



# MSU - DL9-Europe

## Les stratégies syndicales face au temps de travail

### du point de vue du genre

**Autriche – Belgique – Danemark – France – Italie – Pays-Bas**

Project coordination du Projet: **Rachel Silvera – ISERES – France**

Partenaires :

- Rachel Silvera, Cécile Granié – ISERES – **France**
- Erika Pircher, Edeltraud Ranftl – Diversity Centre – **Autriche**
- Maxime Stroobant, Saskia Ravesloot – IISA – **Belgique**
- Lotte Valbjorn – IHRD – **Danemark**
- Giovanna Altieri, Eliana Como – IRES – **Italie**
- Brenda De Jong – **Pays-Bas**

Projet financé dans le cadre de l'action clé "Renforcer les bases de la connaissance socio-économique" – Commission Européenne – Direction générale de la recherche.  
Contrat N° HP-CT-2001-00061

## Table des matières

Introduction.....	p.3
I – L'évolution du temps de travail dans les pays étudiés.....	p.5
I - 1. Données sur le temps de travail	
I - 2. les débats généraux dans les pays européens sur les thèmes de la réduction du temps de travail et de l'articulation des temps.	
II - La place du temps de travail dans les stratégies syndicales.....	p.10
II - 1- Les positions syndicales sur la réduction du temps de travail et l'annualisation	
II - 2. Le temps partiel : un thème controversé	
III - L'articulation des questions de temps de travail avec l'égalité dans des expériences locales.....	p.15
III - 1. Des exemples de "bonnes et de moins bonnes pratiques" en matière d'aménagement du temps et d'égalité.	
III - 2 - Bilan des facteurs favorables et défavorables à l'égalité en matière de temps	
Conclusion.....	p.22
Annexe : Présentation des études de cas.....	p.23
Bibliographie.....	p.29

## Introduction :

Dès la naissance du syndicalisme, la revendication pour une réduction du temps de travail est apparue. Que ce soit pour améliorer les conditions de travail, pour développer l'idée d'un droit au temps libre, ou encore pour lutter contre le chômage, tous les syndicats européens ont fait de cette mesure un axe revendicatif et de négociation important. Plus récemment, la question de l'articulation des temps de vie, en lien avec les objectifs d'égalité entre hommes et femmes a été également affirmée.

La Confédération européenne des syndicats (CES) affichait dans son programme, lors de son congrès de 1976, la réduction du temps de travail à 35 heures. Mais aujourd'hui, force est de constater que cet objectif reste peu appliqué dans les pays européens : seule la **France** a légiféré dans ce sens. Sur ces dernières années, il semble même que le processus de réduction collective du temps de travail soit remis en cause, y compris d'ailleurs en **France**. Désormais, en Europe, le développement des politiques de flexibilité du temps tendent à diversifier les horaires et les rythmes de travail : développement des horaires atypiques, du travail en équipes, du temps partiel, de l'annualisation et de la modulation des horaires... Ce mouvement est complexe. Il relève essentiellement de facteurs économiques (renforcement de la compétitivité, amélioration de la productivité...). Certes, des changements d'ordre sociaux et culturels contribuent en partie à ces changements : la participation massive des femmes sur le marché du travail joue en faveur d'une reconfiguration des temps de travail et explique le développement du temps partiel. De même les aspirations au temps libre, à un meilleur équilibre des temps sociaux s'affirment. Comme le rappelait récemment John Monks, Secrétaire général de la CES, dans le cadre des négociations sur la modification de la Directive sur l'aménagement du temps de travail<sup>1</sup> : *"Les travailleurs d'aujourd'hui sont de plus en plus des hommes et des femmes qui combinent le travail rémunéré avec d'autres activités dans la vie"*.

Mais les arbitrages entre d'un côté des choix économiques en matière de temps de travail, supposant une flexibilité croissante et une diversification des horaires et de l'autre, les aspirations des salariés à un temps véritablement choisi et maîtrisé sont difficiles. Dans une démarche favorable à l'égalité, le rôle des syndicats en matière de temps de travail est central : si les besoins de flexibilité sont désormais reconnus par les syndicats européens, la recherche de contreparties pour les salarié-e-s reste essentielle, que ce soit en termes de revenus, de temps libre, de possibilités de choix dans l'aménagement individuel du temps de travail.

Si la revendication d'une réduction du temps de travail passe au second plan, le thème de l'articulation des temps sociaux – temps de travail, temps familial et domestique, temps de vie sociale, temps de loisirs et temps "personnel" – devient un enjeu majeur. Cet enjeu est central tant du point de vue du fonctionnement du marché du travail et de l'efficacité économique que sur un plan social, en vue de favoriser une société plus équitable, mieux équilibrée. Il implique tous les acteurs de la vie économique et sociale : l'Etat et les services publics bien sûr, mais aussi les entreprises de plus en plus sensibles à cette dimension ; de même les familles, dans toute leur diversité, sont évidemment impliquées. Le développement de couples bi-actifs et des familles monoparentales (dont les femmes sont majoritairement "chefs de

---

<sup>1</sup> La directive 93/104/CE sur l'aménagement du temps de travail de 1993 est en cours de révision. Rappelons que cette directive fixe les durées maximales (48 heures hebdomadaires, 13 heures journalières et 4 semaines de congés annuels). Les propositions de révision, actuellement critiquées par la CES, portent notamment sur les points suivants : introduction du principe du "opt out" qui permet à un employeur de déroger à la durée maximale, si un salarié est d'accord ; une extension des périodes de référence sans négociation collective...

famille") implique une tension croissante, qui est nettement plus sensible pour les femmes, pour qui l'activité professionnelle ne s'est pas accompagnée d'un véritable rééquilibrage dans le partage des tâches domestiques. Dans ce cadre, les syndicats sont amenés de plus en plus à s'impliquer dans ce champ, au delà de l'entreprise.

