

Les 35 heures en France : vers une conciliation famille-travail plus égalitaire ?

Hervé Defalvard

Université de Marne-la-Vallée et Centre d'Études de l'Emploi
herve.defalvard@univ-mlv.fr

Martine Lurol

Centre d'Études de l'Emploi
martine.lurol@cee.enpc.fr

Evelyne Polzuber

ARACT-IDF
e.polzuber@aractidf.com

Résumé

Lors des négociations d'entreprise sur les 35 heures en France, l'analyse d'un corpus de cinquante-deux entretiens auprès de signataires d'accords Aubry I a permis de mettre en avant différentes conceptions du temps de travail : une approche englobant le professionnel et le familial pour les femmes et une approche dissociant ces temps pour les hommes ; une approche plus égalitaire pour les femmes DS et plus traditionnelle pour les autres. Ces conceptions ne se différencient cependant pas seulement à travers le statut – délégués syndicaux ou mandatés – et le genre des signataires, trois lignes de fragmentation s'opèrent au-delà de ces catégories et sont mises en avant dans cet article. Ainsi, la question du rapport sexué au travail sépare les DS femmes des DS hommes et rapproche ces derniers des mandatés hommes, voire des mandatées femmes avec lesquelles ils partagent une déclinaison au féminin de la « conciliation » du temps de travail avec le temps familial. Un effet générationnel sépare ensuite les DS et mandatés plus anciens des DS et mandatés plus jeunes qui partagent avec les acteurs de leur génération (les trentenaires) une conception plus globale et plus égalitaire des temps et qui se rapproche ainsi du rapport au temps plus homogène des femmes. Enfin, une troisième ligne de fragmentation se fait jour entre l'Île de France et la Province, la dissociation des temps – travail d'un côté, famille de l'autre – pour les hommes est plus visible en province qu'en Île de France où une conception plus homogène des temps se rapproche de celle des femmes et des jeunes.

Abstract

At the time of negotiating the 35-hour working week in France, an analysis of a corpus of 52 interviews with the signatories of the Aubry I agreements, brought out many different conceptions of what is meant by "work time". They included an approach in which both

professional and family time were considered as a single unity where women were concerned, but dissociated in the case of men; a more egalitarian approach in the case of female trade union delegates (UDs) and a more traditional one in the case of others. These different concepts are not, however, only dependent on the status of the person involved – UD or company representatives (CRs) – nor yet on the sex of the signatories. There are in fact three “fault lines” that override these categories and that are discussed in this article. Thus, we will note the question of gendered relationships in the workplace, which, on the one hand, distances the female UD from the male UD, and, on the other, brings the latter closer to both the male and female CRs, with whom they share a feminine approach to the reconciliation of working time and family time. Then there is the generation gap, that divides the more senior UD and CR from the younger UD and CR, who share with their generation (those in their thirties) a more overall, more egalitarian notion of time and who, thus, come closer to adopting the more homogenous attitude of women to time as a whole. Finally, a third fault line was noted that separated the Ile de France and the provinces: the dissociation of time – work and family life in two separate compartments is more noticeable in the provinces than on the IDF, where there is a more homogeneous sense of time, similar to that shared by women and young people.

Introduction

Les accords 35 heures ont donné lieu à des négociations qui ont été l’occasion pour les acteurs d’exprimer différentes conceptions du temps de travail. Une analyse à l’aide d’Alceste, d’un corpus de 52 entretiens de signataires salariés, a fait ressortir ces différences en fonction du statut délégué syndical (DS) et mandaté et du genre des signataires (voir méthodologie en encadré). Il ressort de cette analyse une conception différente des temps : les femmes englobent le temps professionnel et le temps familial comme un tout, les hommes dissocient les temps, le professionnel d’un côté, le privé et le familial de l’autre (Defalvard, Lurol, Polzhuber, 2003). Les analyses sociologique et de discours de notre corpus d’entretiens (cf. encadré) permettent de dépasser cependant ce côté binaire des représentations et des pratiques du temps de travail et montrent que les acteurs de la négociation bousculent quelque peu les catégories identifiables : hommes, femmes, délégués syndicaux, mandatés. A l’épreuve des négociations d’entreprise sur les 35 heures, plusieurs lignes de fragmentation sont en effet mises à jour par l’étude que nous avons menée auprès de délégués syndicaux et de mandatés, hommes et femmes signataires d’accords Aubry I¹.

Une première ligne de fragmentation s’établit avec la question du rapport sexué au travail qui d’un côté sépare les déléguées syndicales (DS) femmes des DS hommes et de l’autre rapproche ces derniers des mandatés hommes, voire des mandatées femmes, avec lesquels ils partagent une déclinaison au féminin de la conciliation du temps de travail avec le temps familial. Une deuxième ligne apparaît liée à un effet générationnel qui sépare les DS et mandatés hommes plus anciens des DS et mandatés hommes plus jeunes qui partagent avec les acteurs de leur génération (les trentenaires) une conception moins dichotomique des temps sociaux, intégrant le temps de travail dans un temps plus global où il s’articule au temps parental. Enfin, une dernière opposition sur les représentations du temps de travail est abordée sous l’angle Île de France et

¹ Les résultats présentés ici sont issus d’une étude réalisée pour la DARES et le FSE intitulée « Accords 35 heures : genre et statut », Volumes I et II, 2004.

Province par rapport à laquelle les critères de genre et de statut sont également des facteurs de fragmentation. Ces catégories bousculées feront l'objet de notre article. Les deux premières lignes de fragmentation seront étudiées sous un angle sociologique, la troisième se fera à partir de l'analyse des discours².

Les femmes DS se démarquent des autres acteurs de la négociation

Dans les négociations sur les 35 heures, les femmes DS et mandatées ont un discours plus homogène que les hommes sur l'organisation du temps de travail car elles englobent le temps professionnel et le temps familial comme un tout alors que les hommes dissocient les temps : le professionnel d'un côté, le privé et le familial de l'autre. Cependant, des lignes de fragmentation s'opèrent à travers les catégories DS et mandatés et à travers le genre, les femmes DS se démarquent en effet des autres acteurs de la négociation par leur conception plus égalitaire de la « conciliation » vie professionnelle et vie familiale et leur conscientisation plus forte de l'égalité professionnelle.

Une approche globale du temps pour les femmes

Les femmes DS et mandatées ont négocié pour elles, au moment des 35 heures, un temps familial et une reconnaissance de ce temps en lien avec leur activité pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie familiale. Cela se traduit par des prises de jour RTT essentiellement liées aux enfants : RTT journalière, plages horaires du matin ou du soir permettant d'accompagner ou d'aller chercher les enfants à l'école, mercredi, vacances scolaires. La réduction du temps de travail permet de desserrer les contraintes qui pèsent sur les femmes, concernant les charges familiales et domestiques, « Nos revendications en tant que femmes, c'était d'avoir au moins des week-ends prolongés pour avoir trois jours, c'est vrai pour faire des courses et tout ça c'est quand même plus avantageux quand vous êtes trois jours à la maison que deux et puis le mercredi pour qu'elles puissent garder leurs enfants le mercredi », dit une DS ou « pour les femmes c'était presque indispensable, surtout pour celles qui ne peuvent pas travailler à mi-temps, parce que je pense qu'une femme quatre jours par semaine c'est suffisant », dit cette autre DS ou encore « la question des enfants ça a été le point de base (des négociations), on a quand même fait valoir le fait que les enfants on en profite pas beaucoup et puis le mercredi après-midi pour la plupart n'ont pas classe ... » dit cette mandatée.

