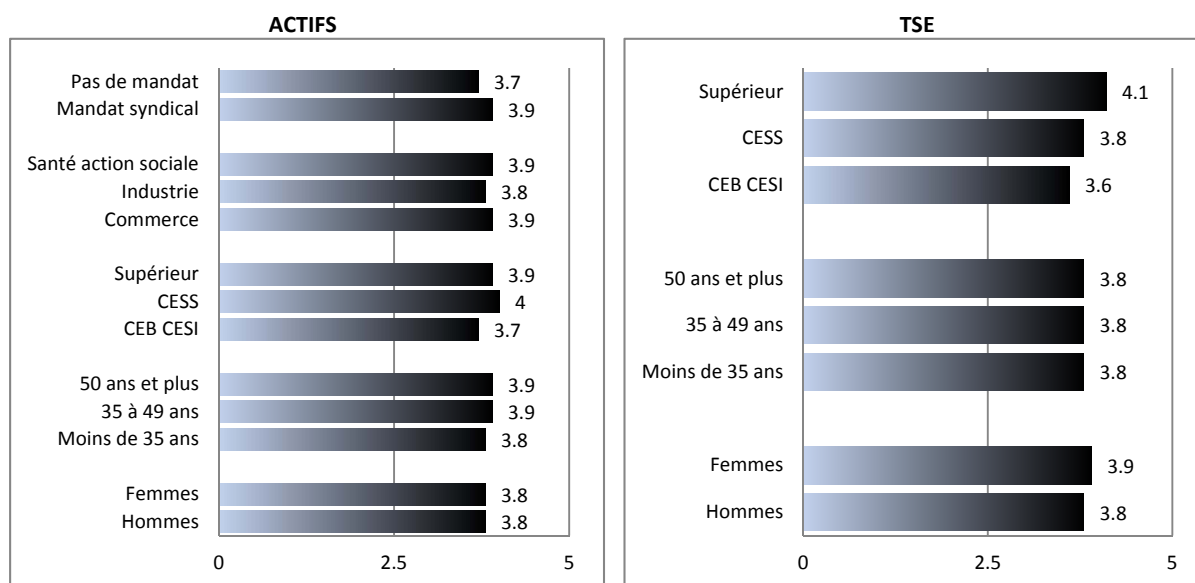
- *Des objectifs de partage de l'emploi* : diminuer le chômage, donner une place aux jeunes sur le marché du travail, partager le travail.
- *Des objectifs de qualité de vie* : améliorer la qualité de vie en travaillant moins, avoir un meilleur équilibre entre la vie de travail et la vie de famille, rendre le travail moins pénible dans certains métiers, augmenter le temps libre.
- *Des objectifs économiques* : améliorer la compétitivité des entreprises, créer des nouveaux emplois, permettre de travailler quand on est plus vieux, développer le secteur des loisirs.
- *Des objectifs idéologiques* : aller vers un nouveau modèle de croissance économique, mieux répartir la richesse.

L'approche comparative distingue les actifs et les TSE. Elle observe dans quelle mesure certaines caractéristiques sociodémographiques, ou de situations professionnelles pour les actifs, interviennent dans la perception des finalités de la RTT.

Les opinions des répondants sont assez convergentes lorsqu'il s'agit de se prononcer sur l'utilité de la RTT en termes de partage de l'emploi (graphique 17). Tant chez les actifs que les TSE, il y a peu de différences entre hommes et femmes, jeunes et plus âgés, avec des scores moyens de 3.8 ou 3.9.

Le niveau de diplôme est le facteur qui a l'incidence la plus forte sur la perception de l'utilité de la RTT par rapport à des objectifs de partage de l'emploi, particulièrement parmi les TSE : score moyen de 3.6 pour les diplômés CEB CESI pour 4.1 pour les diplômés du supérieur, et pour les actifs respectivement 3.7 et 3.9. Parmi les actifs, ce sont aussi les répondants qui exercent, ou qui ont exercé, un mandat syndical qui ont le score le plus élevé (3.9 contre 3.7 pour ceux qui n'ont pas l'expérience d'un mandat syndical), reflet probable d'une culture syndicale.

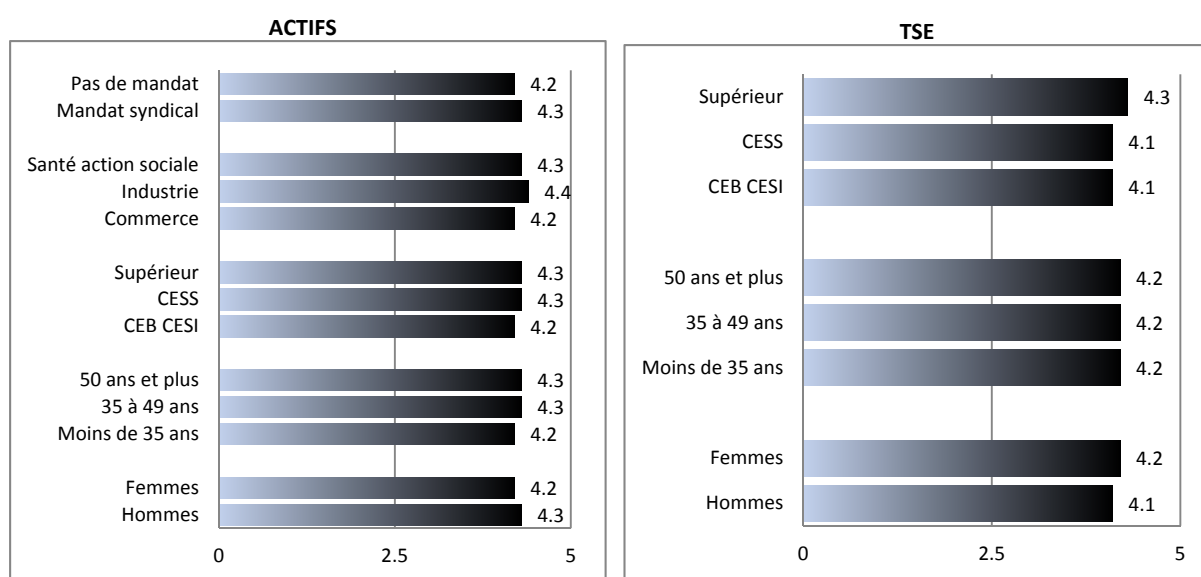
Graphique 17 – Finalités de la RTT. Objectifs de partage de l'emploi. Scores moyens.



*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ». On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

L'opinion selon laquelle la RTT est utile par rapport à des objectifs de qualité de vie est unanimement partagée par tous les répondants, quel que soit le sous-groupe, les scores moyens sont supérieurs à 4, avec peu de variations entre sous-groupes (graphique 18).

Graphique 18 – Finalités de la RTT. Objectifs de qualité de vie. Scores moyens.



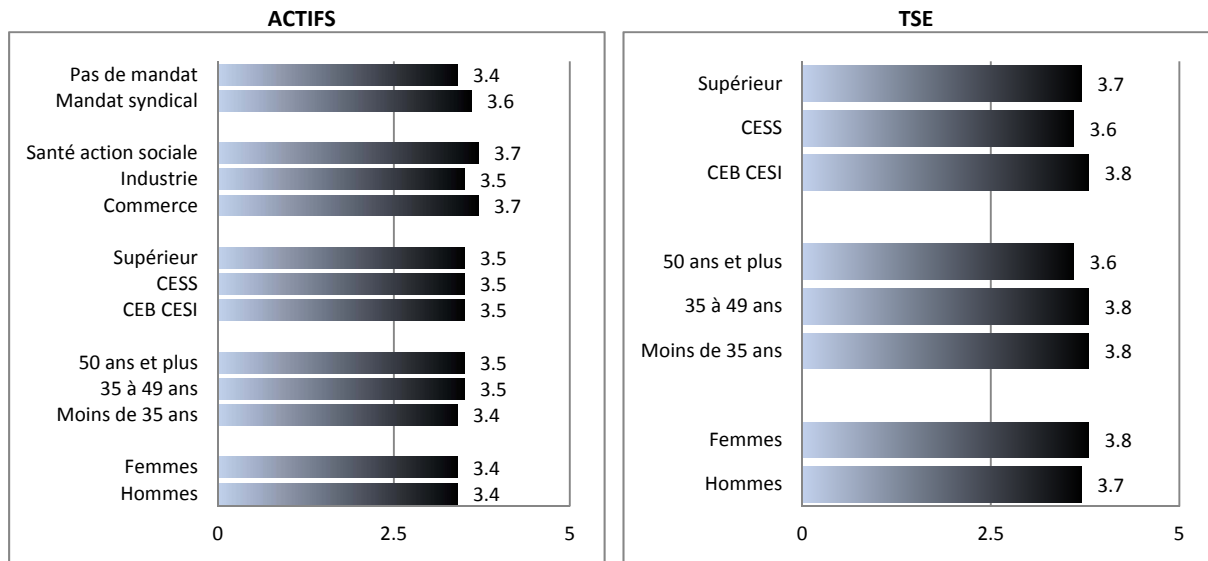
*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ». On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

L'utilité de la RTT pour servir des objectifs économiques obtient des scores moyens assez équivalents pour les hommes et les femmes et pour toutes les catégories d'âge, tant parmi les actifs que les TSE (graphique 19)

Parmi les actifs, le score moyen des répondants qui ont une expérience syndicale (mandat syndical) est plus élevé : 3.6 pour 3.4 pour ceux qui n'ont pas cette expérience. Au niveau sectoriel, le score

moyen des répondants de l'industrie est un peu plus faible (3.5) que celui des actifs du commerce et de la santé / action sociale (3.7).