Plus précisément, l'enjeu de l'articulation entre vie professionnelle et familiale est depuis plus de dix ans un des éléments importants de la politique européenne, à travers l'adoption de directives et recommandations importantes, souvent précédées d'accords entre les partenaires sociaux européens comme : l'aménagement du temps de travail, le temps partiel, le congé parental, la garde d'enfants et plus récemment la résolution de juin 2000 sur la participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie professionnelle et familiale ou encore la résolution du conseil de l'Union européenne introduisant des indicateurs de suivi sur l'articulation de la vie familiale et professionnelle en novembre 2000<sup>2</sup>. Les différents programmes d'action communautaires en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont également mis l'accent sur cette thématique. Enfin, la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) de 1997 et plus particulièrement les lignes directrices pour l'emploi (adoptées en 1999), intégrées dans les *plans nationaux d'action pour l'emploi*<sup>3</sup>, vont poursuivre ce mouvement). A partir de 2003, cette démarche ira plus loin en imposant des objectifs quantifiés (augmentation des taux d'emploi féminins à 60%, réduction du chômage de longue durée d'1 point, réduction d'1/2 point des écarts de rémunération d'ici à 2010, augmentation des structures d'accueil d'enfants...). Jusqu'à 2002, l'une des lignes directrices étaient explicitement consacrée à "favoriser la conciliation vie familiale et professionnelle".

\* \*

L'objet de ce rapport est de présenter les résultats d'enquêtes nationales sur les stratégies syndicales en matière de temps et d'égalité. Dans le prolongement des travaux du programme MSU (voir notre site [www.iseres.org/msu](http://www.iseres.org/msu)), il s'agit d'observer en quoi le thème du temps de travail et du hors travail constitue un champ nouveau d'application de l'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*). Ce rapport s'appuie sur différents travaux : en premier lieu, il est fondé sur des données et des études européennes sur ce thème ; de plus nous avons réalisé des enquêtes auprès d'entreprises, situés dans les trois secteurs retenus précédemment et communs aux 6 pays (voir les rapports DL7) : la métallurgie, le commerce et les services publics. Ces monographies portent sur des expériences en matière de temps de travail : réduction du temps de travail, annualisation ou développement du temps partiel (voir en annexe les grilles de présentation des entreprises). L'objectif est de repérer des cas éventuels de "bonnes pratiques", mais aussi d'observer des expériences plus négatives en matière d'égalité.

---

<sup>2</sup> L'élaboration de ces indicateurs fait suite au programme de Pékin durant la présidence française de l'Union européenne et a donné lieu à un tour d'horizon de l'ensemble des dispositifs existants dans ce domaine : R. Silvera, (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe, un enjeu pour l'égalité*, Service Droits des femmes et de l'égalité, la Documentation française.

<sup>3</sup> Ligne directrice du PNAE n°19 : intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; ligne directrice n°20 : s'attaquer à la discrimination entre les hommes et les femmes ; ligne directrice n°21 : concilier vie professionnelle et vie familiale et ligne directrice n°22 : faciliter la réintégration des femmes dans la vie active.

## I – L'évolution du temps de travail dans les pays étudiés.

### I.1. Données sur le temps de travail

En 2002, selon l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO<sup>4</sup>), la durée hebdomadaire moyenne européenne s'est stabilisée autour de 38h. Ces données européennes confirment le ralentissement de la réduction du temps de travail sur ces dernières années.

#### Durée hebdomadaire moyenne selon les accords collectifs 2003

Autriche	38,5h
Belgique	38h
Danemark	37h
France	35h
Italie	38h
Pays-Bas	37h
Moyenne EU + Norvège	38h

Sources : EIRO

En dehors de la **France**, on constate donc dans les pays étudiés que la durée moyenne statutaire est de 37-38h. Elle est calculée à partir du cadre légal et conventionnel, selon les pays. Mais ces durées conventionnelles sont en réalité dépassées dans la pratique : les durées habituelles de travail, obtenues à partir des enquêtes Eurostat montrent qu'en général les salariés travaillent environ deux heures hebdomadaires de plus (40h en moyenne au niveau européen). Dans les 6 pays étudiés, cet écart entre durée conventionnelle et durée habituelle est de plus de deux heures au **Danemark** et en **France** (pays où la durée conventionnelle est la plus faible) ; en revanche, en **Italie**, l'écart n'est que de 0,5h.

#### Durée habituelle du travail , salariés à temps plein – 2002

	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart H/F
Autriche	40h	40,1h	39,9h	0,2h
Belgique	39,3h	39,7h	38,3h	1,4h
Danemark	39,1h	40,1h	37,7h	2,4h
France	37,7h	38,2h	36,9h	1,3h
Italie	38,5h	39,8h	36,4h	3,4h
Pays-Bas	38,9h	39,1h	38,1h	1h
Moyenne EU	40h	40,8h	38,6h	2,2h

Sources : Eurostat cité par EIRO

Les données sexuées de ce dernier tableau confirment, qu'y compris à temps complet, les femmes travaillent habituellement moins longtemps. Cet écart est particulièrement élevé en **Italie** (plus de 3h), et quasiment nul en **Autriche**.

<sup>4</sup> EIRO, (2004), *Working time developments – 2003*, Eiroline

### Taux de temps partiel par sexe en 1992 et 2002

	Total		Hommes		Femmes	
	1992	2002	1992	2002	1992	2002
Autriche	12,6	18,9	3,6	5,1	24,5	35,7
Belgique	12,7	19,4	2,3	5,9	28,9	37,7
Danemark	23	20,6	10,7	11	37,1	31,4
France	13,1	16,2	3,8	5	25,2	29,7
Italie	5,5	8,6	2,5	3,7	11,2	16,7
Pays-Bas	34,8	43,8	15,2	21,5	64,4	72,8
Moyenne EU	14,2	18,2	4,2	6,6	28,8	33,5

Sources : Eurostat cité par Coral, Isusi, 2003.

Dans la plupart des pays européens, le temps partiel s'est développé sur la dernière décennie. Ce n'est cependant pas le cas des pays scandinaves, où au contraire, le temps partiel recule notamment pour les femmes. Partout, le temps partiel reste un fait largement féminin : il représente en moyenne plus d'un tiers de leurs emplois (c'est le cas de 4 des pays étudiés), et cas exceptionnel, plus de 70% de l'emploi féminin hollandais. A l'inverse, on le sait, même si elle progresse en **Italie**, cette forme d'emploi reste peu développée (16% de l'emploi féminin).