Les femmes sont globalement satisfaites de la RTT lorsque l'accord signé est favorable aux salariés avec possibilité de choisir les plages horaires, les jours RTT sans dégradation de leurs conditions de travail. Si la flexibilité des plages horaires du matin et du soir est bien perçue et même très appréciée, en revanche l'introduction de la modulation du temps de travail entraîne des insatisfactions liées aux contraintes imposées par l'employeur comme le fait remarquer cette DS « elles veulent de la flexibilité quoi, quelques unes veulent de la flexibilité, ça les arrangerait beaucoup plus que la modulation ». En effet, la modulation introduit une désorganisation de la vie familiale et privée des salariés car se fait le plus souvent à leurs détriments sans prise en compte de leurs contraintes personnelles, d'autant que les entreprises ont souvent des difficultés à la gérer comme le dit cette DS « ils se sont rendus compte que la

2 Cet article est la version reprise et développée d'une communication intitulée « Représentations et pratiques du temps de travail : des catégories bousculées », présentée au XVIIème Congrès International des sociologues de langue française (AISLF), tenu à Tours du 5 au 9 juillet 2004, dans le CR 10 sur les Temps Sociaux, animé par D.G. Tremblay et J. Thoemmes.

modulation, c'est quelque chose qu'il fallait rendre à un moment donné et parfois, ils ne pouvaient pas le gérer, ils n'arrivaient pas à le gérer ».

Les femmes expriment aussi leur différence avec les hommes concernant leur conception du temps libéré par la RTT. Une mandatée fait remarquer que « les hommes, ils savent beaucoup mieux se garder du temps pour eux. Nous, on est beaucoup plus coupable. Et puis quand on ne fait pas ce qu'il y a à faire, on sait aussi que ça revient après. Ils n'ont pas nécessairement cette projection ». En conséquence leur approche de la RTT en découlera : ils choisiront le vendredi ou le lundi comme un temps pour eux et laisseront le mercredi, les plages horaires du matin et du soir aux femmes pour une meilleure conciliation au féminin de la vie professionnelle et familiale comme le montrent les discours des signataires DS et mandatés hommes (cf II-1).

Si les femmes DS se rapprochent des autres femmes – les mandatées – dans les négociations en ayant, en tant que femmes, une approche globale du temps qui se décline sous l'angle de la conciliation, elles s'en distinguent dans leurs discours et leurs représentations plus égalitaires sur le partage du temps entre les hommes et les femmes. Des différences notoires sont ainsi observées entre femmes DS et mandatées de même qu'entre femmes et hommes DS sur l'organisation du temps qui opèrent des lignes de fragmentation dans la catégorie femme et dans la catégorie DS.

Conciliation versus égalité : une préoccupation des femmes DS

Alors que les mandatées femmes négocient essentiellement sur les questions liées à la conciliation, « Ah oui, pour une maman c'est l'idéal aujourd'hui, pour une maman qui a un bébé c'est l'idéal le mercredi, pouvoir garder son fils ou sa fille une journée par semaine ... », dit cette mandatée « la question des enfants, ça a été le point de base, on a quand même fait valoir que les enfants on en profite pas beaucoup » dit cette autre mandatée ; l'enjeu des DS femmes est aussi la revendication de leurs droits, au même titre que les hommes : accès aux postes de responsabilité, égalité de salaires à poste équivalent, déprécarisation des temps partiels, limitation du gel des salaires et suppression des heures supplémentaires, partage des tâches concernant la vie familiale et domestique. « Les rémunérations, ça c'est autre chose, le gros problème c'est les différences de rémunération qu'il y a pour un poste ... » dit cette DS ; « On n'a pas réussi encore à faire en sorte que les heures supplémentaires soient reconnues entièrement ... il faut réduire ces heures supplémentaires, pour que les personnes puissent avoir une vie sociale et familiale régulière », dit cette DS, « Il n'y a pas de femmes au niveau de la direction, il y a des femmes dans la société mais aux postes importants il n'y a pas de femmes », constate amèrement cette DS. « Ils (la direction) pensaient qu'on passerait aux 35 heures et qu'on n'engagerait personne. Ce point là, l'engagement des gens, a été très difficile à obtenir ... alors que c'était dans la loi et tout ... Ils concevaient qu'on ferait plus de travail en moins de temps », dit cette DS.

Bien qu'elles se rapprochent des DS hommes pour négocier sur les statuts d'emploi en privilégiant la possibilité pour les temps partiels de revenir à temps plein, pour les contrats à durée déterminée d'obtenir des contrats à durée indéterminée, pour les nouveaux embauchés d'obtenir des emplois en CDI dans la durée, les DS femmes s'en distinguent car elles lient ensemble le statut des emplois et les salaires dans leurs discours alors que les DS hommes séparent les salaires et les rémunérations des statuts d'emploi.

L'hypothèse que nous émettons ici est que ces deux éléments sont intrinsèquement liés pour les DS femmes : les femmes sont absentes des postes de responsabilité, les conséquences sur leurs salaires en découlent, la moindre rémunération des femmes à

des postes équivalents avec les hommes également ; les temps partiels le plus souvent réservés aux femmes aussi. Nous retrouvons également sur ces questions des discours plus intégrateurs chez les femmes et plus séparés chez les hommes.

Les DS femmes dénoncent en effet les pratiques discriminatoires que subissent les femmes dans l'entreprise en matière de postes et de salaires, tout en restant sur un registre de constat. Une DS explique que dans son entreprise « la nouvelle équipe favorise plutôt les hommes que les femmes. Je pense qu'être une femme, mère de famille de surcroît, ce n'est pas bien perçu, ça coupe toutes possibilités de promotion ». De même, concernant les salaires, « on vous dira toujours que c'est parce que la personne est plus compétente. Donc, on ne va jamais vous dire : c'est parce que la personne est en congé maternité, ça on ne vous le dira jamais », fait remarquer cette autre DS. Les hommes continuent de vivre sur leurs acquis et leurs réputations professionnelles, les femmes doivent toujours continuer à prouver leurs compétences en travaillant de manière plus intense.

Quant à la conciliation, hommes et femmes, mandatés et syndiqués, ont orienté la question des modalités du temps de travail vers une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les femmes et n'ont pas articulé cette question à celle de l'égalité entre les sexes. Cependant, cette conciliation inégalitaire est beaucoup plus portée par les femmes mandatées que par les femmes DS, celles-ci ayant plus souvent un discours sur le partage du temps familial entre les hommes et les femmes, « que les pères aussi puissent y avoir accès, et puis en bénéficier, qu'ils puissent aussi être avec leurs enfants ou leurs compagnes ou prendre du temps pour eux aussi », dit cette DS ; « c'est pas parce qu'on est une femme qu'on doit avoir le mercredi », dit cette autre DS à contrario de cette mandatée qui pense que « le mercredi, de toute façon, aujourd'hui les femmes qui ont des enfants, je pense que les 35 heures, c'est surtout pour être avec les enfants ».

Force est de constater que les questions d'égalité professionnelle et d'égalité entre les sexes n'étaient pas à l'ordre du jour des négociations et n'ont pas été mentionnées dans la loi Aubry I du 13 juin 1998 comme un élément des négociations sur le temps de travail. La réduction du temps de travail n'a pas entraîné de débats sur les enjeux des devenir possibles de cette réduction, sur les réaménagements de la vie sociale et domestique qu'elle pouvait susciter (Zarifian, 2001).

Aussi, peut-on avancer que « les femmes subissant une domination spécifique à leur sexe au plan social, professionnel et politique, leur place réelle dans le syndicalisme n'étant pas précisé » (Le Quentrec, Rieu, 2002) il leur est difficile, seules, de mettre en avant ces questions d'égalité professionnelle dans les négociations, d'autant qu'elles sont en nombre plus restreint que les hommes³.

Ainsi une ligne de démarcation s'opère bien entre les DS femmes d'un côté et les DS hommes de l'autre sur différents registres : conciliation, statut d'emploi, salaire pour les DS hommes versus égalité, statut d'emploi et salaire pour les DS femmes ; et entre les mandatées d'un côté et les DS femmes de l'autre sur conciliation pour les mandatées versus égalité pour les DS. Les mandatées femmes n'ont par ailleurs pas émergé comme acteurs sur des enjeux des négociations autres que le temps à la différence des DS femmes.

3 Selon l'enquête ACEMO 1999 du ministère de l'Emploi et de la solidarité, DARES, les femmes déléguées syndicales représentent 20,5% seulement des délégués syndicaux en France.

Les trentenaires hommes se différencient des « anciens »

Pour les hommes, le discours sur le temps est plus éclaté car ils dissocient les temps : le professionnel d'un côté, le privé et le familial de l'autre. Cependant, des lignes de fragmentation s'opèrent à travers cette catégorie hommes, les trentenaires se distinguant de leurs aînés sur les questions vie professionnelle et vie familiale.