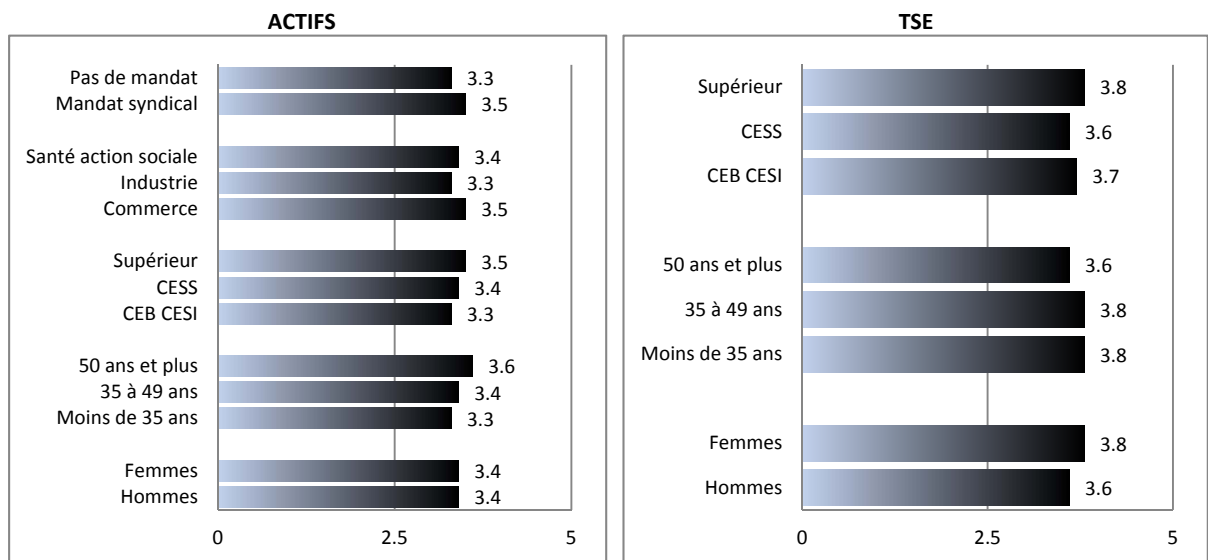
Graphique 19 – Finalités de la RTT. Objectifs économiques. Scores moyens.



*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ». On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

L'utilité de la RTT pour soutenir des objectifs idéologiques est reconnue par tous (scores moyens de 3.3 à 3.8) mais avec des proportions importantes de réponses « sans avis », tant pour les actifs que les TSE (voir point suivant).

Graphique 20 – Finalités de la RTT. Objectifs idéologiques. Scores moyens.



*Scores : 1 signifie la RTT « n'aide pas du tout » et 5 signifie la RTT « aide beaucoup ». On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

4.3 Les réponses « sans avis »

Nous consacrons un point particulier aux réponses « sans avis » car leur proportion est importante dans certains sous-groupes. Le tableau 6 montre la part importante de réponses « sans avis » parmi

les TSE ; elle peut aller jusqu'à plus d'un salarié sur 3 pour les objectifs économiques et idéologiques dans le cas des moins de 35 ans. Tant pour les actifs que les TSE, les femmes, les jeunes et les moins diplômés ont systématiquement des proportions plus importantes de réponses « sans avis ».

Il faut rappeler (voir point 3.1) que la connaissance de la RTT est très inégalement répartie, globalement ce sont les plus diplômés, les plus âgés, plus souvent les hommes et les actifs qui en ont la connaissance la plus claire. Cette situation transparaît dans les réponses relatives à la finalité mais aussi aux doutes à l'égard de la RTT (voir point 6).

Tableau 6 – Finalités de la RTT. Actifs et TSE. Réponse « Sans avis ».

	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et plus	CEB CESI	Diplôme CESS	supérieur
<i>Actifs</i>								
Objectifs de partage de l'emploi	4.6	6.1	9.8	6.7	1.3	6.1	5.8	4.7
Objectifs de qualité de vie	2.8	2.6	4.4	3.4	0.8	3.6	0.4	2.9
Objectifs économiques	10.8	17.2	19.5	13.6	8.6	14.9	12.7	11.6
Objectifs idéologiques	14.9	26.6	23.9	17.4	14.2	16.6	18.2	16.5
<i>TSE</i>								
Objectifs de partage de l'emploi	14.5	19.4	28.4	12.7	8.3	22.7	15.1	8.5
Objectifs de qualité de vie	10.6	18.5	22.8	13.5	5.7	22.7	9.1	6.1
Objectifs économiques	20.4	30.2	34	25.8	14	31.5	22.1	16.5
Objectifs idéologiques	20.8	30.3	34.7	24	17.3	30.7	23.8	16.9

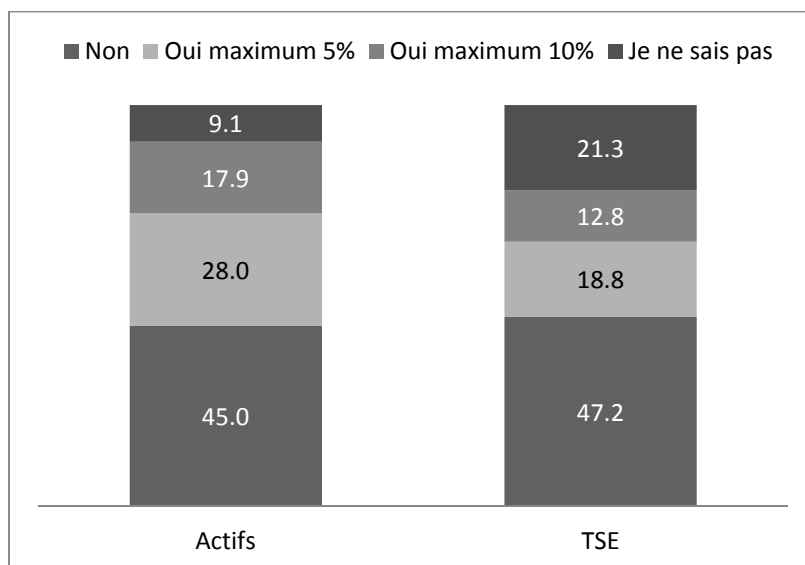
5. QUELLES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA RTT ?

L'enquête a recueilli l'opinion des répondants sur plusieurs aspects potentiellement liés à la mise en œuvre d'une politique de RTT. Deux questions ont été posées : une première sur l'acceptation éventuelle d'une réduction du salaire en lien avec une RTT, une seconde sur diverses dispositions en matière d'aménagement du temps de travail.

5.1 La RTT et la réduction de salaire

Une réduction de salaire en lien avec une politique de RTT est refusée par 45% des actifs et 47.2% des TSE (graphique 21). Les actifs sont 45.9% à accepter l'hypothèse (28% une réduction de maximum de 5% du salaire et 17.9% un maximum de 10%). Parmi les TSE, 31.6% acceptent l'hypothèse d'une réduction de salaire (18.8% un maximum de 5% et 12.8% un maximum de 10%). Notons qu'un peu plus d'un TSE sur cinq (21.3%) a répondu « je ne sais pas » à cette question.

Graphique 21 – RTT et réduction de salaire. Actifs et TSE.



a) Les actifs

Le graphique 22 montre différentes positions à l'égard de l'hypothèse d'une réduction de salaire. La situation économique du répondant est la variable qui influe le plus sur les opinions.

Une question visant à mesurer la sécurité économique des individus demandait « si vous pensez au revenu mensuel total de votre ménage, est-ce que votre ménage arrive à joindre les deux bouts ? ». Une échelle de six réponses possibles⁴ allait de : « très facilement » à « avec beaucoup de difficultés ».