### Durée habituelle du travail , salariés à temps partiel – 2002

	Ensemble	Hommes	Femmes	Ecart H/F
Autriche	21,8h	21,8h	22h	-0,2h
Belgique	22,7h	22,8h	22,7	-0,1h
Danemark	18,5h	13,6h	20,4h	+6,8h
France	23h	22,7h	23,1h	+0,4h
Italie	23,8h	28h	22,6	-5,4h
Pays-Bas	19,2h	19,2h	19,2h	0
Moyenne EU	19,7	19h	19,9h	+ 0,9h

Sources : Eurostat cité par EIRO

En Europe, les durées habituelles à temps partiel sont autour de 20h (le mi-temps). Contrairement au temps plein, c'est en **France** et en **Italie** que le temps partiel est plus long (plus de 23 h). En termes de genres, les différences sont très faibles, par rapport au temps complet et surtout, elles varient dans les deux sens : au plan européen, les durées de temps partiel sont plus élevées pour les femmes ; c'est au **Danemark** que cet écart est le plus conséquent : les durées de temps partiel des hommes sont en effet très faibles (13,6h), car il correspond à des emplois masculins de transition vers et hors du marché du travail (jeunes et âgés). A l'inverse, en **Italie**, ce sont les femmes qui ont un temps partiel beaucoup plus court mais, nous l'avons vu, il reste dans ce pays au dessous de la moyenne européenne, quel que soit le genre.

### I.2. les débats généraux dans les pays européens sur les thèmes de la réduction du temps de travail et de l'articulation des temps.

Dans les années 80-90, certains pays européens ont fait de la réduction du temps de travail un des éléments de la politique de l'emploi et de la lutte contre le chômage. C'est notamment le cas de la **France** (lois sur les 35h), et en partie de la **Belgique** (38h), de l'**Italie** et des **Pays-Bas**. En revanche, au **Danemark**, ce thème de la durée du travail était davantage lié à

l'amélioration des conditions de vie et à l'égalité des sexes (passage aux 37h). En **Autriche**, ces débats ont peu figuré à l'agenda politique mais sont à nouveau dans l'agenda syndical, puisqu'en 2002 le GPA appelle à une RTT de 35h puis progressivement un passage à 30h. .

Si dans tous ces pays, les syndicats ont été parties prenantes de la mise en œuvre de la RTT, c'est avec l'appui des gouvernements que ces mesures ont été implantées (**France, Belgique et Pays-Bas**). Comme nous l'avions souligné dans nos travaux précédents, l'articulation entre loi et négociation en matière de temps de travail, dépend du contexte national des relations professionnelles et des modèles sociaux dominants. Ainsi en **France**, les lois sur les 35 heures prévoient et incitent à la négociation de branche et d'entreprise. Ailleurs, la loi ne fait qu'encadrer et suivre les négociations sur le temps.

### *Les changements en œuvre*

Alors que les négociations sur le temps de travail se développent, différents mouvements se repèrent :

- Progressivement, l'objectif du partage du travail et d'amélioration des conditions de vie, va être relégué et laissé la place au thème de la flexibilité. Comme le souligne les travaux de la CES<sup>5</sup> : *"A partir du milieu des années quatre-vingt, la flexibilité productive (c'est-à-dire appréhendée essentiellement à partir des contraintes de la production dans un objectif d'optimisation de l'efficacité productive) s'est imposée dans l'ensemble des pays européens. (...) l'initiative est devenue patronale, l'aménagement du temps de travail a pris le pas sur la réduction, les processus de mise en œuvre se sont décentralisés "*.

- Autre mouvement commun à ces différents pays : les débats vont progressivement quitter le seul champ du temps de travail hebdomadaire, pour s'orienter vers une réflexion au plan annuel, avec l'introduction de système de modulation du temps de travail. Ce mouvement est lié à la recherche par les entreprises d'une plus grande flexibilité. Ainsi, la plupart des pays européens ont adopté des dispositifs en vue de comptabiliser le temps de travail sur une durée annuelle, ou autour du mois, dans le respect d'une durée moyenne hebdomadaire. Dans tous les cas, la législation prévoit un accord ou une convention collective, au niveau sectoriel et parfois d'entreprise.

---

<sup>5</sup> ISE (1995), *Le temps de travail en Europe, organisation et réduction*, sous la direction de R. Hoffmann, J. Lapeyre, Syros.

### Cadre législatif concernant la modulation du temps de travail.

	Législation	Période de référence	Durée maximale hebdomadaire	Conditions
Autriche	Loi sur le temps de travail de 1997 et décrets spécifiques pour les services publics	Jusqu'à 12 mois	48h	Convention collective (CC) nécessaire et accord d'entreprise si prévu dans la CC). Système de "fourchette" sur 13 à 52 semaines.
Belgique	Loi du 16 mars 1971, 10 août 2001 et 17 mars 1987 + CC1987	Entre 3 et 12 mois	45h (régimes de semaines flexibles) ; 50 ou 56 h. pour raisons spécifiques.	Normalement une CC sectorielle. Des raisons spécifiques (surcharge de travail, problèmes techniques...) avec accord du Comité sectoriel.
Danemark	Loi 2002 mise en œuvre de la Directive sur le temps partiel. Mais la durée du travail est fixée par les conventions collectives et non par la législation	De 6 mois jusqu'à 12 mois selon accord	48h	Accord sectoriel dans le secteur privé et public. La flexibilité est fixée par accords locaux.
France	Loi de Robien 1996, Aubry 1998 et 2002	Jusqu'à 12 mois	48h	Accords collectifs sectoriels ou d'entreprise obligatoires
Italie	Loi 1997, circulaire 2000 et décret 2003	Jusqu'à 4 mois, 12 mois si accord		CC pour dépasser les 4 mois. Tous les accords sectoriels prévoient des horaires "multi-périodes"; certains prévoient des "banques du temps" (commerce, métallurgie...). Seule la chimie prévoit une annualisation complète
Pays-Bas	Loi sur le temps de travail 1995	13 semaines	45h ou 50h si accord	CC ou accord avec le Comité d'entreprise pour prolonger les horaires normaux

Sources : EIRO, 2003.