Une approche dissociée du temps pour les hommes

Le discours des hommes, DS et mandatés, est d'abord celui de l'organisation du travail ou plutôt de la réorganisation du travail suite à l'introduction des 35 heures, « on n'a pas revu notre façon de travailler. On n'a pas essayé de trouver de solutions pour travailler mieux en travaillant moins. Donc on travaille moins et on a toujours le même travail à faire ... », dit ce DS d'une grande entreprise. Ainsi, ont-ils négocié sur la récupération des jours fériés et des heures supplémentaires effectuées, la répartition des postes des nouveaux embauchés, la souplesse et les arrangements entre salariés pour prendre les jours en fonction des enfants, les répercussions de la RTT sur les conditions de travail, « la RTT a permis d'aborder l'aspect de la vie familiale, parce que les femmes, on a beaucoup travaillé pour améliorer leurs conditions de travail » dit par exemple ce DS. Ils évoquent aussi toutes les difficultés à faire respecter par l'employeur les nouvelles normes de temps de travail, mais également les répercussions de la RTT sur l'organisation de l'entreprise en terme de fatigue et de stress des salariés d'autant que l'embauche n'a pas toujours été suffisante, « depuis la loi Aubry, il n'y a jamais eu autant d'arrêts de travail. Les gens saturent parce qu'il n'y a pas eu d'embauches et on doit faire le même travail », dit un mandaté. Cependant les discours sont distincts entre l'insatisfaction concernant l'organisation du travail, les conditions de travail et la satisfaction d'avoir plus de temps pour soi.

Les hommes ont un discours plus critique que les femmes sur la RTT car ils évoquent davantage les répercussions de la RTT sur les conditions de travail dans l'entreprise et qui ne sont pas toujours favorables aux salariés, alors que les femmes évoquent l'effet positif du temps libéré pour la famille. « on a grignoté un peu des heures des salariés pour que l'on arrive à 35 h et on ne s'y retrouve pas par rapport au confort d'un bon fonctionnement, on est limite, limite » dit ce mandaté ;

Ils ont, par ailleurs, pour la plupart, négocié un temps familial pour les femmes afin de leur faciliter la conciliation vie professionnelle et vie familiale mais sans se poser la question de son partage, « les femmes me l'ont dit : on souffle. Donc ça a été une amélioration pour les mères de famille, ça a été je pense une grosse amélioration », dit ce DS ou « ce sont essentiellement les femmes qui prennent des demi journées ... C'est le mercredi pour les plus jeunes, celles qui ont des enfants et qui ont entre 35 et 40 ans ... » explique ce mandaté. Les hommes parlent de temps libéré pour les femmes : demi journées, mercredi, vacances scolaires, en leur laissant le choix de ces jours, tant il leur paraît « naturel » que les femmes s'occupent des enfants, « Les femmes ont demandé plus le mercredi et les vacances scolaires... », fait remarquer ce mandaté ou « ce sont essentiellement des femmes qui prennent des demi journées ... le mercredi pour les plus jeunes ... », constate cet autre mandaté. Ils évoquent les arrangements que permettent les plages horaires pour les femmes « elles arrivent entre sept heures et demi et neuf heures le matin, elles vont poser leurs gosses à l'école, elles viennent au travail après ... », dit ce DS ou « c'est tout à fait clair, bon celles qui habitent loin, qui sont fatiguées, qui ont des enfants en bas âge, bon le perçoivent comme du temps libre pour mieux s'organiser dans leur travail, leurs tâches ménagères, leurs tâches quotidiennes, des choses comme ça », fait remarquer ce DS en parlant de la RTT des femmes. Elles l'ont revendiqué et négocié pour elles, ils ont également négocié pour qu'elles l'obtiennent. Dans le domaine familial, DS et mandatés laissent volontiers le

choix aux femmes et ont négocié avec des représentations sexuées de l'organisation de la vie qui ont des répercussions sur les modalités et les pratiques du temps de travail : la RTT est un temps qui permet de mieux « concilier » pour les femmes, la vie professionnelle et la vie familiale.

Les entretiens confirment d'autres résultats de recherche : les femmes prennent tous leurs jours RTT, les hommes les mettront plus volontiers sur un compte épargne temps lorsqu'il existe ou les prendront les lundi ou vendredi et aussi pendant les vacances scolaires s'ils peuvent partir avec leurs femmes et leurs enfants (De Terssac et al., 2000 ; Lurol, Pélisse, 2002).

Les hommes parlent pour eux-mêmes du temps libéré par la RTT comme un temps pour soi, pour bricoler ou jardiner, pour faire du sport ou encore pour s'occuper de la vie associative ou militante, comme un temps familial aussi pour partir en week-ends prolongés ou en vacances ou encore accompagner les enfants à l'école le matin. La participation des pères aux activités parentales reste cependant fort limitée au quotidien comme d'autres analyses l'ont mis en avant (Fagnani, Letablier, 2003) et les représentations et les pratiques du temps de travail ont peu évolué concernant le partage des activités domestiques et familiales entre les sexes. « Le fait de pouvoir partir la semaine prochaine en vacances avec mes enfants, c'est un bonheur ! Je passe plus de temps avec mes enfants que je ne vois pas beaucoup dans la semaine parce que je travaille, et ça me permet de compenser ça avec plus de présence pendant qu'eux sont plus disponibles aussi pendant les vacances », dit ce mandaté.

Une approche plus globale du temps pour les trentenaires hommes

Si les normes familiales traditionnelles sont encore très prégnantes dans les comportements des deux sexes, le fait que certains hommes DS et mandatés, plus jeunes, parlent d'un temps libéré pour s'occuper des enfants, partir en week-end en famille, s'intéressent à la parité, pourrait être un signe avant-coureur de volonté de changement. Un DS de plus de cinquante cinq ans fait remarquer que jusque là « l'aspect professionnel chez un homme est beaucoup plus fort que chez une femme, là c'est je veux dire la vie familiale. » puis il rajoute « Bon, chez les jeunes c'est modifié. Moi je vois, nous avons un adhérent qui a choisi les mercredis, deux jours par mois compte tenu de la RTT, c'est un cadre et il dit : moi je m'occupe de mes filles le mercredi. La RTT correspond plus à un style de vie nouveau ».

On voit bien là deux conceptions du temps qui s'affrontent liées à des représentations différentes de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les hommes jeunes commencent à revendiquer une présence plus grande auprès de leurs enfants et à la trouver légitime, « l'idée c'était de dire la vie de famille c'est que le matin on doit emmener les enfants à l'école que ce soit le père ou la mère donc c'est bien d'avoir l'horaire variable parce que si l'on n'a pas l'horaire variable c'est généralement les femmes qui se débrouillent pour le faire donc c'était laisser une marge de manoeuvre et y compris le soir pour aller chercher les enfants à l'école par exemple ; ça a été la journée du mercredi, c'était de dire et bien les hommes doivent pouvoir prendre aussi le mercredi donc il y a eu tout ce débat sur les conditions de travail qui était très important, sur l'aspect de la vie familiale, et cela on l'a gagné parce que l'horaire variable s'est complètement étendu » dit ce jeune DS. Un autre DS occupe son mercredi après midi à l'agrandissement de sa maison mais envisage de s'occuper de son enfant quand il sera grand et ira à l'école. Cet autre DS de 30 ans, est convaincu que la parité est importante pour faire avancer les mentalités « de pouvoir travailler ensemble, d'avoir des regards différents, d'avoir des manières de fonctionner différentes ».

Un mandaté fait remarquer que « des jeunes pères ont pris le mercredi après midi », et que dans son entreprise où les salariés ont entre 25 et 35 ans, les demandes de prise de jours RTT étaient « peu ou prou similaires » concernant les hommes et les femmes. Un autre mandaté pense à titre personnel que les 35 heures lui ont permis d'avoir du recul par rapport à son travail, d'être plus proche de ses enfants « prendre le temps de discuter, d'échanger, d'être beaucoup plus cool qu'avant et puis je ne bricole pas plus qu'avant... mais j'accompagne les enfants pendant leurs loisirs, leurs activités ».