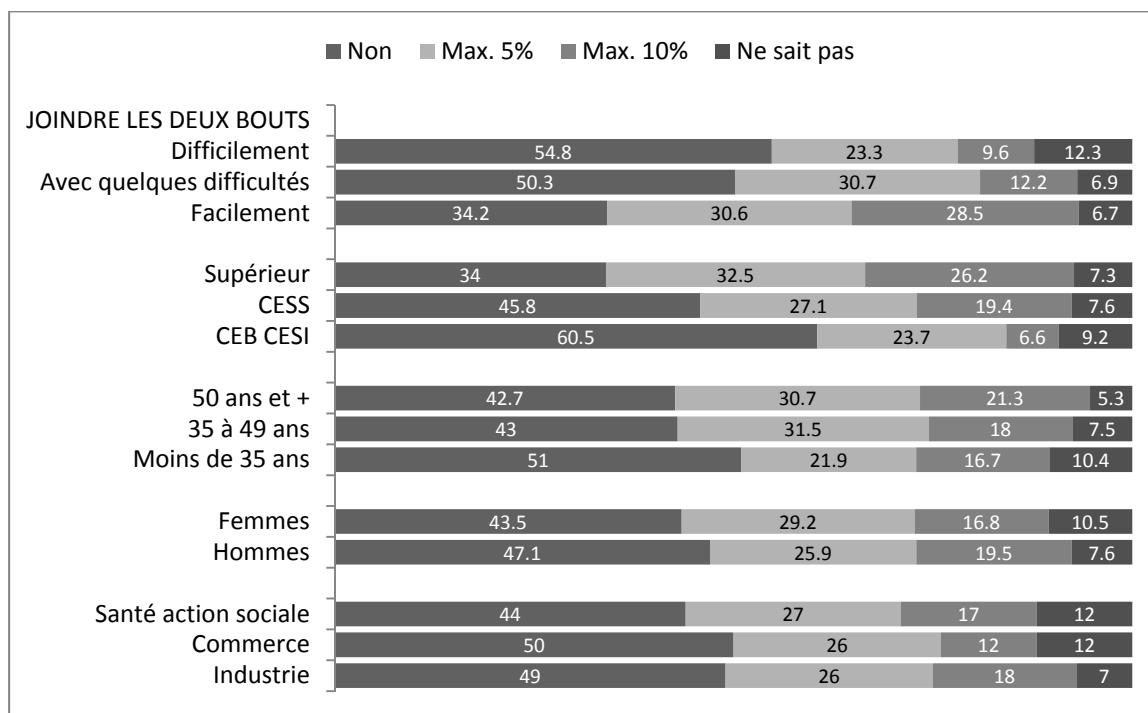
Nous avons regroupé les six possibilités en trois réponses : « difficilement » (somme de *avec pas mal de difficultés* et *avec beaucoup de difficultés*), « avec quelques difficultés » et « facilement » (somme de *très facilement*, *facilement* et *assez facilement*), pour les actifs nous avons respectivement : 17.7%, 42.1% et 40.2%. Par rapport à une réduction de salaire, les répondants qui ont les situations les plus aisées (réponses *facilement*) sont 34.2% à refuser cette perspective, ceux qui ont les situations les plus difficiles (réponse *difficilement*) sont 54.8% à refuser également.

Le niveau de diplôme – indicateur des types de métiers exercés et du niveau des salaires – est très discriminant sur cette question : les diplômés CEB CESI sont 60.5% à refuser une réduction de salaire pour 34% parmi les diplômés du supérieur.

On constate peu de différences entre hommes et femmes et les plus jeunes sont les plus réticents.

⁴ Les six possibilités de réponse étaient : *très facilement*, *facilement*, *assez facilement*, *avec quelques difficultés*, *avec pas mal de difficultés*, *avec beaucoup de difficultés*.

Graphique 22 – RTT et réduction de salaire. Actifs.



La position des actifs à l'égard de l'hypothèse d'une réduction de salaire est la plus réservée parmi les salariés vivant chez leurs parents (63% de non), suivi par les isolés, avec ou sans enfants (53% de non).

C'est dans le cas des couples où le conjoint travaille à temps partiel que cette perspective est le plus souvent envisageable avec 33.3% de « non » contre 42.5% de dans les cas où le conjoint travaille à temps plein. Le fait de vivre seul, plus encore qu'avec un conjoint qui ne travaille pas, suscite le plus de scepticisme face à l'hypothèse d'une réduction de salaire, avec respectivement 63% et 52.1% de « non ».

C'est dans le secteur public que l'hypothèse d'une réduction de salaire est proportionnellement le plus envisageable, avec 37.8% de réponses « non » pour un peu plus de 45% dans le secteur privé marchand et non marchand.

La réduction de salaire est également plus largement acceptée dans les grandes entreprises que dans les entreprises de plus petite taille : 53% sont opposés à cette idée dans les entreprises de moins de 50 personnes contre 43% dans les entreprises de plus de 100 personnes. Il faut tenir compte ici d'un effet d'âge car les plus jeunes, plus nombreux à être réticents, sont plus nombreux dans les petites entreprises.

Les ouvriers sont 52.9% à se déclarer opposés à une réduction de salaire, 24.5% accepteraient une réduction de 5% maximum et 11.3% une réduction de 10% maximum ; pour les employés, les pourcentages sont respectivement de 45.4%, 29% et 17.1%.

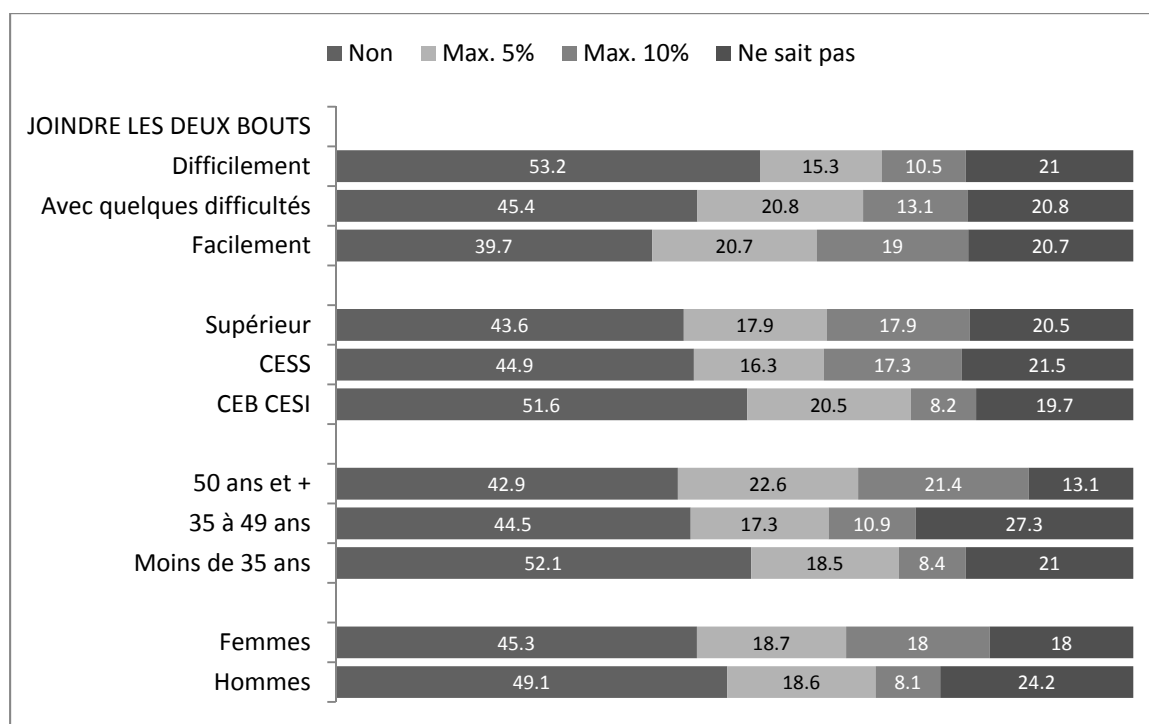
La position à l'égard de la réduction éventuelle du salaire en lien avec une RTT recueille des réponses assez proches de la part des salariés à temps plein et à temps partiel. Ils sont 45.2% pour les salariés temps plein et 43.3% pour les salariés à temps partiel à refuser l'idée. Ils sont respectivement 29.5% et 25.3% à accepter l'hypothèse d'une réduction de 5% du salaire et 16.7% et 22.5% à accepter l'hypothèse d'une réduction de 10%.

b) Les TSE

Pour les TSE, à la question « si vous pensez au revenu mensuel total de votre ménage, est ce que votre ménage arrive à joindre les deux bouts... », nous avons 40.6% qui répondent « difficilement », 41.5% « avec quelques difficultés » et 17.9% « facilement ». Comme pour les actifs, la situation économique du ménage est un facteur qui a une incidence forte sur les réponses : les plus aisés sont 39.7% à refuser l'hypothèse d'une réduction de salaire tandis que les moins aisés sont 53.2%.