### Quelques données sur le nombre de salariés concernés par la modulation

Autriche	Peu d'informations disponibles : l'ÖGB estime que 10 à 20% des salariés couverts par des CC sont concernés par le système de "fourchette".
Belgique	Selon le Plan d'Action National pour l'Emploi 2004 : 68,2% des salariés sont concernés par la modulation dont 82,3% de femmes et 50,2% des d'hommes.
Danemark	Selon les statistiques de la confédération des employeurs danois (DA) 67% des 650 000 salariés couverts par DA seraient concernés.
France	D'après une étude officielle sur les 35h, 35% des salariés ayant bénéficié des 35h seraient concernés.
Italie	Pas de données globales. Dans la chimie, 75% des salariés seraient concernés
Pays-Bas	nd

Sources : EIRO, 2003

L'étude de l'EIRO retrace les avantages et les inconvénients de l'annualisation du point de vue des partenaires sociaux. Il apparaît dans ce bilan que les avantages sont supérieurs pour les employeurs, plus souvent à l'origine de l'introduction de ces dispositifs. Cela permet en effet une meilleure adéquation des horaires de travail, une réduction des coûts notamment des heures supplémentaires, une baisse des absences... Du point de vue des syndicats de salariés, le bilan est plus contrasté. Tout dépend des rapports de force en présence, du contexte des négociations et de la situation économique. En effet, lorsque le chômage reste élevé, la pression sur les salariés est telle qu'ils acceptent plus facilement des horaires non standards et qu'ils négocient moins de contreparties. Ainsi, l'annualisation ne se traduit pas toujours par des compensations en termes de salaires ou de temps ; de même *"il devient difficile pour les salariés de revendiquer et d'obtenir des aménagements du temps de travail qui correspondent à leurs préférences tant en termes de revenus que de temps libre. Par ailleurs, alors que l'introduction de la flexibilité du temps de travail s'accompagnait auparavant souvent de réductions de temps de travail, dans la plupart des pays de l'UE, la réduction du temps de travail (...) a tendance à stagner"* (Eiro, 2003). Or du point de vue du genre, ce constat est plutôt négatif : les problèmes de prévisibilité des horaires, le développement des horaires atypiques constituent des contraintes fortes notamment pour les femmes mères de famille. L'équilibre vie familiale et professionnelle est parfois mieux pris en compte dans certains accords d'annualisation mais ce n'est pas toujours le cas.

**De plus**, les réflexions et dispositifs sur le cycle de vie se développent. Sous la pression des revendications sociales, pour améliorer le confort individuel et familial des salariés, mais aussi dans un souci économique de flexibilisation, ce thème a dépassé le cadre de la journée de travail. Des mesures ont été introduites pour favoriser l'interruption dans la carrière, ou encore le crédit-temps, le développement de congés longs, ainsi que des départs anticipés en retraite...<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Pour une analyse du temps de travail sur le cycle de vie, voir J.Y. Boulin, R. Hoffmann, (2000), *Les nouvelles pistes du temps de travail*, Editions Liaisons.

Enfin, dans l'ensemble des pays étudiés la question du travail de nuit des femmes a fait l'objet d'une révision de la législation ou de négociation. Conformément à la législation européenne sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, les pays ont pour la plupart levé les restrictions au travail de nuit des femmes, notamment dans l'industrie (Autriche, France). Au Danemark et aux Pays-Bas, depuis déjà de nombreuses années, il n'y a plus de restriction au travail de nuit ou en équipe pour les femmes salariées.

## **II. La place du temps de travail dans les stratégies syndicales**

Le temps de travail est une question d'autant plus complexe que la référence à la journée "normale" de travail est de moins en moins pertinente. Cette diversification rend les actions syndicales d'autant plus complexes. Nous avons décidé de ne retenir ici que certaines modalités sur lesquelles les syndicats sont intervenus lors de nos enquêtes et qui ont des répercussions importantes en termes de genre. Il s'agit de la réduction du temps de travail, de l'annualisation et du temps partiel.

### **II-1- Les positions syndicales sur la réduction du temps de travail et l'annualisation**

Dans les six pays étudiés, les organisations syndicales ont fait du temps de travail un sujet central, même si depuis ces dernières années la revendication pour une réduction du temps de travail est mise de côté. La **France** constitue sur ce plan un exemple important.

#### *Les effets en termes de genres des 35 heures en France :*

En **France**, le thème de la réduction du temps de travail (RTT) a été l'un des champs principaux de négociations et de mobilisations syndicales depuis les années 90. En effet, les Loi Aubry I et II de 1998 et 2000 ont rendu obligatoire le passage aux 35 heures, dans les entreprises de plus de 20 salariés. Les organisations syndicales n'ont pas toutes accueilli favorablement ce processus de négociation, mais ont été plutôt favorables à ce dispositif. Paradoxalement, FO s'est opposée à cette loi, mais a signé des accords locaux, inversement la CGT qui était au plan confédéral favorable à une négociation sur le temps de travail n'a pas toujours signé localement. La CFDT et la CFTEC ont en revanche adopté une position plus uniforme en faveur de cette loi.

Les bilans disponibles ont fait état de 117 accords au niveau sectoriel (soit plus de 9 millions de salariés) et d'environ 42 800 accords d'entreprises (couvrant 4,6 millions de salariés). La réduction du temps de travail constitue donc un thème de mobilisation pour les salariés, et notamment pour les femmes, mais cette modalité est en réalité révélatrice de tensions et de contradictions.

- Selon certains syndicats (notamment la CGT), la réduction du temps de travail s'est parfois accompagnée **d'effets négatifs pour les salariés**, du fait du renforcement de la flexibilité et d'une modulation des horaires imposée. Le développement des horaires atypiques concerne désormais près d'un salarié sur deux (horaires décalés, horaires de nuit...). Ces nouvelles contraintes temporelles contaminent de plus en plus l'ensemble des temps de vie, y compris pour des salarié-e-s ayant des horaires réduits ou bénéficiant d'une réduction du temps de travail. Selon une enquête de la Dares (Estrade *et alii.*, 2001), 28% des salariés interrogés considèrent que leurs conditions de travail se sont dégradées depuis la réduction du temps de travail. Si ce constat se révèle uniforme chez les hommes, toutes catégories professionnelles

confondues, 35,4% des femmes non qualifiées estiment qu'il y a dégradation, contre seulement 18,4% des femmes cadres. Certains accords se sont traduits par une remise en cause des temps de pause, une réduction du temps de passage des consignes entre équipes, tous signes d'intensification du travail qu'exprime l'expression récurrente : "*on nous demande de faire le même travail, en moins de temps*". Par ailleurs, les délais de prévenance sont l'objet de nouvelles tensions : bon nombre d'entreprises respectent peu les délais prévus dans l'accord, et sous couvert d'exigences de flexibilité, pressent, de façon plus ou moins informelle, les salariés d'accepter des changements inopinés, parfois du jour au lendemain. Evidemment, les contraintes d'organisation familiale, qui pèsent majoritairement sur les femmes, se heurtent fortement à de telles pratiques.