Ainsi les trentenaires hommes se distinguent de leurs aînés en ayant une conception plus globale des temps professionnels et privés et se rapprochent ainsi des femmes dans leur rapport au temps et des femmes DS par leur conception plus égalitaire concernant les enfants. Cependant, si la RTT peut encourager le développement des activités avec les enfants, la participation des pères aux activités parentales reste encore fort limitée au quotidien, y compris parmi les hommes des jeunes générations. Si les enfants tendent à devenir, pour ces derniers, une préoccupation commune aux deux sexes, les tâches domestiques ne sont aujourd'hui encore ni évoquées, ni prises en compte et restent le noyau dur des inégalités entre les sexes.

Île de France - Province : des conceptions différentes du temps et des négociations

L'économie francilienne est marquée par le poids du tertiaire. Des études de l'INSEE antérieures aux lois Aubry avaient mis en évidence des différences dans l'emploi du temps quotidien des actifs en Île de France et en province. En Île de France, on observait ainsi une journée de travail plus longue, notamment chez les femmes avec des temps domestiques et de loisir plus faibles, et une différence sensible entre les hommes et les femmes mais moins accentuée qu'en province ; une baisse du temps professionnel moyen en Province (augmentation des temps partiels) avec une augmentation du temps domestique et du temps libre pour les femmes. On observait également en Île de France un surinvestissement des hommes actifs en couple dans leur activité professionnelle qui ne s'observait pas en Province. Ces différences dans l'usage des temps se retrouvent dans le passage aux 35 heures. De fait, à la base, le rapport au temps n'est pas le même en Île de France et en Province, mais il diffère également entre les hommes et les femmes d'une part, entre les Délégués syndicaux et les mandatés d'autre part.

Un rapport au temps différent en Ile de France et en Province mais avec des nuances de genre

Les représentations du temps et la place du temps familial

L'analyse des deux corpus Ile de France / Province ⁴ montre une conception des temps homogène en Ile de France, plus éclatée en province. Pour les signataires franciliens, en effet, le temps de travail et le temps hors-travail ne sont pas dissociables. Les interviewés construisent plutôt dans leur discours une polarité « temps » et « travail ». « Il prend ses RTT quand il a le temps », dit un mandaté. Le temps « mesuré » (qui correspond au temps de travail), le temps libéré par la RTT et le temps familial constituent un tout, très fortement associé au travail et on le regarde de l'intérieur de l'entreprise, qui le conditionne.

⁴ Le corpus Ile de France se compose de 23 entretiens, dont 14 femmes et 9 hommes; 11 DS et 12 mandatés. Le corpus de Province se compose de 29 entretiens, dont 11 femmes et 18 hommes; 11 DS et 18 mandatés.

En province, travail et hors-travail constituent deux domaines à part, et lorsque l'on parle de la famille et des enfants, on se situe à l'extérieur de l'entreprise. La différence dans la représentation du temps ou des temps est perceptible notamment dans l'usage du temps libéré avec la RTT : pour les franciliens, la RTT correspond à des jours de congés répartis sur l'année, selon les besoins « Je récupère cette fameuse journée dans le mois », dit un DS. De plus, la RTT représente une sorte de capital qui se construit et se gère dans l'entreprise, « Quand on a besoin de faire quelque chose, on prend sur vos RTT », dit ce mandaté. En province, la RTT correspond soit à du temps libre quotidien ou hebdomadaire quand ce temps est associé au thème de la famille – RTT signifie alors souplesse au quotidien - soit à des congés annuels supplémentaires comme le montrent ces discours de mandatés et DS, « ça permet de rentrer plus tôt le soir, de profiter de sa soirée » ou « ça devient deux semaines de congés en plus ».

Enfin, la représentation très homogène du temps (des temps) en Ile de France et la prégnance du temps professionnel confère au couple temps/travail une place centrale. En Province, où famille, travail, congés constituent des mondes à part, le travail est certes un élément important des temps de vie, mais il n'en est pas forcément le coeur. « Le temps pénétré par le travail ; le travail pénétré par le temps ... » (Zarifian, 2003).

Des différences brouillées par le genre...

Cette conception du temps en Ile de France se rapproche de la conception globale du temps pour les femmes, alors que la conception plus éclatée du temps en province caractérise la conception dissociée du temps chez les hommes. La différence la plus nette entre hommes et femmes se dessine autour de la question de la famille et du temps familial, révélée par une vision différente de la RTT et de son usage (la différence n'étant pas de même nature que celle évoquée entre l'Ile de France et la Province).

Pour les femmes, qu'elles soient en Ile de France ou en Province, même si leur rapport au temps demeure différent, la place et l'importance du temps familial sont proches (temps libéré pour la famille...), alors que les hommes, en Ile de France et en Province, se distinguent par leur approche spécifique du temps familial, considéré somme toute, comme une affaire de femmes.

Les 35 heures ont marqué, pour les femmes interrogées, une rupture avec le passé, puisque la RTT leur permet une meilleure conciliation. En effet, évoquer le temps renvoie à leur rôle de mère, et même si, en Ile de France, le temps reste un tout dont elles n'ont pas vraiment la maîtrise (« ils nous donnent, ils nous prennent ») parce qu'il est à l'intérieur du domaine du travail, les femmes, par leur discours, donnent une image idéalisée de la RTT, « Je regrette parce que j'ai ce temps là aujourd'hui ; je l'aurais eu il y a 20 ans, j'aurais été la mère la plus comblée » remarque une mandatée.

Pour les femmes en Province, la rupture est moins nette entre l'avant et l'après 35 heures, peut-être du fait qu'elles montrent une plus grande autonomie par rapport à la gestion du temps, qui ainsi devient un peu moins central. Les hommes ont une appréciation beaucoup plus modérée de la situation présente (peu de références à la situation antérieure) et de la RTT, dont ils parlent avec une certaine retenue. Pour eux, la RTT est plutôt un bon système, avec ses avantages et ses inconvénients ; un système comme un des éléments de l'entreprise, qui bouscule leur activité et leur organisation comme le montrent ces discours de mandatés et de DS, « impossibilité parfois de ne pas travailler » ou « déjà que nous avons 7 semaines de congé ».

Mais la RTT est surtout appréciable à leurs yeux pour ce qu'elle apporte aux femmes. En effet, les hommes semblent avoir (ou avoir construit à l'occasion des 35 heures) une

représentation spécifique du « temps de vie familiale » auquel ils attribuent une plus grande importance pour les femmes que pour eux-mêmes, le temps étant pour eux avant tout un temps de vie professionnelle. Ceci est particulièrement visible en province. « ...la mère de famille, c'est ou le temps boulot ou le temps à la maison pour s'occuper de son mari et de ses enfants », dit un DS.

... et par le statut

Les spécificités Ile de France–Province, qui se recomposent au niveau des catégories « hommes-femmes », sont également nuancées selon le statut – DS / mandaté – des signataires. En effet, croisés avec le statut, ces constats s'affinent pour mettre en évidence que la question du temps a été davantage portée en Ile de France par des femmes mandatées d'âge moyen, alors que leurs homologues de province, tout en étant concernées par la question du temps, semblent s'être investies sur les modalités de la négociation (ce qui nous renvoie au constat de la centralité du temps pour les femmes en Ile de France). Ceci confirme que les femmes se sont fait mandater (ou ont été mandatées) dans ces négociations du fait de l'enjeu sur le temps de travail, et ce très fortement en Ile de France.

L'analyse des discours sur le temps confirme ces positionnements : les femmes mandatées sont très impliquées dans leurs énoncés, avec une dimension affective par rapport au contenu : « C'était idéal, j'aurais été heureuse / vous savez, je n'ai pas.../ je crois aussi ».

Alors que les hommes semblent plus attentifs à leurs actes de langage et plus distants de ce contenu, « ça me permet de m'impliquer un petit peu plus / ça pose des problèmes relationnels ». Par ailleurs, les mandatées semblent assumer, au moins un an après les négociations, ce rôle de représentantes des intérêts de leurs collègues (femmes) puisque sur les questions de modalités de la RTT, elles en réfèrent beaucoup à « elles ». Sur cette même question, les mandatés hommes parlent de l'ensemble des salariés. Le mandaté plus que la mandatée se présente comme « acteur syndical », autant en province qu'en Ile de France (Defalvard, Lurol, Polzhuber, 2004, 2005).