Les moins de 35 ans sont les plus nombreux à refuser l'hypothèse d'une réduction de salaire (52.1%).

Graphique 23 – RTT et réduction de salaire. TSE.



Si l'on observe certaines causalités manifestes entre la situation individuelle et la position à l'égard de la RTT, il n'y a cependant pas de relation évidente.

Ainsi, la situation économique (être isolé avec enfants, avoir un conjoint qui ne travaille pas) rend plus réticent à l'hypothèse d'une diminution de salaire.

Les TSE isolés avec enfants sont 57.4% à se dire opposés à une réduction de salaire. On constate la même chose dans le cas des TSE vivant seuls (56.3%) ou ayant un conjoint qui ne travaille pas (49%).

Le fait d'avoir des enfants (jeunes ou plus âgés) ou de ne pas en avoir, de même que la charge d'autrui (parents âgés principalement) modifie peu la position à l'égard de l'hypothèse d'une réduction de salaire.

5.2 Les modalités de la RTT

La RTT peut prendre diverses formes : réduction journalière des horaires, annualisation du temps de travail, congés spéciaux, contrôle des heures supplémentaires, etc. L'enquête suggérait une série de dispositifs et demandait de se prononcer sur le caractère plus ou moins souhaitable des différentes formules. Pour chaque proposition, le répondant exprimait sa réponse sur une échelle de 1 à 5 où 1 signifie « formule pas du tout souhaitable et 5 « formule très souhaitable » ; un score a été calculé. **Pour rappel, dans la lecture des résultats, les scores doivent être considérés comme des opinions positives significatives au-delà du score 2.5 qui marque une position médiane peu tranchée.**

La formule qui recueille le plus de succès est la réduction du temps de travail en fin de carrière avec un score de 4.4, tant pour les actifs que les TSE. Pour ces derniers, le développement de congés spéciaux vient à égalité. Pour les actifs viennent ensuite, à égalité, **la semaine de 4 jours** (score de 4.2) et **les congés spéciaux** (4.2).

Pour les actifs, les propositions qui recueillent les scores les plus faibles sont : 5 journées plus courtes par semaine (3.0), davantage de travail à temps partiel (3.1%).

Dans les réponses des TSE, il faut noter les scores plus élevés que dans le cas des actifs pour beaucoup de propositions mais aussi la part plus importante de « sans avis » : autour de 15% pour plusieurs propositions, près de 3 sur 10 (29.2%) pour l'annualisation du temps de travail et 20.4% pour « davantage de travail à temps partiel ».

Notons que, d'une manière générale, les scores différents expriment une aspiration au temps libre plutôt qu'un aménagement journalier du temps de travail.

Tableau 7 – Mise en œuvre de la RTT. Actifs et TSE.

	Actifs		TSE	
	Scores*	Sans avis %	Scores*	Sans avis %
Réduire le temps de travail en fin de carrière	4.4	3.8	4.4	14.5
4 jours par semaine	4.2	4.3	4.1	16.1
Des congés spéciaux	4.2	7.0	4.4	15.2
Limiter les heures supplémentaires	3.7	10.3	4.0	16.4
5 jours par semaine + congés	3.4	5.0	3.6	16.5
Temps de travail annuel et répartition annuelle négociée	3.3	16.7	3.7	29.2
Plus de travail à temps partiel	3.1	9.4	3.5	20.4
5 journées plus courtes par semaine	3.0	5.0	3.7	12.8

*Scores : 1 signifie « formule pas du tout souhaitable » et 5 signifie « formule très souhaitable ».

On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

a) Les actifs

Parmi les actifs, on constate peu de différences entre les hommes et les femmes, hormis sur trois propositions qui ont des scores plus élevés parmi les femmes : les 5 journées plus courtes par semaine, le travail à temps partiel et l'annualisation du temps de travail.

Quelques variations sont observées entre les groupes d'âge. Limiter les heures supplémentaires obtient un score plus élevé parmi les 50 ans et plus. La semaine de 4 jours a un score plus élevé parmi les plus de 35 ans (4.3 pour 3.9 parmi les moins de 35 ans). Par contre, la formule « 5 journées plus courtes » obtient un score de 3.5 parmi les moins de 35 ans et 3.1 et 3 pour les autres groupes d'âge.

Au niveau sectoriel, l'annualisation du temps de travail obtient un score de 3.5 dans le secteur de la santé / action sociale, 3.4 dans le commerce et 3.1 dans l'industrie.

Le pourcentage moyen de réponses « sans avis » est de 7.7%, avec un maximum de 16.7% pour l'annualisation du temps de travail. C'est parmi les moins de 35 ans que ce pourcentage moyen est le plus élevé (11.3% pour 5.4% parmi les salariés âgés de 50 ans et plus).

Tableau 8 – Mise en œuvre de la RTT. Actifs. Scores*.

	Hom- mes	Fem- mes	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +	Indus- trie	Com- merce	Santé action sociale
4 jours par semaine	4.2	4.3	3.9	4.3	4.3	4.2	4.2	4.2
5 journées plus courtes par semaine	3.0	3.3	3.5	3.1	3.0	3.0	3.2	3.1
5 jours par semaine + congés	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	3.7	3.5	3.7
Plus de travail à temps partiel	3.1	3.4	3.2	3.3	3.2	3.1	3.2	3.2
Limiter les heures supplémentaires	3.8	3.7	3.7	3.6	3.9	3.7	3.8	3.8
Des congés spéciaux	4.2	4.2	4.3	4.2	4.1	4.2	4.3	4.2
Réduire le temps de travail en fin de carrière	4.4	4.5	4.4	4.5	4.4	4.4	4.6	4.5
Temps de travail annuel et répartition négociée	3.3	3.5	3.4	3.4	3.3	3.1	3.4	3.5

*Scores : 1 signifie « formule pas du tout souhaitable » et 5 signifie « formule très souhaitable ».

On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

Les couples, avec ou sans enfants, et les isolés avec enfants sont ceux qui donnent les scores les plus hauts à la semaine des 4 jours (respectivement 4.3 à 4.4 et 4.1). La limitation des heures supplémentaires obtient également des scores plus élevés pour ces derniers, particulièrement pour les couples (3.3). La perspective de « 5 journées/semaine plus courtes » obtient des scores ne dépassant pas 3.2, moins que dans le cas des TSE.

Les heures supplémentaires relativement fréquentes concernent, selon les répondants, un peu plus d'un actif sur quatre avec 12.6% qui en effectuent « très régulièrement », 29.7% « souvent », 40.3% « très rarement » et 17.3% « jamais ». La proposition de limiter les heures supplémentaires pour mettre en œuvre la RTT obtient des scores à peu près équivalents entre ceux qui effectuent des heures supplémentaires (très régulièrement ou souvent) et ceux qui n'en effectuent pas (très rarement ou jamais), soit un score de 3.7 dans le premier cas et 3.8 dans le second.

Sur les modalités de mise en œuvre de la RTT, les ouvriers et les employés ont des scores assez proches qui ne varient guère plus que d'un dixième de point pour la plupart des formules suggérées. On constate juste une préférence plus marquée parmi les employés pour la semaine de 4 jours (score de 4.3 pour 4.1 parmi les ouvriers) et une préférence un peu plus marquée parmi les ouvriers pour 5 journées plus courtes et des congés (score de 3.3 pour 3.1 parmi les employés).

La durée journalière moyenne des trajets domicile/lieu de travail est de moins d'une heure pour 66% des répondants, d'une heure à moins de deux heures pour 26.3% et de plus de deux pour 7.7%. La durée des trajets domicile/lieu de travail a une incidence sur le choix de « 5 journées plus courtes par semaine » qui n'obtient un score que de 2.6 pour ceux qui ont les plus longs trajets (contre 3.2 pour ceux qui ont moins d'une heure).

b) Les TSE

Il y a peu de différences entre hommes et femmes parmi les TSE, les femmes donnent cependant un score un peu plus élevé à la semaine de 4 jours. L'âge montre davantage de différences. Les répondants âgés de 50 ans et plus donnent des scores plus faibles à la proposition « 5 journées plus

courtes » (3.2 pour 3.9 pour les autres classes d'âge), de même qu'à davantage de travail à temps partiel (3.2 pour 3.6 et 3.7 pour les autres classes d'âge). Les plus de 35 ans donnent un score plus élevé à la semaine des 4 jours (4.3 pour 3.9 parmi les moins de 35 ans)

La proportion de réponses « sans avis » est importante parmi les TSE, avec un pourcentage moyen pour l'ensemble de propositions de 17.6% et des « pics » à 30.2% pour l'annualisation du temps de travail et de 22.5% pour l'expansion du travail à temps partiel. Les plus âgés sont ceux qui ont les proportions les plus élevées de « sans avis ».

Tableau 9 – Mise en œuvre de la RTT. TSE. Scores*.