Mais les études sur les effets des Lois Aubry permettent de dégager **certaines points positifs** pour les salariés. Premier effet des "35 heures" : la modification des rythmes de vie des salariés. Sans chercher à développer de nouvelles activités de loisir, culturelles ou associatives, ils – et surtout elles - manifestent pour la plupart le besoin de "souffler". Cette réaction est d'autant plus forte que ces salariés subissent des conditions de travail pénibles, lorsque justement la réduction du temps de travail s'est accompagnée, selon eux, d'une intensification des rythmes de travail. Ceci est encore plus vrai pour les femmes salariées ayant une charge de famille et dont le travail domestique est resté le domaine "réservé".

Par ailleurs, si les femmes sont globalement moins syndiquées, elles ont été plus présentes dans les négociations sur le temps de travail et, surtout plus nombreuses parmi les mandatées. Rappelons que le mandatement permet à une personne non syndiquée de négocier et signer un accord dans une entreprise, au nom d'un syndicat représentatif. Ceci confirme que les enjeux de la réduction du temps de travail mobilisent les femmes, plus que d'autres thèmes de négociation, très certainement par ce que cette question porte sur l'organisation de la vie au travail, mais aussi hors-travail (Defalgard *et alii*, 2004). Dans certains accords, nombre de femmes ont ainsi fait entendre leurs différences en refusant que le passage à 35 heures se fasse sur 4 jours (avec un allongement de la journée de travail à 9 heures), ce qui était incompatible avec les horaires scolaires ; dans d'autres cas (par exemple les hypermarchés), la réduction du temps de travail a permis d'allonger la durée du travail des salarié-e-s à temps partiel, etc. Autrement dit, la satisfaction des salariés a été d'autant plus forte que l'accord leur a donné la possibilité de négocier les formes de la RTT et de choisir les moments de cette RTT.

Les enquêtes sur les perceptions qu'ont les salariés de la réduction du temps de travail soulignent d'ailleurs une satisfaction plus marquée des femmes, pour qui le gain en temps libéré est plus souvent mis en avant. Dans notre étude sur le temps de travail et les modes de vie des salariés (Anxo *et alii*, 1998), la position de certains hommes salariés, à qui l'on a proposé une réduction - collective - de leur temps de travail, a été plutôt réticente au départ - y voyant parfois un signe de désinvestissement au travail. Pour eux, réduire le temps de travail, c'était passer à temps partiel et remettre en cause le principe inflexible selon lequel "*compétence rime avec présence et disponibilité dans l'entreprise*". Les femmes sont effectivement plus nombreuses que les hommes à déclarer manquer de temps avant la réduction du temps de travail, y compris à catégorie professionnelle et situation familiale identique aux hommes (Estrade *et alii*, 2001). Avec la réduction du temps de travail, ces femmes disent pouvoir mieux organiser les tâches domestiques sur la semaine et "libérer le week-end". Ceci contribue à un desserrement des contraintes temporelles, apprécié tout particulièrement par les femmes qui continuent à assumer la majeure partie de ce travail.

Le bilan de cette mesure est donc mitigé, notamment dans une perspective de genre.

### ***La RTT dans les autres pays : un terrain syndical abandonné au profit de la flexibilité ?***

**Mettre :**

**In Denmark WORKING TIME HAS BEEN REDUCED GRADUALLY DURING LONGER PERIODS OF COLLECTIVE BARGAINING. OVERALL BY THE BEGINNING OF NINETIES THE WORKING WEEK IN MOST IMPORTANT COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS WAS 37 HOURS.**

**The issue of the GENERAL reduction of weekly hours IS NOT AN IMPORTANT ISSUE AT THIS MOMENT ON THE BARGAINING AGENDA. However, both the social partners and the government are (TAKE OUT:more) interested in PUT IN: CREATING MORE flexibility:**

**A la place de :**

(Au **Danemark**, depuis l'introduction de la semaine de 37 heures en 1991, on peut considérer que la question de la RTT, sur le plan hebdomadaire, a été laissée de côté. En revanche, tant du point de vue des partenaires sociaux, que du gouvernement, le thème de la flexibilité a augmenté) : il s'agit ici tant de favoriser les conditions de travail et de vie pour les salariés ayant de jeunes enfants, que de faciliter une meilleure utilisation des équipements et du travail dans une optique de compétitivité pour les entreprises. C'est ainsi que d'un côté des jours de congés supplémentaires ont été offerts aux parents de jeunes enfants ("care days"), tandis que l'annualisation, via des accords d'entreprises a pu véritablement se développer. En 2000, la période de référence pour la modulation des horaires est ainsi passée de 6 mois à 12 mois (avec 37 h en moyenne).

En **Italie**, durant les années 80, les négociations sur le temps de travail ont été intégrées dans l'ensemble du champ de négociation mais sans succès, pas seulement à cause de l'opposition des employeurs. La RTT a été seulement de 5-6 % sous forme de jours de congés supplémentaires et compensée dans l'industrie par un recours aux heures supplémentaires. Durant les années 90, le gouvernement a relancé l'idée d'introduire une loi sur les 35h comme en France, sous la pression politique des forces les plus radicales. La démarche ne va pas se concrétiser du fait de l'opposition des syndicats pas tant sur le fond que sur la forme : la RTT doit être le fruit de la négociation collective et pas d'une loi. Finalement dans les dernières années, les solutions vont se développer surtout sous forme individuelle (fort développement du TTP) et par des solutions de flexibilité dans l'organisation des horaires, impulsées dans le cadre de la loi 53/2000<sup>7</sup> (développement des possibilités d'aménagement du temps de travail, notamment par la flexibilité à la journée et la possibilité d'obtenir des congés). **En Italie**, les négociations collectives sur ces solutions flexibles ont lieu surtout au 2<sup>ème</sup> niveau (entreprises) car à ce niveau, il est plus facile d'expérimenter des horaires de travail alternatifs aux horaires standards et en même temps de prendre en compte les besoins des utilisateurs et des consommateurs, l'organisation du travail, le niveau technologique, de même que les besoins des salarié(e)s. Cependant, ce n'est qu'une goutte d'eau dans la mer. Dès l'application de la loi 53, les conséquences ont été surtout limitées à la première partie du texte concernant les congés maternité et paternité. La deuxième partie de la loi, plus innovatrice, est restée largement inappliquée. Peu d'entreprises prennent en compte de façon responsable les besoins personnels de leurs salariés : souvent ; les salariés – surtout les femmes – n'ont pas de choix