En revanche, pour tous, sans distinction de genre ni de statut, la négociation sur les modalités de RTT semble avoir été ancrée très localement : on pourrait dire qu'il y a eu décentralisation effective – vécue comme telle – de la négociation sur les 35 heures. Ceci se révèle avec le discours spontané, illustratif, référent au collectif de femmes (chez les femmes mandatées) ou de salariés (chez les hommes). Sur les autres questions (enjeu emploi de la négociation), chez les DS, notamment les hommes en Ile de France, on note un discours beaucoup plus « institué », explicatif et argumenté, avec référence au monde syndical, « elle ne fait pas partie du monde syndical comme on l'entend malgré tout » dit ce DS indiquant une négociation à un niveau plus global. Les signataires sont vraiment acteurs de la négociation, ce que révèle la fréquence des verbes « savoir » et « vouloir », à propriété « animée », plutôt caractéristique du discours masculin de domination (Viollet, 2002). Les énoncés des femmes déléguées syndicales sur les processus de la négociation présentent toutes les spécificités discursives notées précédemment, sauf cette dernière... d'où l'on peut conclure, pour ces négociations précises, que les femmes sont pleinement dans leur rôle de « délégué syndical » mais n'en demeurent pas moins dans celui, plus classique, de « dominé ».

En Province, le discours des DS est de manière générale moins argumenté, plus descriptif, avec la marque non pas du décentrement (renvoi à l'extérieur syndical) mais de la distance (« on » indéfini) et des retours pour expliquer, montrer une logique (convertir le récit en situation pertinente...). Il se construit ici aussi, comme nous l'avons vu précédemment, une représentation de la négociation ancrée très localement,

assez proche somme toute de celle trouvée chez les mandatés lorsqu'ils s'expriment sur les modalités de prise de RTT.

Une prise en compte différente de l'égalité professionnelle

Au dire des répondants, l'égalité professionnelle a été peu prise en compte dans les négociations. Cependant, et même si le terme renvoie à une notion floue, la question de l'égalité entre les hommes et les femmes s'inscrit en creux tout au long des entretiens, avec les questions de la conciliation des temps, de l'accès à des postes importants, des temps partiels, des salaires.

Salaires et emplois comme enjeux de la négociation

Cette question des salaires et des emplois comme enjeux de la négociation, qui n'a pas été prise en charge de la même façon par les uns et les autres (selon nos quatre catégories d'acteurs), intègre dans certains cas sinon la question de l'égalité professionnelle, du moins la dimension du genre.

En Ile de France, les délégués syndicaux (hommes et femmes) ont associé les mots [homme] et [femme] aux questions d'emploi (embauche, poste...) et de salaire. En province, les femmes déléguées syndicales ont également associé ces termes à poste, recrutement, emploi, mais sans référence au salaire. Chez les hommes en province, cette dimension est quasi absente. La dimension du genre semble avoir ainsi été davantage prise en compte en Ile de France qu'en province, par les délégués syndicaux hommes et femmes en Ile de France, par les femmes déléguées syndicales en province.

Comme pour le corpus France entière, les mandatés, et principalement les femmes mandatées, sont absentes des énoncés qui constituent ces champs lexicaux (sauf pour un entretien significatif de province). En Ile de France et en province, les femmes mandatées ont négocié les modalités de réduction du temps de travail sous l'angle de la conciliation et peu les questions d'emplois et de salaires.

L'égalité professionnelle : une préoccupation en creux

Au-delà de la prise en compte du genre dans la question de l'emploi et des salaires, l'égalité professionnelle a été davantage une préoccupation en creux qu'une vraie revendication affichée. Pour les femmes DS en Ile de France, « égalité professionnelle » est associée clairement à une discrimination, « Les dirigeants de la société sont très machistes ; il n'y a pas de femmes au niveau de la direction,... pas aux postes importants », dit cette DS, mais il ressort également de leur discours une sorte de prise de conscience, en dialogue, de la question, qui de fait n'apparaît plus comme un objectif explicite « on a... attendez, ben, on n'a que trois cadres (femmes) » ou « c'est vrai que les femmes... ».

Quant aux délégués syndicaux franciliens, ils ont tendance à associer discrimination à différence de salaires. Contrairement aux femmes, ils semblent être bien au fait de la question, mais leurs réponses tendent plutôt à minimiser le problème « En ce moment, on travaille pas mal sur ce dossier... » ou « Si on en avait eu une (femme), elle aurait pu passer aussi ... ».

Et, lorsque l'on pose la question de l'égalité professionnelle à ces délégués syndicaux, ils parlent des femmes (beaucoup de « elles »/elle/il/nous) et illustrent leurs réponses par des parcours de femmes⁵. La notion d'égalité homme-femme qui est schématisée

5 Notons que ces constats se rapprochent de ceux faits par C. Viollet (2002) dans son étude : la sur-représentation de « femme » et des termes féminins est caractéristique des rapports de domination. « le groupe dominé est constitué en objet principal du discours, (alors que) le groupe dominant, en tant que référent social implicite, est moins nommé par les locuteurs ». Le fait que les hommes en

ici est bien celle d'une relation d'emblée asymétrique (inégalitaire), ce qui renvoie l'égalité à un statut d'objectif, non de réalité. Mais les marques de leur discours, certes argumenté et explicatif, mais peu revendicatif, comme celui des femmes, montrent qu'il ne s'agit pas d'un objectif crucial.

En province, l'analyse des discours conduit à deux constats : d'un côté, une quasi absence du concept d'égalité professionnelle dans les énoncés des hommes ; de l'autre, une acception large chez les femmes, puisque le terme renvoie à des expériences allant de la discrimination raciale au harcèlement sexuel...

Conclusion ?

Dans les négociations des 35 heures, la question du genre en province a été vue majoritairement sous l'angle du temps : temps libéré pour les femmes, en lien avec la maison et les enfants. Les autres questions concernant l'égalité professionnelle n'ont été abordées – par des femmes - que dans le cadre de situations assez spécifiques. De manière générale, si la préoccupation de l'égalité professionnelle est clairement portée par des délégués syndicaux/déléguées syndicales, il est difficile de dire que les négociations sur les 35 heures ont réellement intégré la question.

Le temps ne représente pas la même chose pour les hommes et pour les femmes, pour les franciliens et les salariés en province. Le mandatement a présenté pour les femmes notamment une occasion de s'impliquer personnellement dans une question cruciale pour elles – le temps -, encore plus en Île de France qu'en province semble-t-il. Les hommes, qui ont été mandatés en province, ont vu moins le thème du temps que la possibilité de se construire comme acteur syndical dans l'entreprise, ce qui pourrait éventuellement signifier une évolution des relations professionnelles.

Les différences de représentation et les conventions intériorisées avec lesquelles les uns/les unes et les autres ont négocié ont forcément influencé le résultat final. Les lois Aubry ont sans aucun doute permis une prise de conscience quant à la question de la conciliation des temps de travail, temps familiaux, temps sociaux en général et à leur nécessaire articulation. Cependant, on peut craindre que le côté positif de la RTT, par les modalités retenues dans les accords qui assouplissent les temps pour les femmes, et leur donnent plus de disponibilité pour les enfants et le travail domestique, n'aggrave de fait les écarts entre les hommes et les femmes dans le contexte professionnel.

province aient peu intégré la dimension du genre (dans leur discours) ne signifierait donc en rien que leur conception de l'égalité homme-femme n'ait pas évoluée...

Annexes

Les 35 heures en France : éléments de contexte

Les lois Robien et Aubry I sont intervenues dans un contexte de chômage élevé (taux supérieur à 12% en 1997) et s'inscrivent dans une évolution du débat social qui, au cours des années quatre-vingt dix, a donné en France à la réduction du temps de travail une place centrale au sein de la politique de l'emploi (Freyssinet, 1997a).