	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
4 jours par semaine	4.0	4.2	3.9	4.3	4.3
5 journées plus courtes par semaine	3.8	3.8	3.9	3.9	3.2
5 jours par semaine + congés	3.5	3.5	3.7	3.3	3.7
Plus de travail à temps partiel	3.7	3.7	3.6	3.7	3.2
Limiter les heures supplémentaires	4.2	4.2	3.8	4.1	4.1
Des congés spéciaux	4.3	4.5	4.4	4.4	4.4
Réduire le temps de travail en fin de carrière	4.4	4.4	4.3	4.5	4.4
Temps de travail annuel et répartition annuelle négociée	3.7	3.6	3.5	3.7	3.8

*Scores : 1 signifie « formule pas du tout souhaitable » et 5 signifie « formule très souhaitable ».

On considère qu'une réponse positive ferme s'exprime au-delà de 2.5.

Pour les TSE, la situation familiale a une incidence plus marquée sur le caractère plus ou moins souhaitable des différentes modalités de mise en œuvre de la RTT. Les couples ou isolés avec enfants sont les plus favorables à la semaine des 4 jours avec des scores, respectivement, de 4.3 et 4.4 (contre 3.7 pour les couples sans enfants).

Réduire le temps de travail en fin de carrière recueille des scores similaires, quelle que soit la situation familiale (4.4 ou 4.5). Les couples sans enfants et les TSE vivants chez leurs parents donnent le score le plus élevé (3.9 contre 3.2 pour les isolés avec enfants à 3.6 pour les couples avec enfants) à la formule « 5 jours semaine plus courts ». Les isolés avec enfants sont les plus favorables à la perspective de « développer des congés spéciaux » (score de 4.7).

6. LES DOUTES AUTOUR DE LA RTT

La réduction du temps de travail est un projet à la fois idéologique et pragmatique qui suscite aussi des interrogations. Nous avons introduit une question qui reprenait une série de propositions résumant les doutes ou critiques émis à propos de la RTT. Nous avons demandé aux répondants s'ils étaient plus ou moins d'accord avec ces propositions. Quatre types de doutes ont été testés.

- Des doutes au niveau individuel, principalement en matière de revenu :
 - La RTT diminue les revenus de tous les travailleurs.
 - La RTT supprime les heures supplémentaires.
 - La RTT augmente les inégalités entre les salariés.
- Des doutes au niveau de la qualité du travail :
 - La RTT oblige à faire le même travail en moins de temps.
 - La RTT augmente la flexibilité des horaires de travail.
 - La RTT oblige à changer souvent de poste de travail.
- Des doutes au niveau de l'entreprise :

- La RTT complique l'organisation du travail.
- La RTT affaiblit les entreprises.
- Des doutes au niveau de l'économie du pays :
 - La RTT rend l'économie d'un pays moins compétitive.
 - La RTT coûte cher à l'état.

Les répondants avaient le choix entre 5 réponses possibles : *tout à fait d'accord, plutôt d'accord, plutôt pas d'accord, pas du tout d'accord, sans avis.*

Nous reprenons systématiquement les réponses « sans avis » car elles sont significatives et nécessaires pour évaluer le poids des autres réponses.

Dans la lecture des réponses à cette question, il faut se rappeler que seul un actif sur deux a une idée claire de ce qu'est la RTT et un peu moins d'un TSE sur cinq (voir point 3.1). Les réponses montraient également que la connaissance de la RTT était plutôt vague, surtout parmi les plus jeunes.

6.1 Ap r u général

Au niveau plus individuel, il y a tout d'abord un accord, tant chez les actifs que les TSE pour considérer que la RTT diminue les revenus de tous les travailleurs (62.3% d'accord chez les actifs et 61.3% chez les TSE). Un tiers des actifs ne sont cependant pas d'accord comme un quart des TSE (tableau 10).

En ce qui concerne l'impact sur les heures supplémentaires (la RTT les supprime), les actifs et les TSE sont assez partagés. Une faible majorité des actifs (47%) n'est pas d'accord et un peu plus de 4 salariés sur 10 (42%) est d'accord. Parmi les TSE, plus de la moitié (54.3%) pensent, en effet, que la RTT supprime les heures supplémentaires.

Un impact négatif sur les inégalités de salaires n'est pas envisagé par 52.2% des actifs ; il l'est par un bon tiers d'entre eux (35.4%). Parmi les TSE, un tel impact négatif est plus largement redouté (44.4% ont d'accord avec cette hypothèse pour 33.2% d'avis opposé). Notons que plus d'un TSE sur cinq ne sais pas se prononcer (22.4% de *sans avis*)

Sur la qualité de vie au travail, les actifs ont plus de craintes : 58.1% pensent que la RTT oblige à faire le même travail en moins de temps et 61.4% qu'elle augmente la flexibilité des horaires, par contre 60.9% ne sont pas d'accord avec l'idée qu'elle oblige à changer souvent de poste de travail. La tendance est la même chez les TSE avec cependant des proportions plus importantes de réponses « sans avis » (en moyenne, un TSE sur cinq).

Au niveau de l'entreprise, les actifs sont assez partagés sur l'idée que la RTT complique l'organisation de l'entreprise : 46.9% sont d'accord et 48.3% ne sont pas d'accord. Parmi les TSE, une faible majorité est d'accord (42.8%) et 35.6% ne sont pas d'accord mais aussi un TSE sur cinq (21.6%) est sans avis. L'hypothèse que la RTT affaiblit les entreprises est peu partagée parmi les salariés, 16.4% sont d'accord avec cette affirmation mais 65.6% ne la partagent pas. Notons ici que le pourcentage des « sans avis » est de 18.1%. Pour les TSE, la tendance est identique mais moins tranchée, avec à la fois plus de « sans avis » et plus de répondants d'accord avec l'affirmation, même si une majorité (45%) ne partagent pas cette idée.

Enfin, les doutes éventuels au niveau de l'économie sont ceux qui recueillent les pourcentages les plus élevés de « sans avis » tant parmi les actifs (environ un salarié sur quatre) que les TSE (jusque 38.1% pour une proposition), avec aussi pour les deux groupes, une majorité de répondants qui ne

sont pas d'accord avec les deux propositions (effet néfaste sur la compétitivité et coût élevé pour l'État).

Tableau 10 – Les doutes autour de la RTT. Actifs. En % (total en ligne = 100%)

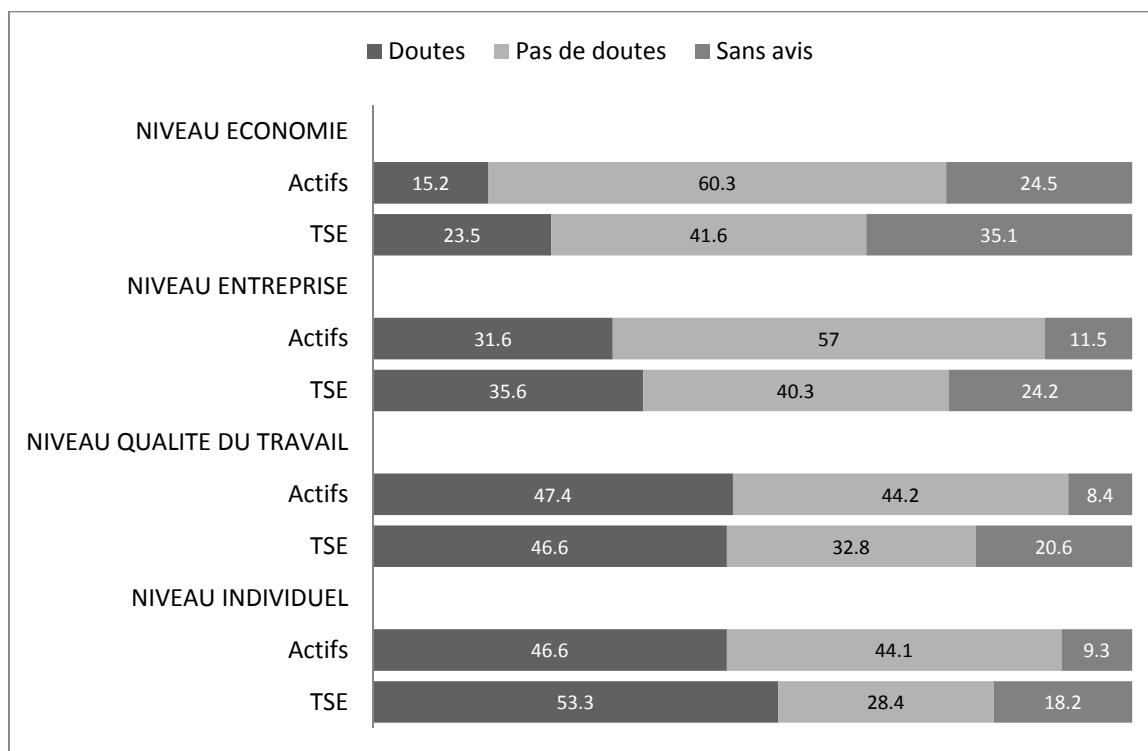
	Actifs			TSE		
	D'accord	Pas d'accord	Sans avis	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
<i>Au niveau individuel</i>						
Diminue les revenus de tous les travailleurs	62.3	33.1	4.6	61.3	25.5	13.2
Supprime les heures supplémentaires	42.0	47	10.9	54.3	26.5	19.1
Augmente les inégalités entre les salariés	35.4	52.2	12.4	44.4	33.2	22.4
<i>Au niveau de la qualité du travail</i>						
Oblige à faire le même travail en moins de temps	58.1	38.5	3.4	50.8	32.9	16.3
Augmente la flexibilité des horaires de travail	61.4	33.3	5.3	55.1	25.9	19.0
Oblige à changer souvent des postes de travail	22.6	60.9	16.5	34.0	39.5	26.5
<i>Au niveau de l'entreprise</i>						
Complice l'organisation du travail	46.9	48.3	4.8	42.8	35.6	21.6
Affaiblit les entreprises	16.4	65.6	18.1	28.4	45.0	26.7
<i>Au niveau de l'économie du pays</i>						
Rend l'économie d'un pays moins compétitive	12.6	64	23.4	23.6	44.3	32.1
Coûte cher à l'État	17.9	56.5	25.6	23.3	38.8	38.1