---

<sup>7</sup> La loi 53, qui définit les « mesures pour soutenir la maternité, la paternité, la santé et la formation professionnelle et la maximisation des temps des villes », unifie les règlements gouvernant la maternité, la paternité, la santé, la formation professionnelle et le temps consacré aux initiatives sociales. L'article 9 de la loi stipule les mesures pour soutenir la flexibilité des heures de travail afin d'encourager et de stimuler des horaires, qui permettent de concilier la vie professionnelle et la vie privée.

que d'accepter les horaires imposés par l'entreprise. Les organisations syndicales, de leur côté, considèrent encore ces mesures résiduelles ou au mieux supplémentaires par rapport aux autres thèmes des négociations collectives. C'est le cas surtout pendant des phases défensives, comme actuellement : ces derniers mois, les négociations collectives en **Italie** ont visé à combattre les effets de la précarité de l'emploi et de la flexibilisation unilatérale des horaires par la loi.

Aux **Pays-Bas**, le thème du temps de travail a été l'un des champs revendicatifs principaux pour les syndicats ces dernières années. Cela a été l'un des domaines d'actions pour lutter contre le chômage et favoriser l'accès au marché du travail des jeunes, des femmes et des étrangers. L'objectif est de réduire le temps de travail pas seulement sur la semaine (mais cela a été important puisque beaucoup d'entreprises sont passées de 40 à 38h et même à 36h parfois). Mais en ce moment, dans une période de récession après un boom économique, les discussions portent sur l'accroissement de la participation au marché du travail non pas en partageant le travail mais plutôt en augmentant le nombre d'heures de travail pour chacun.

Il n'y a pas eu en **Belgique** un débat aussi important qu'en **France** sur la réduction du temps de travail, même si le gouvernement a tenté cette démarche. La RTT a été finalement progressive et date de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre emploi et qualité de vie avec le passage à 38h. Cette RTT ne pouvait entraîner des pertes de salaires, et supposait une CCT ou un règlement du travail. Les limites maximales du temps de travail peuvent être réduites par CCT et la législation prévoit inversement que les 38h puissent être dépassées dans des cadres précis. C'est surtout sur le cycle de vie que les négociations ont désormais portées : en janvier 2002, un "crédit-temps" a été introduit. Il s'agit d'une interruption de carrière pouvant atteindre un an, à temps plein ou à temps partiel et des possibilité de passage à temps partiel pour les personnes de plus de 50 ans. L'objectif est de permettre aux salariés – hommes ou femmes - de suspendre leur contrat de travail, en bénéficiant d'une allocation et du maintien de leur droits sociaux, dans l'optique de faciliter l'articulation vie familiale et professionnelle. Certes, les syndicats reconnaissent que jusqu'à présent, la majorité des salariés qui prennent le crédit-temps sont des femmes...

A la différence des autres pays de l'étude, la RTT n'est pas un thème débattu en **Autriche** et joue un rôle secondaire dans les stratégies syndicales, à l'exception du secteur du commerce. Certes, la position centrale de l'ÖGB sur le temps de travail prévoit une RTT générale à 35 h puis progressive jusqu'à 30h et une réduction plus complète du temps tout au long de la vie pour favoriser la qualité de vie. Mais sur les sept dernières années, la RTT a été gommée par le débat sur la flexibilité du temps de travail. Durant la préparation des lois sur le temps de travail (1997) et le temps de loisir, l'ÖGB a obtenu le droit que les représentants des salariés soient consultés sur toutes modifications des heures de travail en fonction de la production. Mais cette loi permet aussi de travailler jusqu'à 12h par jour et 60h par semaine sous certaines circonstances, notamment à condition d'un accord collectif de branche et un contrat d'entreprise. L'ÖGB tente de limiter les aspects négatifs de la flexibilité et de renforcer le pouvoir des conseils d'entreprise mais le régime Centre-droit pousse à une dérégulation du temps de travail. L'idée est de limiter au niveau entreprise les négociations sur le temps de travail. En limitant les droits et la protection au niveau des accords collectifs et en favorisant les accords au niveau des entreprises, les campagnes des entreprises pour augmenter le temps de travail sont favorisées. Sur dix ans, les initiatives pour les heures supplémentaires ont augmenté de 100%. La moitié des salariés autrichiens font des heures supplémentaires souvent non compensées. Idem pour le développement du travail en équipe de week-end et

sur les congés. De ce fait, dans certains secteurs qui paient mal, les salariés sont obligés pendant les pics d'activité de travailler plus longtemps sans contrepartie de bonus. Ceci est incompatible avec l'équilibre vie familiale /professionnelle car les heures de travail sont de plus en plus imprévisibles.

## II.2. Le temps partiel : un thème controversé

Que ce soit entre les pays européens, ou au sein même de chaque pays étudié, le temps partiel fait l'objet de divisions : conçu comme un véritable choix pour les salariés et une réponse qui correspond tout particulièrement aux besoins des femmes ayant des contraintes familiales, il est aussi dénoncé comme une nouvelle source de précarisation pour les salarié-e-s.

Aux **Pays-Bas**, jusqu'à ces dernières années, les syndicats étaient réticents au développement de la flexibilité et du temps partiel. C'était lié à deux facteurs : tout d'abord, le temps partiel et les contrats flexibles étaient le fait des femmes et cela ne faisait pas partie des objectifs syndicaux. De plus les travailleurs précaires et à temps partiel étaient considérés comme faisant de la concurrence aux salariés à temps plein. Pendant longtemps les syndicats pensaient que défendre les droits de ces salariés revenait à en accepter le principe. Progressivement cela a changé : pas seulement du fait de l'influence des femmes dans le syndicat qui demandaient aussi aux syndicats l'accès au temps partiel, mais aussi parce que de plus en plus d'hommes (jeunes ou du fait de la récession économique) ont eu des postes flexibles et à temps partiel. Le nouveau point de vue est de considérer qu'il vaut mieux intégrer une politique en faveur du temps partiel et de l'emploi flexible pour limiter les écarts avec l'emploi standard en matière de salaires et mettre les syndicats en position de pouvoir négocier sur ces thèmes. Deux lois importantes justifient cette position : l'une concerne l'égalité de traitement des temps partiels. Cela suppose que les travailleurs ne peuvent avoir un traitement différent du fait de leurs horaires. Cette loi ne vise pas seulement à limiter les avantages du temps partiel du point de vue des employeurs, il s'agit aussi d'inciter au temps partiel pour les emplois qualifiés, notamment pour les femmes. La seconde loi dite loi d'adaptation des horaires de travail donne le droit à tout travailleur avec un an d'ancienneté de changer son contrat du temps complet au temps partiel et inversement, avec 4 mois de délais. Le refus de l'employeur doit être pour une raison valable et des recours sont possibles. Cette loi vise à favoriser le temps partiel dans des secteurs masculins où les employeurs étaient réticents au temps partiel pour permettre aux femmes de passer à temps partiel après par exemple la naissance d'un enfant ou pour permettre à des femmes à temps partiel d'avoir une évolution de carrière vers des emplois où le temps partiels n'existait pas. Cette loi permet aussi aux femmes dans des temps partiel courts d'allonger leurs horaires et même d'accéder au temps plein.