La loi Robien a été adoptée par les députés en juin 1996. Elle encourage les entreprises à réduire le temps de travail et à créer ou sauver des emplois, en échange d'une exonération de cotisations sociales. Ainsi, les entreprises qui réduisent d'au moins 10% la durée du travail de tout ou partie de ses salariés bénéficient d'un allègement de cotisations patronales de sécurité sociale de 40% la première année et de 30 % les six années suivantes. L'allègement est majoré pour les entreprises procédant à au moins 15 % de RTT. Le dispositif comprend deux volets : le volet offensif destiné à créer des emplois et le volet défensif, qui vise à éviter des licenciements économiques. Dans son volet offensif, l'octroi de l'aide publique est conditionné par une augmentation des effectifs proportionnelle à la réduction des durées travaillées (10 ou 15 %) avec une contrainte de maintien du niveau global d'emploi pendant deux ans. Pour bénéficier du dispositif, les entreprises doivent faire l'objet d'une négociation et d'un accord collectif d'entreprise, signé avec au moins un syndicat considéré comme représentatif, ou avec un représentant autorisé d'un tel syndicat, désigné dans le cadre d'une procédure dite de mandatement (cf. encadré).

Cette loi, votée sans susciter l'intérêt des partenaires sociaux, provoquant même parfois l'hostilité des organisations patronales représentatives (Freyssinet, 1997b) a pourtant suscité rapidement une dynamique inattendue de négociation et d'accords d'entreprise. Au total, en moins de deux ans, plus de 3 000 conventions ont été signées et 280 000 salariés ont réduit leur durée du travail prévoyant 33 000 créations ou maintiens d'emplois (Doisneau, 2000).

La première loi Aubry du 13 juin 1998 (loi dite Aubry I) change à la fois la dynamique et l'échelle du processus de réduction du temps de travail. Elle annonce une réduction de la durée légale du travail à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres et ouvre une perspective de généralisation d'un processus qui demeurerait localisé (Aucouturier, Coutrot, 2000). Elle permet aux entreprises de bénéficier d'une « aide incitative » lorsqu'elles réduisent la durée du travail avant l'échéance du 1er janvier 2000. Cette aide est conditionnée par une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail de tout ou partie des salariés et ouvre droit à un allègement des cotisations sociales patronales pendant cinq ans à raison de 9 000 francs par an et par salarié concerné la première année (7 000 francs pour les accords signés après le 30 juin 1999). L'allègement est dégressif les années suivantes. La contrainte de maintien d'emploi pendant deux ans pour les entreprises anticipatrices est identique au dispositif Robien mais le niveau requis de création d'emplois pour le volet offensif n'est que de 6 % pour une réduction de 10 % des durées travaillées. Dans son volet défensif, la loi exige que l'entreprise s'engage à éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective à raison de 6 % pour une RTT de 10 %. Les conditions d'accès aux aides (convention, négociation d'un accord ...) sont les mêmes que dans le dispositif Robien. En moins d'un an, 69 accords de branche sont signés, concernant près de 8 millions de salariés ; les accords étendus couvrent 4,1 millions de salariés. Au niveau des entreprises, plus de 4 000 accords sont signés dans le même temps, couvrant 1,1 million de salariés.

La loi Aubry II du 19 janvier 2000 fixe la durée légale à 1 600 heures annuelles, elle confirme ainsi la première loi d'incitation à la réduction des durées travaillées. L'aide incitative est supprimée et remplacée par une aide pérenne qui fusionne avec l'allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires. Ce dispositif n'est plus conditionné ni à la création ou au maintien d'emplois, ni à un mode constant de calcul du temps de travail. Les entreprises peuvent ainsi décompter du temps de travail effectif certains temps de pause, des temps de formation ou des jours fériés qui y étaient auparavant intégrés. La loi Aubry II innove également dans les modalités d'accès à l'aide pérenne. Le bénéfice de cette dernière est subordonné à la négociation d'un accord de branche étendu. Cette possibilité « d'accès direct » concerne les entreprises de moins de 50 salariés. Après un an d'application de la loi Aubry II, plus de 40 % des passages à 35 heures résultaient d'accès directs. Par ailleurs, comme dans les dispositifs Robien et Aubry I, la loi Aubry II confirme la possibilité de négocier un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative et prévoit en outre l'organisation d'un référendum, celui-ci étant également requis lorsque les syndicats signataires ne sont pas majoritaires dans l'entreprise. Des dispositions spécifiques concernent les entreprises de 20 salariés au plus (Charpentier et al., 2004).

La législation sur les délégués syndicaux et les mandatés

En France, les représentants du personnel dans les entreprises sont soit élus par les salariés comme membres du comité d'entreprise ou comme délégués du personnel ; ils peuvent alors être affiliés à une organisation syndicale ou non ; soit désignés par une organisation syndicale représentative comme délégués syndicaux ou comme salariés mandatés.

La désignation d'un délégué syndical ne peut intervenir que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Dans ces entreprises, si un syndicat représentatif désigne un délégué syndical, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation. Dans les entreprises plus petites, les organisations syndicales peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Dans ces entreprises, la constitution d'une section syndicale est possible si un certain nombre de salariés d'une entreprise adhère à un syndicat. Les organisations syndicales peuvent également mandater un salarié pour signer un accord, comme ce fut le cas lors de la négociation de la réduction du temps de travail.

La présence de représentants syndicaux élus dépend des suffrages obtenus par les listes syndicales aux élections professionnelles. Elle dépend également de la tenue effective des élections : alors qu'elle est obligatoire à partir de cinquante salariés, la mise en place d'un comité d'entreprise n'est effective que dans 88% des entreprises de cette taille ; de même, seulement 63 % des établissements de plus de dix salariés (seuil d'obligation légale) disposent d'un délégué du personnel (Amossé, 2004).

Le mandatement a été conçu avec l'Accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 par les interlocuteurs sociaux pour permettre la négociation et la signature d'accords en l'absence de délégué syndical. Les textes qui fournissent un premier cadre législatif au mandatement sont la loi du 11 juin 1996 dite « Robien » et la loi du 12 novembre 1996 qui rend possible le mandatement dans les entreprises en l'absence d'accords de branche. Mais le texte législatif de référence en matière de mandatement est la loi d'Orientation et d'Incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 dite « Aubry I ». Cette loi autorise l'accès au mandat pour négocier sur le temps de travail dans le cadre d'un accord aidé (c'est-à-dire bénéficiant des aides de l'État), en intégrant les implications de cette négociation sur « l'ensemble des thèmes de la négociation sur la réduction du temps de travail dans l'entreprise, notamment les

aspects relatifs à l'organisation du travail ». La deuxième loi dite « Aubry II » sur la RTT du 19 janvier 2000 perpétue le mandatement dans le cadre des 35 heures.

Peut être mandaté tout salarié, à condition qu'il n'ait aucun lien de parenté avec le chef d'entreprise : il bénéficie alors du statut de salarié protégé. Tous les syndicats représentatifs ont la possibilité de mandater un salarié. La loi Aubry II prévoit que les accords signés par mandatement doivent être approuvés par une majorité des suffrages exprimés lors d'une consultation de l'ensemble du personnel (Dufour et al., 2000; Furjot, 2001).

Encadré : La méthodologie de l'étude

2400 questionnaires ont été adressés aux signataires d'accords d'entreprise (ou d'établissement) conventionnés Aubry I, des délégués syndicaux et des mandatés. L'échantillon des accords Aubry I sélectionné est représentatif des entreprises les ayant signés selon des critères de taille, de secteur, comme de type d'accord (offensif/défensif, mandaté/délégué syndical).

Le questionnaire a permis d'analyser quels furent les acteurs à l'initiative de la négociation, comment les questions d'égalité professionnelle furent ou non prises en compte, la composante genre des entreprises et des accords, le contenu de l'accord et sa mise en application ainsi que des données relatives à l'entreprise et au signataire. Les réponses au questionnaire comportent un biais dans la mesure où les mandatés ont plus répondu que les délégués syndicaux du fait, en partie, qu'ils sont plus souvent des femmes dont l'intérêt pour l'étude explique leur surreprésentation.