Le graphique 24 synthétise les données du tableau 10 pour en faciliter la lecture. Nous pourrions dire, de manière globale :

- **Au niveau économique, 60.1% des actifs et 41.6% des TSE sont « rassurés » par rapport à la RTT tandis que les autres doutent ou ne savent pas.**
- **Au niveau de l'entreprise, 57% des actifs n'ont pas de craintes de même que 40.3% des TSE, les autres expriment des craintes ou des questions (sans avis).**
- **Au niveau de la qualité de vie au travail, 44.2% des actifs voient positivement la RTT, de même que 33.2% des TSE, les autres ont plus de craintes et quelques questions.**
- **Enfin, au niveau individuel, 44.1% des actifs et 28.4% ne considèrent pas qu'une politique de RTT aura des répercussions néfastes sur les revenus des travailleurs, par contre davantage expriment des doutes.**

Ces considérations générales sont évidemment à apprécier dans la limite des propositions suggérées dans la question, c'est-à-dire, par exemple, que toutes les dimensions économiques ou de qualité de vie au travail n'ont pas été testées mais que celles qui ont été retenues donnent néanmoins une mesure de l'opinion.

Graphique 24 – Les doutes autour de la RTT. Actifs et TSE. % moyen.



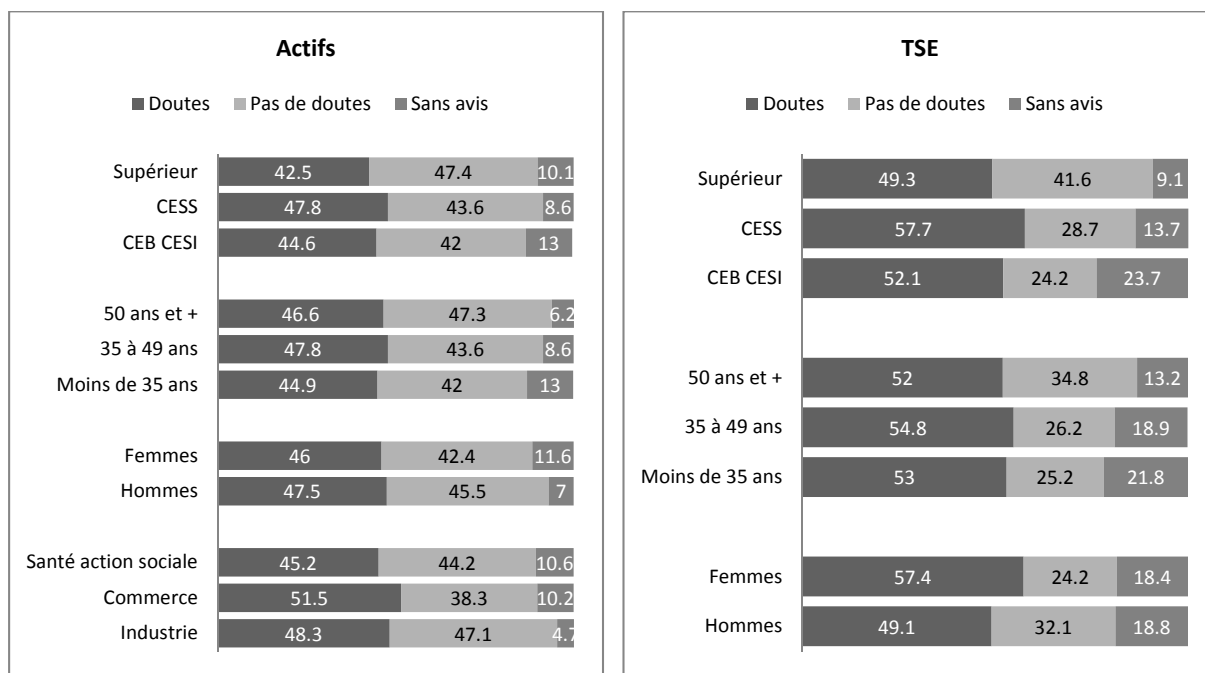
* Des doutes = d'accord avec les propositions concernées ; pas de doutes = pas d'accord avec les propositions concernées.

6.2 Ap̄r̄çu comparatif

Les graphiques 25 à 28 proposent une vision comparative des réponses en fonction de quelques critères sociodémographiques ou de situations professionnelles. Les graphiques comparatifs concernent chaque fois un groupe de propositions relatives à un des niveaux considérés : individuel, la qualité du travail, l'entreprise, l'économie du pays.

Le graphique 25 concerne les propositions suggérées qui peuvent avoir une incidence sur les revenus individuels. Pour les actifs, on constate tout d'abord que les variations entre sous-groupes ne sont pas très importantes, c'est au niveau des secteurs pris en compte que les plus grandes variations sont observées. Pour les TSE, on notera la variation des réponses « sans avis » en fonction de l'âge et du niveau de diplôme ainsi que davantage de doutes exprimés parmi les femmes.

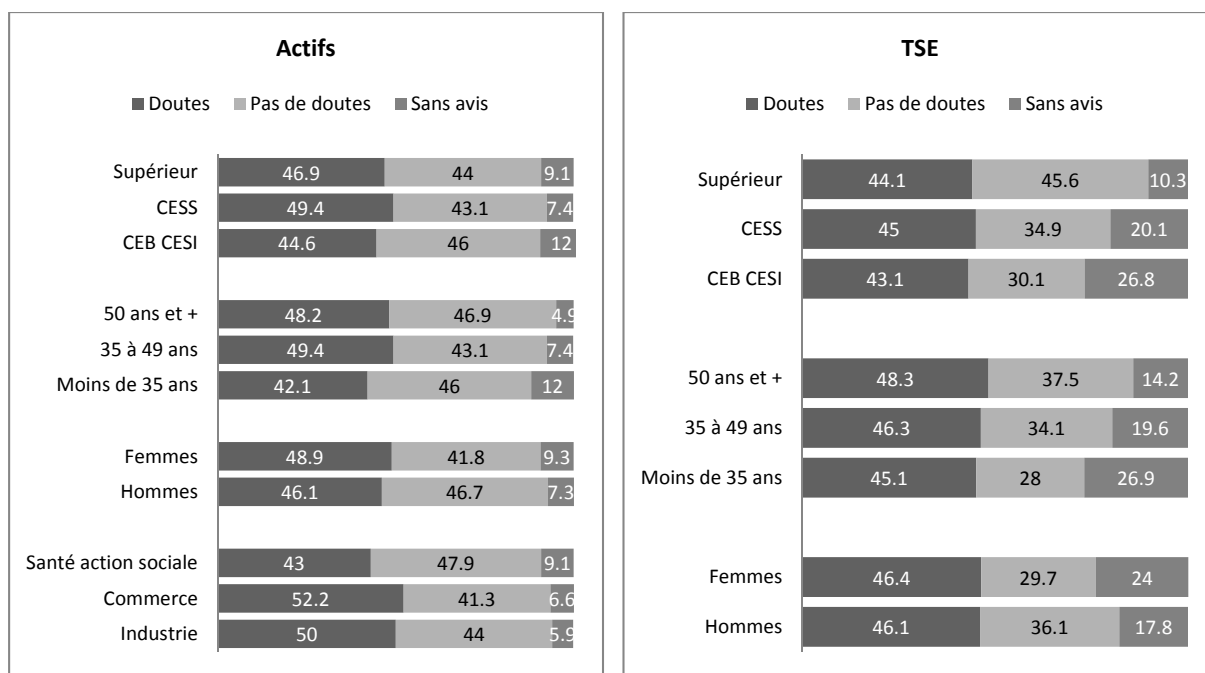
Graphique 25 – Les doutes autour de la RTT. Au niveau individuel. % moyen.