Ces débats traversent tous les pays étudiés, mais les syndicats ne se sont pas engagés autant ailleurs : en **Autriche**, l'ÖGB met au côté de la revendication générale des 35h, la question du temps partiel : droit à un temps partiel pendant des périodes spécifiques sur la vie de travail, avec des droits de retour au temps plein de même qualité d'emploi ; stratégie complète pour des transitions entre temps complet et temps partiel ; maintien des droits à la formation et à la carrière pour les temps partiels. En **Belgique**, également, le temps partiel a d'abord fait l'objet de réticences des syndicats, puis progressivement cette forme d'emploi a été acceptée, à condition que la protection sociale soit identique au temps complet. **In Denmark part-time work is seen as an individual solution but not as a measure for solving labour market problems. Part-time is therefore not a debate as such and is not part of the collective bargaining agenda.**



En **France**, en revanche, on peut dire que l'essor récent du temps partiel "subi" rend les syndicats toujours aussi réticents à l'égard de cette modalité d'emploi. Pour autant, on ne peut pas dire qu'une opposition radicale soit affirmée à l'encontre du temps partiel. Ceci renvoie certainement à la place des thèmes égalitaires dans l'ensemble des stratégies syndicales et à la difficulté de se positionner sur un thème qui renvoie en partie à l'idée d'un choix individuel. Certes, dans certains secteurs notamment le commerce (voir plus loin), la lutte contre la précarité et le temps partiel contraint est prioritaire.

Pendant longtemps, en **Italie** également, les syndicats étaient hostiles au développement du temps partiel parce que la plupart des emplois concernés étaient marginaux ou offraient des perspectives de carrière limitées. Depuis, cette attitude a évolué, surtout parce que l'analyse historique de la faible participation des femmes au marché du travail par rapport aux autres pays d'Europe s'expliquerait par le faible développement du temps partiel. Le taux traditionnellement bas de temps partiel en **Italie** peut être expliqué en partie par le caractère particulier du secteur public, où le « plein temps réduit » a rendu l'option de temps partiel moins attrayante et moins nécessaire. Il faudrait évaluer également si le taux relativement faible du travail à temps partiel en **Italie** (comparé au niveau européen) est lié au type de spécialisation productive dans le pays et donc à la présence relativement faible de secteurs ayant une « vocation de travail à temps partiel », y compris le secteur public qui est peu orienté vers les services. La prédominance de petites entreprises dans le système productif Italien est un autre facteur qui n'encourage pas la croissance du travail à temps partiel. Dans cet environnement, il y a une flexibilité naturelle qui limite la dépendance à la flexibilité "officielle" incorporée dans les lois et les contrats de travail. Il est aussi probable que la croissance du travail à temps partiel en **Italie** a été empêchée par la réticence de la demande de travail : l'introduction d'une part importante d'emplois à temps partiel dans une entreprises implique des changements organisationnels que les entreprises italiennes ne sont pas toujours prêtes à entreprendre surtout parce qu'ils peuvent être coûteux au départ. Inversement, le temps partiel est concentré, par exemple, dans les secteurs du commerce et des services, où les salariées sont souvent contraintes à travailler à temps partiel ou en équipes même si elles préféreraient un poste à plein temps. L'**Italie** est le pays européen avec le taux de temps partiel contraint le plus élevé. Le travail à temps partiel est souvent concentré dans les domaines d'emploi marginalisés, qui offrent de mauvaises perspectives de carrière diminuant la propension des femmes à choisir de tels emplois.

### **III. L'articulation des questions de temps de travail avec l'égalité dans des expériences locales**

#### **III.1. Des exemples de "bonnes et de moins bonnes pratiques" en matière d'aménagement du temps et d'égalité.**

Les études de cas, en partie présentées ici, portent sur trois secteurs d'activité : la métallurgie, le commerce et les services publics. Les tableaux présentés en annexe donnent des informations complémentaires sur ces entreprises. L'objectif fixé pour tous les partenaires étaient de réaliser une à deux monographies par secteur, retenues pour avoir menées une expérience en matière de temps de travail. Nous tenons à signaler que dans la plupart des pays, nous avons eu des difficultés à constituer ces monographies, soit parce que peu d'expériences dans ce domaine existent dans certains secteurs (métallurgie) ou du fait de la



difficulté d'accéder à ces terrains (commerce et services publics). Loin de pouvoir être transposables et généralisables, ces expériences sont cependant significatives de la façon d'intégrer au pas l'égalité en matière de temps de travail.

### ***Métallurgie :***

#### **La modulation à *Electronic company* (Autriche)**

Dans l'entreprise *Electronic company*, un accord prévoit un modèle de modulation en "fourchette" ("bandwidth" ) avec un système de paiement des heures supplémentaires pour les employés travaillant en 3 équipes. Le problème est de faire face à un fort turn-over. Mais l'entreprise reconnaît qu'en même temps les besoins personnels des salariés doivent être pris en compte dans un système de "compte horaire". Selon l'accord, cela devrait leur permettre à long terme d'augmenter la responsabilité de chaque membre du groupe de salariés. Cela suppose un équilibre entre responsabilité individuelle, travail d'équipe dans les groupes et prise en compte des besoins de l'entreprise. Concrètement, chaque salarié à un compte horaire qui va de +40 à -20h. Dans ce cadre, l'entreprise peut faire varier les horaires et introduire des équipes plus longues le samedi et les périodes de congés. Lorsqu'il y a des heures supplémentaires dues à du travail le samedi, cela se traduit par du temps compté en plus et non par une compensation salariale. Le bonus n'apparaît qu'en cas de dépassement de 8 heures mensuelles. La façon d'utiliser le temps dégagé est déterminé conjointement par le salarié et le cadre.