Le questionnaire nous a permis par ailleurs d'entrer en contact avec des signataires d'accord Aubry I. Cinquante-deux entretiens approfondis ont ainsi été conduits en Île de France et en Province auprès de signataires, vingt-deux délégués syndicaux et trente mandatés, vingt-sept hommes et vingt-cinq femmes, d'une durée moyenne d'une heure trente à partir d'une grille d'entretiens constituée de quatre blocs de questions ouvertes, permettant d'interroger les signataires à leur domicile ou sur leur lieu de travail. Le premier bloc portait sur la situation relative aux modalités d'organisation du temps de travail avant la négociation et l'accord 35 heures. Le deuxième bloc portait sur les modèles 35 heures en présence lors de la négociation aussi bien du côté de la direction que du côté des salariés et, dans les deux cas, tels que le signataire salarié pouvait les restituer. Le troisième bloc concernait le contenu de l'accord aussi bien que son application. Enfin, un dernier bloc portait sur le positionnement personnel du signataire salarié, aussi bien du point de vue général de l'accord en acte que de sa situation personnelle.

Ils ont été réalisés par des doctorants en sociologie (Bastien Bosa, Elsa Hervé et Julie Pollard) ainsi que par les auteurs de l'étude. Le matériau recueilli (près de mille pages) a fait l'objet d'une première analyse de contenu et d'une analyse de données textuelles à l'aide du logiciel Alceste (cf. Defalvard H., Lurol M., Polzhuber E., 2004b, vol. 2). En fait, cette dernière analyse a été conduite sur l'ensemble du corpus ainsi que sur des sous corpus, celui des signataires hommes et celui des signataires femmes, celui des mandatés et celui des délégués syndicaux, celui des signataires de Province et celui des signataires franciliens. De manière générale, l'analyse avec Alceste (cf. annexe) a découpé le corpus en trois grands mondes lexicaux : celui relatif à l'organisation du temps, celui relatif aux enjeux de la négociation et, enfin, celui relatif aux processus de la négociation. Ces mondes lexicaux ne s'articulent pas de la même façon et ne se décomposent pas de la même manière selon que les signataires sont des hommes ou des femmes (cf. dendrogramme ci-après), des mandatés ou des délégués syndicaux, des

franciliens ou des provinciaux. Nous mobilisons ici les résultats relatifs à l'organisation du temps.

L'analyse de contenu a été menée de deux manières : en lien avec les résultats d'Alceste des 52 entretiens de notre corpus, c'est-à-dire à partir des classes de vocabulaire mis en avant par le logiciel ; par l'analyse transversale des entretiens, c'est-à-dire l'analyse comparative des énoncés à travers des thèmes et des sous thèmes par statut (DS, mandatés) et par genre. Puis une analyse des discours a repéré comment les locuteurs s'expriment dans leur contexte, en faisant apparaître de nouvelles différenciations, notamment entre l'Île de France et la Province.

La comparaison Île de France/Province est à l'origine de notre hypothèse de départ. En 2001, l'analyse pour l'Observatoire Temps et Travail de 400 accords Aubry I signés en Île de France avait mis en évidence le fait que 46% des mandatés signataires d'accords étaient des femmes, alors qu'elles ne représentent en France que 20,5% des délégués syndicaux. Les femmes s'étaient-elles mobilisées fortement pour se faire entendre sur la conciliation des temps ? Nous avons étendu l'étude à la France entière et gardé une comparaison IDF/Province, étant entendu que l'Île de France est la plus grande région française avec des caractéristiques particulières (Defalvard, Lurol, Polzhuber, 2004).

Les corpus des signataires hommes et femmes analysés par Alceste

Le logiciel d'analyse de données textuelles Alceste, renvoyant à une approche pragmatique du langage, procède à une première opération qui sélectionne les mots pleins du corpus, caractérisés par leur contenu immédiat, laissant de côté les mots outils nécessaires à la syntaxe d'une phrase. Une suite de mots pleins, mis sous forme réduite, est ainsi constituée puis découpée en segments, les unités de contexte élémentaire (UCE), selon une troncation à la fois naturelle et arbitraire. Ce découpage est naturel en tant que chaque segment de mots pleins reflète de la part du locuteur une association d'idées ; il est arbitraire en tant que chaque segment contient un nombre fixe de mots pleins défini de manière standard en fonction de la taille du corpus.

L'analyse de données textuelles porte alors sur un tableau de données de base, dont les colonnes sont les mots pleins du corpus et les lignes les unités de contexte élémentaires. Le tableau des données de base du corpus des signataires femmes comporte ainsi 1 088 colonnes et 3 311 lignes, alors que celui des signataires hommes contient 1 124 colonnes et 6 527 lignes. Chaque case du tableau contient soit un 0 lorsque le mot plein colonne est absent de l'UCE ligne, soit un 1 lorsque le mot plein colonne est présent dans l'UCE ligne. En règle générale, le tableau des données de base contient un grand nombre de 0 pour un petit nombre de 1.

Le logiciel Alceste procède enfin à une classification descendante hiérarchique qui commence par rechercher la division du corpus en deux classes d'UCE qui maximise le khi^2 des marges (les oppositions entre les UCE), puis recommence l'opération pour chaque classe mère obtenue et ainsi de suite jusqu'à une segmentation du corpus en classes terminales qu'il n'est plus possible de diviser de manière significative. Chaque classe terminale obtenue se caractérise par des UCE contenant des mots pleins qui ne se retrouvent pas dans les UCE des autres classes et qui se répètent dans les UCE de la classe. Ainsi, chaque classe terminale révèle un monde lexical qui se comprend d'abord par différence aux autres mondes lexicaux du corpus, cette différence révélant dans un second temps son unité.

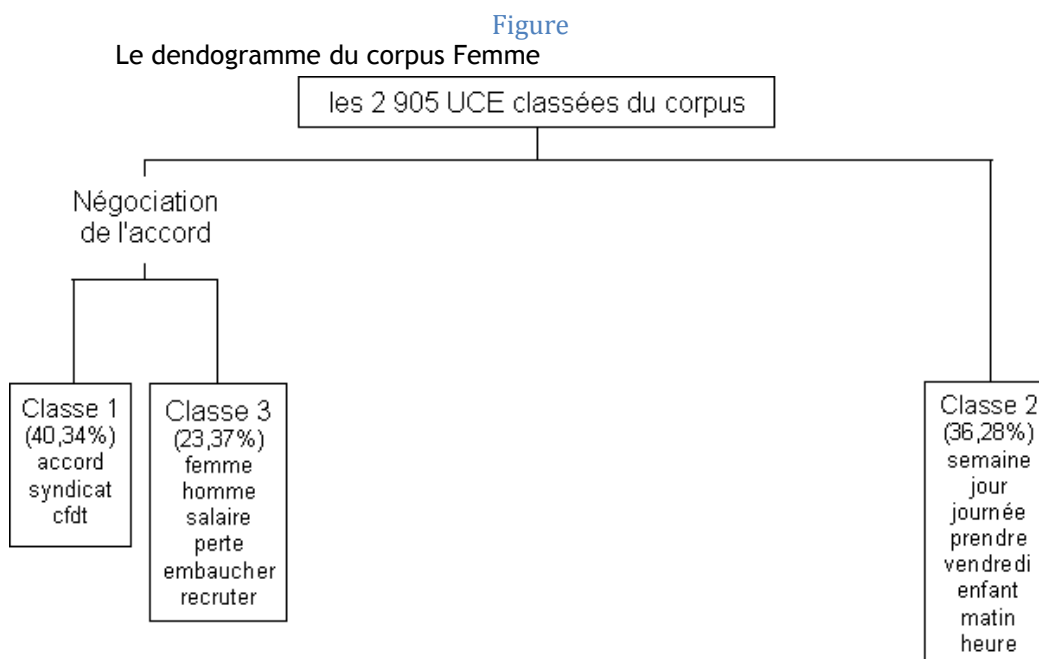
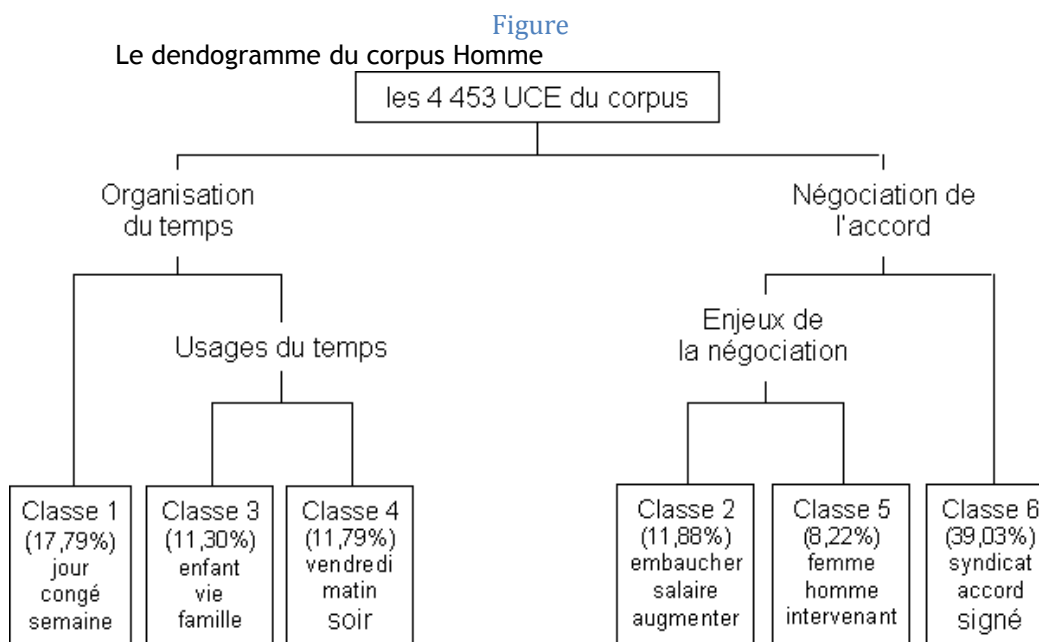
Les deux dendogrammes des classes obtenues par Alceste pour le corpus des signataires femmes et pour le corpus des signataires hommes (voir ci-après) montrent que ces deux corpus ont la même structure générale que le corpus total⁶. Chacun est, en effet, structuré autour des trois grands mondes lexicaux de la négociation des 35 heures, celui de l'organisation du temps, celui du processus de la négociation et celui des enjeux de la négociation. Toutefois, cette même structure générale des deux corpus Femmes et Hommes comporte deux différences majeures dans son organisation interne : l'une porte sur l'organisation du temps, l'autre sur les enjeux de la négociation.