* Des doutes = d'accord avec les propositions concernées ; pas de doutes = pas d'accord avec les propositions concernées.
Remarque : pour les TSE, le nombre de diplômés du supérieur est faible.

Le graphique 26 reprend les propositions liées à la qualité de vie au travail (graphique 26). Parmi les TSE, il montre une relative stabilité au sein de chacun des sous-groupes en ce qui concerne l'expression de doutes. Les plus grandes variations viennent de la part de « sans avis » qui se répercutent sur la proportion de réponses qui expriment « pas de doutes ». Pour les actifs, les variations principales s'observent au niveau de l'âge et du secteur.

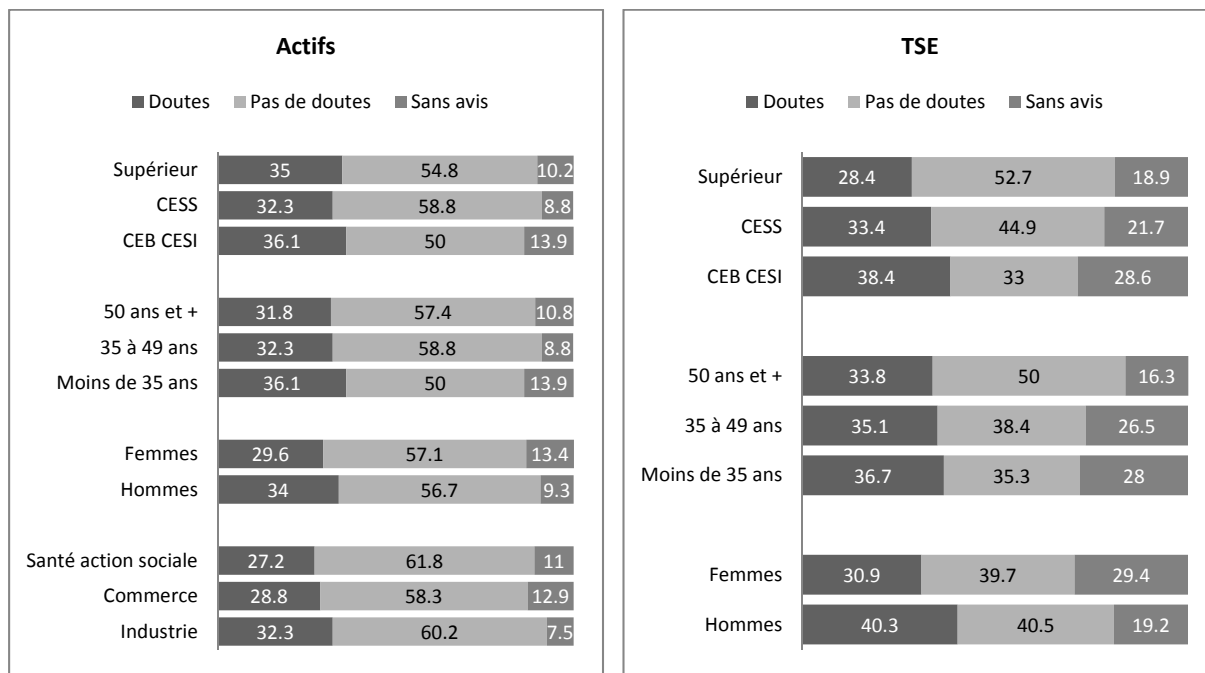
Graphique 26 – Les doutes autour de la RTT. Au niveau de la qualité du travail. % moyen.



* Des doutes = d'accord avec les propositions concernées ; pas de doutes = pas d'accord avec les propositions concernées.
Remarque : pour les TSE, le nombre de diplômés du supérieur est faible.

Le graphique 27 concerne les deux propositions qui touchent plus à l'entreprise (organisation et viabilité). Pour les actifs, des variations sont observées mais sans que celles-ci soient très fortes ; elles résultent souvent d'une variation au niveau des réponses « sans avis ». Les avis sont un peu plus partagés parmi les TSE, en fonction des trois variables considérées. La part des « sans avis », qui est importante, l'est particulièrement parmi les femmes, les jeunes et les moins diplômés.

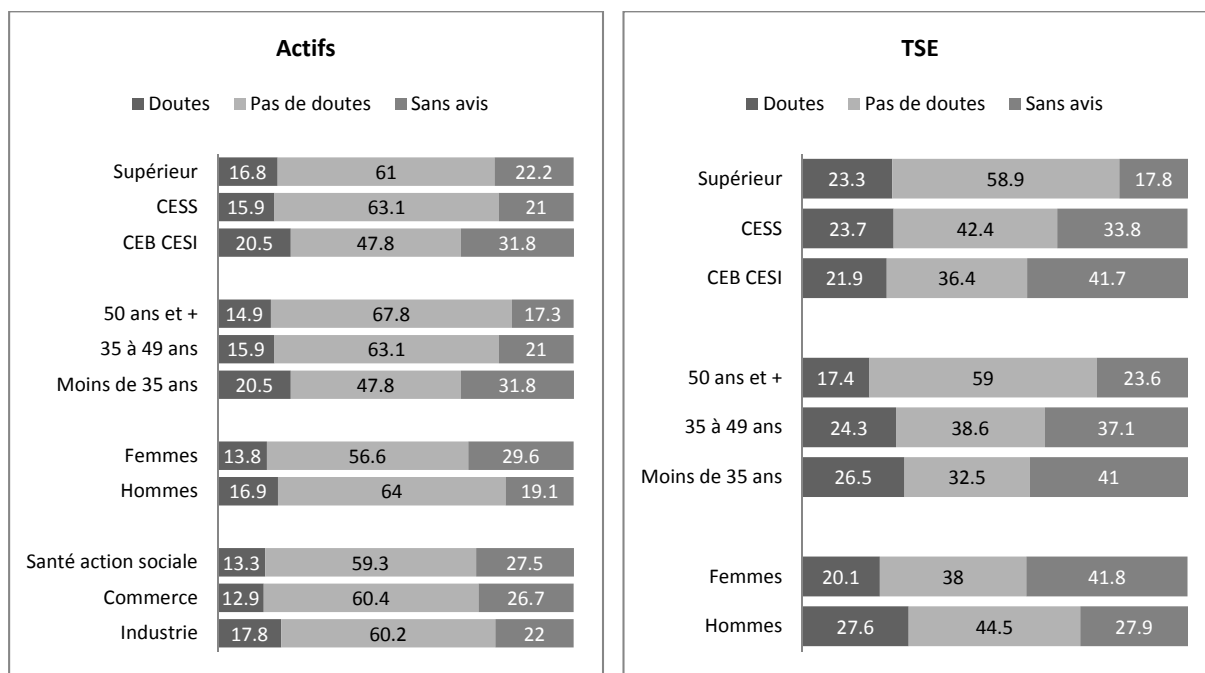
Graphique 27 – Les doutes autour de la RTT. Au niveau de l'entreprise. % moyen.



* Des doutes = d'accord avec les propositions concernées ; pas de doutes = pas d'accord avec les propositions concernées.
Remarque : pour les TSE, le nombre de diplômés du supérieur est faible.

Enfin, le graphique 28 reprend les données qui concernent les deux propositions qui touchent à l'économie en générale (coût pour l'État, compétitivité). Ce sont celles qui recueillent le plus de réponse « sans avis », tant parmi les actifs que les TSE, bien que dans une plus large proportion parmi les TSE, de nouveau en particulier parmi les jeunes, les femmes et les moins diplômés. Parmi les actifs, ce sont aussi les mêmes sous-groupes qui se démarquent à ce propos.

Graphique 28– Les doutes autour de la RTT. Au niveau de l'économie du pays. % moyen.



* Des doutes = d'accord avec les propositions concernées ; pas de doutes = pas d'accord avec les propositions concernées.
Remarque : pour les TSE, le nombre de diplômés du supérieur est faible.

Les doutes autour de la RTT sont, pour partie, différemment présents dans les secteurs privé / public. Ainsi, ceux qui ne sont pas d'accord avec l'idée que la RTT diminue les revenus sont 22.2% dans le secteur public, 32.6% dans le secteur privé non marchand et 38.5% dans le secteur privé marchand. C'est dans le privé marchand que les craintes d'une pression accrue sur le travail sont les plus répandues, avec 62.6% de répondants d'accord avec la proposition « la RTT oblige à faire le même travail en moins de temps » pour 58.3% dans le secteur privé non marchand et 50.9% dans le secteur public. Ils sont également plus nombreux à penser que la RTT augmente la flexibilité des horaires de travail.