Ainsi, le monde lexical de l'organisation du temps pour les signataires femmes est homogène, ne se subdivisant pas en plusieurs mondes lexicaux, à l'inverse de celui des signataires hommes qui se fragmente en trois mondes lexicaux : celui de la RTT et de l'organisation du temps (classe 1), celui du temps familial et privé (classe 3) et celui, enfin, du temps quotidien de l'entreprise (classe 4). Le monde lexical de l'organisation du temps des femmes signataires révèle ainsi une structure mère forte où à la « semaine », au « jour », à la « journée » de travail sont intégrés le temps quotidien de l'entreprise et le temps familial et privé. A l'opposé, le monde lexical de l'organisation du temps des signataires hommes compartimente et sépare les registres du temps, celui annualisé de la RTT, celui de la vie quotidienne de l'entreprise et celui de la vie familiale, ce dernier étant largement associé au temps des femmes. De même, le monde lexical des enjeux de la négociation est unifié dans le cas des signataires femmes alors qu'il ouvre sur une disjonction pour les signataires hommes qui séparent, d'un côté, les salaires et l'embauche, et de l'autre, l'emploi des hommes et des femmes.

Ces deux différences témoignent de deux manières différentes de penser et d'agir : celle plus pragmatique des signataires femmes dont la proximité au terrain est inclusive de ses différentes dimensions; celle plus théorique des signataires hommes dont l'abstraction tend à cloisonner les différentes dimensions du réel. Ces deux modalités traduisent deux manières distinctes d'habiter le monde qui ne doivent pas bien sûr être naturalisées mais comprises en référence aux construits sociaux dont elles sont l'héritage.

Enfin, ces différences laissent place à une parenté des corpus en ce qui concerne le monde lexical des processus de la négociation : dans les deux cas, il représente quasiment le même pourcentage du corpus et se caractérise par les mêmes mots pleins les plus caractéristiques.

⁶ La différence entre les UCE de chaque corpus et les UCE classées traduit la plus ou moins grande stabilité des classes. Dans le cas du corpus signataires femmes, on a 2 905 UCE classées, soit 87,7% (forte stabilité des 3 classes), alors que pour le corpus des signataires hommes, on a seulement 4 453 UCE classées, soit 68,2% (stabilité beaucoup plus faible des 6 classes). On peut en déduire que la structure générale du corpus des signataires femmes contient trois mondes lexicaux beaucoup plus homogènes que ceux de la structure générale du corpus des signataires hommes.



Bibliographie

AMOSSE Th. (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses* n°44.2, DARES.

AUCOUTURIER A.L., COUTROT Th. (2000), « Prophètes en leur pays, les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi* n°83, juillet.

BRIERE L., GUILBERT Y. (2000), « La place du temps de travail dans la journée des franciliens », in *Regards* n°48, INSEE, Île de France.

CHARPENTIER P., HUYGUES DESPOINTES H., LALLEMENT M., LEFRESNE F., LOOS-BAROIN J., TURPIN-HYARD (2004), « Gestion des temps et régulations sociales : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises et les conditions de travail des salariés ? », *La Revue de l'IRE*s n°44.

DEFALVARD H., LUROL M., POLZHUBER E. (2004), « Accords 35 heures : genre et statut », rapport DARES 2004.

DEFALVARD H., LUROL M., POLZHUBER E. (2004), « Le droit négocié d'entreprise : force ou faiblesse ? », *Quatre Pages du CEE*, janvier.

DEFALVARD H., LUROL M., POLZHUBER E. (2004), « Représentations et pratiques du temps de travail : des différences entre l'Île de France et la Province », *Les Cahiers de l'Observatoire temps et travail en Ile de France* n°3.

DEFALVARD H., LUROL M., POLZHUBER E. (2005), « Le mandatement : une forme de représentation et de mobilisation pour les femmes ? », dans *Les ressorts de la mobilisation au travail*, (sous la dir. de J.P Durand et D. Linhart), Octarès.

DEFALVARD H., LUROL M., POLZHUBER E. (2005), « Les inégalités de genre dans le passage aux 35 heures : sources et résistances », *Travail et Emploi*, n°102.

DE TERSAC G., FLAUTRE A., LE FEUVRE N., THEBAUT C., THOEMMES J. (2000), « Division sexuelle et genre », dans *Où va le temps de travail ?* (sous la dir. de G. DE TERSAC et D.G. TREMBLAY), Octarès.

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

DUFOUR Ch., HEGE A., VINCENT C., VIPREY M. (2000), « LE mandatement en question », *Travail et Emploi* n°82, avril.

FAGNANI J., LETABLIER MT. (2003), « S'occuper des jeunes enfants au quotidien : mais que font donc les pères ? », *Droit Social*, n°3.

FREYSSINET J. (1997a), *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politique publique et de négociations collectives*, éd. de l'Atelier.

FREYSSINET J. (1997b), « La loi Robien : rupture qualitative ou aubaine éphémère ? » *La Revue de l'IRE*s n°23.

FURJOT D., (2001), « Le mandatement : mesure transitoire ou solution d'avenir ? », *Premières Synthèses* n°19.1, DARES.

LE QUENTREC Y., RIEU A. (2002), « Femmes élues et syndicalistes : une participation sous contrainte », *Lien Social et Politiques*, RIAC 47.

LUROL M., PELISSE J. (2002), « Les 35 heures des hommes et des femmes », *Travail, Genre et Sociétés*, n°8.

VIOLLET C. (2002), « Femme, homme, travail : lieux de conflits sémantiques », *Sexe et genre, de la hiérarchie entre les sexes*, coord. HURTIG M-C., ed. CNRS.

ZARIFIAN Ph. (2001), *Temps et modernité, le temps comme enjeu du monde moderne*, L'Harmattan, Logiques Sociales.

ZARIFIAN Ph. (2003), *A quoi sert le travail?*, La Dispute, Paris.