D'une manière générale, les ouvriers expriment un peu plus de doutes à l'égard de la RTT. Les plus grands écarts concernent : le fait que la RTT limite les heures supplémentaires (48% sont d'accord avec l'affirmation pour 39% d'employés), l'obligation de changer souvent de poste de travail (32% sont d'accord pour 20% d'employés), l'hypothèse que la RTT affaiblit les entreprises (24% sont d'accord pour 13% d'employés).

En ce qui concerne les doutes, les réponses des salariés à temps plein et à temps partiel sont assez proches hormis sur deux propositions qui concernent la situation financière. Les salariés à temps plein sont 65% à penser que la RTT diminue les revenus pour 54.7% parmi les salariés à temps partiel et 44% qu'elle diminue les heures supplémentaires pour 36.5% parmi les salariés à temps partiel.

7. CONCLUSIONS

L'enquête, réalisée en 2012 auprès d'un échantillon de 1451 salariés et travailleurs sans emploi (TSE), s'inscrit dans un travail de réflexion sur le temps de travail mené par la CSC. Le monde du travail est confronté à des évolutions contradictoires. D'une part, de plus en plus de travailleurs font face à des tensions quotidiennes parce que le temps manque, parce qu'il faut aller toujours plus vite et parce que les agendas privés deviennent des casse-têtes face aux agendas professionnels. D'un autre côté, de nombreux travailleurs sans emploi restent malgré eux dans l'attente perpétuelle d'opportunités

réelles sur le marché du travail et la société peine à intégrer tous ses jeunes en attente d'emplois. La conclusion reprend les grandes lignes des résultats de l'enquête, qui nécessitent cependant une lecture plus approfondie dans les différentes sections du rapport.

L' rapport au temps

Le temps est un enjeu collectif, à divers niveaux, par son emprise sur les vies privées et par les rythmes qu'il inscrit dans le fonctionnement des entreprises et de l'économie d'une manière plus fondamentale. Pour développer une capacité de proposition, il est intéressant d'interroger les salariés mais aussi les personnes sans emploi, jeunes et plus âgés, hommes et femmes, pour appréhender leurs difficultés, leurs contraintes et leurs aspirations dans ce domaine. Cette enquête a été réalisée dans ce but. Elle aborde la problématique du temps en articulation avec le travail et elle prend la mesure d'un état de l'opinion à l'égard de la réduction du temps de travail.

L'enquête montre que si le manque d'argent est exprimé de manière prioritaire, le manque de temps est également une réalité qui concerne la grande majorité des actifs et plus d'un TSE sur deux. Pour les actifs, le rapport au temps est surtout marqué par le métier exercé et la situation familiale. La comparaison des réponses des TSE et des actifs permet d'apprécier l'impact de l'emploi sur les sentiments de manque de temps et d'argent et il apparaît que l'impact de l'emploi sur le sentiment de manque de temps est plus substantiel que sur le manque d'argent.

Le sentiment d'être dominé par le temps est exprimé par près de deux tiers des actifs et un TSE sur deux. Ce constat confirme la pression de l'activité professionnelle sur le rapport au temps. Toutefois, les rythmes de la vie contemporaine dépassent la seule activité professionnelle, les réponses des TSE le confirment. L'harmonie des temps et des rythmes est un défi actuel, et comme de nombreux auteurs l'ont démontré, le temps peut aussi être source de mal-être et d'exclusion.

Le temps le plus valorisé, tant par les actifs que les TSE, est celui de la cellule familiale et du couple, avec des arbitrages temps / argent qui sont influencés par le type de métier exercé et la situation familiale, principalement.

L'imaginaire de la RTT

La RTT a occupé le débat public dans les années 80 et 90 lorsque notamment elle était portée par un projet politique en France. Depuis les années 2000, la RTT est beaucoup moins présente dans le débat public, voire totalement absente dans certaines régions ou certains pays. Quelle en est dès lors la perception actuelle ? Globalement, l'enquête montre qu'un peu plus d'un actif sur deux a une idée claire de ce qu'est la RTT et un peu moins d'un TSE sur quatre. Pour les actifs, comme pour les TSE, la connaissance de la RTT est fortement liée à l'âge et au niveau de diplôme du répondant ; elle serait, en quelque sorte, « une affaire d'intellectuels d'âge mûr ».

C'est autour d'une certaine vision du futur que les actifs et les TSE interrogés expriment plus largement leur accord. La RTT est vue comme une solution pour avoir plus de temps libre, un moyen pour arriver à mettre en place une société plus juste, une manière de se construire un avenir plus agréable. Les syndicats sont perçus comme les principaux porteurs d'un projet de RTT, davantage que le monde politique.

En matière d'imaginaire autour de la RTT, les différenciations les plus fortes parmi les actifs sont d'une part, la proportion plus importante de réponses « sans avis » parmi les plus jeunes, qui savent difficilement se prononcer sur les diverses suggestions que l'enquête soumet à évaluation. Une autre distinction a trait à la part plus importante de sceptiques parmi les moins diplômés (le caractère irréaliste du projet, une idée dépassée, une histoire française).

Lorsque l'on essaie de cerner l'imaginaire de la RTT, les TSE se distinguent des actifs par la proportion importante de réponses « sans avis » à plusieurs énoncés. Cela est, comme dans le cas des jeunes, le reflet de la moindre connaissance de la RTT parmi ces groupes.

Les finalités de la RTT

Quatre groupes d'objectifs ont été soumis à l'évaluation des répondants : des objectifs de partage de l'emploi, de qualité de vie, des objectifs économiques et des objectifs idéologiques. Chacun des quatre groupes d'objectifs était décliné en une série de propositions. De l'avis tant des actifs que des TSE, la RTT peut aider à atteindre l'ensemble des objectifs suggérés, de manière plus ou moins significative.

Les scores les plus élevés concernent les objectifs liés à la qualité de vie : améliorer la qualité de vie en travaillant moins, avoir un meilleur équilibre travail / hors travail, diminuer la pénibilité dans certains métiers, augmenter le temps libre. Les objectifs liés au partage de l'emploi viennent ensuite : diminuer le chômage, donner une place aux jeunes, partager le travail.

Les objectifs d'ordre économique sont ceux pour lesquels on relève le plus de réponses « sans avis » et où, dans l'ensemble, les scores sont les plus bas, il s'agit de : créer des emplois, améliorer la compétitivité des entreprises, permettre de travailler plus vieux, développer le secteur des loisirs.

Pour les objectifs de nature plus idéologique (mieux répartir la richesse, aller vers nouveau modèle de croissance), la part des réponses « sans avis » est d'un salarié sur cinq et d'un TSE sur quatre.

Les modalités de la RTT

Une réduction de salaire en lien avec une politique de RTT est refusée par plus de quatre actifs sur dix et près d'un TSE sur deux. Mais les actifs sont aussi plus de quatre sur dix à accepter l'hypothèse d'une réduction de salaire et les TSE un peu plus de trois sur dix.

Plusieurs formules ont été suggérées pour réduire le temps de travail. Celle qui recueille le plus de succès est la réduction du temps de travail en fin de carrière, suivie par la semaine de 4 jours et les congés spéciaux. Nous constatons, d'une manière générale, que les réponses expriment une aspiration au temps libre plutôt qu'un aménagement journalier du temps de travail.

Les doutes autour de la RTT

La réduction du temps de travail est un projet à la fois idéologique et pragmatique qui suscite aussi des interrogations. Nous avons introduit une question qui reprenait une série de propositions résumant les doutes ou critiques émis à propos de la RTT ; ces propositions sont regroupées en quatre groupes :

- Au niveau économique (atteinte à la compétitivité, coût pour l'État), six actifs sur dix et un peu plus de quatre TSE sur dix se disent « rassurés » par rapport à la RTT tandis que les autres doutent ou ne savent pas (sans avis).
- Au niveau de l'entreprise (organisation compliquée, impact négatif), près de six actifs sur dix n'ont pas de craintes de même que quatre TSE sur dix, les autres expriment des craintes ou des questions (sans avis).
- Au niveau de la qualité de vie au travail (faire le même travail en moins de temps, accroître la flexibilité des horaires, changer souvent de poste de travail), plus de quatre actifs sur dix

voient positivement la RTT, de même qu'un tiers des TSE, les autres ont plus de craintes et quelques questions.

- Enfin, au niveau individuel (diminution de revenus, suppression des heures supplémentaires, inégalités accrues entre salariés), plus de quatre actifs sur dix et près de trois TSE sur dix ne considèrent pas qu'une politique de RTT aura des répercussions néfastes sur les revenus des travailleurs, par contre davantage expriment des doutes.