#### **Le crédit-temps et le temps partiel à *Méta 1 et 2* (Belgique) :**

Dans ces entreprises, la durée du travail est inférieure aux 38h légales (36,5h à *Meta 1* et 36,5h à *Meta 2*). A *Meta 1*, le traitement des femmes est favorable : le temps partiel, est généralisé, à la demande des femmes dans l'entreprise (80% sont dans ce cas), contrairement à *Meta 2* et à l'industrie en général. Comme des indemnités sont prévues pour le temps partiel, de plus en plus d'hommes choisissent le 4/5. Mais selon un syndicaliste, le temps partiel est utilisé par les femmes pour s'occuper des enfants, tandis que les hommes prennent un 4/5 pour travailler ailleurs. Le travail de nuit est généralisé aux hommes seulement, les femmes étant à la journée. Des horaires flexibles sont possibles pour les salariés qui travaillent à la journée, non pour la nuit. C'est donc un "avantage "pour les femmes. A *Meta 2*, à l'inverse, les femmes ont demandé à passer à temps partiel, mais la direction s'y oppose catégoriquement.

#### **Les 35h à *Zip* (France)**

Les 226 salariés de cette entreprise de fermetures éclairés sont tous passés à 35h, avec possibilité de modulation entre 28 et 44 heures par semaine selon les fluctuations d'activité. L'accord (Aubry 1 de 1999) prévoyait 10% de créations d'emploi qui ont été réalisées, mais neutralisées ensuite par une baisse de la production. En atelier, sur 150 salariés un petit tiers est en journée (8h30- 17h15). Les salariées en journée dans l'atelier sont surtout des femmes les plus anciennes. La majorité est en équipe successive de 6h-14h et 14h-22h Le travail de nuit est possible mais concerne que peu d'effectifs (seulement 6 ou 8 hommes de nuit). La CGT, majoritaire dans l'entreprise, n'a pas signé l'accord car cela supposait flexibilité, modulation : "*Avant, les femmes étaient surtout de journée. Au départ ils voulaient des semaines de 28h mais les filles étaient contre car pour récupérer il fallait accepter des semaines de 44h. Depuis, il y a des tentatives pour faire des semaines de 44h et du travail le samedi mais les femmes refusent*". Pour la Direction, les salariés doivent pouvoir réagir rapidement, même si c'est sur des courtes périodes (environ 3 semaines par an), ces salariés doivent accepter de la polyvalence et de la modulation. L'accord prévoit un délai de prévenance (en cas de changement d'horaires) de 8 jours. Il arrive que cela ne soit pas respecté et que des salariés changent d'équipes mais c'est rare. "*Le salarié peut refuser, sans*

*sanction, simplement on sait que si on accepte, on aura après des possibilités d'arrangement" . Mais dans la pratique, l'accord est bien perçu par les salariés, tant que la modulation est peu appliquée. En effet, l'accord a été signé à un moment de haute conjoncture où les besoins de production pouvaient justifier l'élargissement des horaires (le travail le samedi et de nuit). Mais depuis, la conjoncture s'étant dégradée, l'entreprise n'utilise pas ces marges de manœuvre. "Finalement cela se passe assez bien. Ils nous imposent pas de travailler à 44h (le maximum hebdomadaire), ils nous imposent pas le travail du samedi. Et en gros on a gardé nos horaires... on peut prendre des mercredi ou vendredi... Au départ de l'année, le calendrier est établi, et on peut prendre comme on veut, en demi-jour, en jour RTT avec les congés payés... en respectant l'organisation du travail, nous on essaie que ce soit entre collègues. Qu'il y ait des arrangements entre nous... Donc la menace de la flexibilité existe... C'est vrai qu'ils n'ont pas utilisé à fond les possibilités de l'annualisation mais c'est parce que le carnet de commande ne l'exige pas. S'ils ont besoin, ils pourront toujours nous faire travailler 44 h semaine..." (CGT, Zip)*

### **Commerce :**

#### **L'expérience des îlots-caisses : hyper1 et 2 (Italie)**

Dans le cadre de la loi 53, une initiative a été développée pour les caisses en permettant aux caissiers d'organiser eux-mêmes leurs horaires. Cet exemple montre comment un même outil de flexibilité peut avoir des répercussions différentes selon le rôle donné aux salariés et à leurs représentants. Dans les 2 hypermarchés, le projet date de 2000.

- A **Hyper 1** le projet de caisses a été négocié et appliqué avec la participation de RSU (comité d'entreprise) et de la Cgil Filcams et implique les qualités organisationnelles et personnelles des femmes salariées. Une série de règles, dont les caissiers ont été informés, ont été mises en place avec le Rsu pour éviter que les salariés perdent le contrôle de leurs horaires. Les heures de crédit sont placées dans une sorte de banque de temps appelée "heures stockées" qui doit être remis à zéro chaque mois. A ce moment là, les heures de plus sont considérées comme des heures supplémentaires. Et les heures en moins sont prises sur les congés. Pour éviter d'avoir à récupérer trop d'heures, le système prévoit que l'on ne peut pas cumuler une semaine entière de non-travail. Un plafond de 8 heures par jour et de 35h semaine est appliqué. En plus, il y a des clauses qui prévoient une limite minimum de 3 plages en cas de travail non continu. L'amplitude horaire ne peut dépasser 12h entre l'entrée et la sortie, une rotation des dimanches, des équipes de fermeture et des jours de repos... Pour ce type de travail où l'on sait que le travail d'équipes est obligatoire, le temps partiel rarement choisi, les horaires hebdomadaires très courts, cette expérience d'îlots caisse est un outil positif de réappropriation du temps à partir du moment où les deux parties ont les mêmes objectifs. Au contraire si ces objectifs ne sont pas partagés, l'organisation du travail continuera à suivre le modèle habituel : le management décide et les salariés doivent accepter les décisions. La participation des syndicats est cruciale durant la négociation de l'organisation du travail pour contrôler l'efficacité du système et éviter que le stock horaires leur échappe.

- A **Hyper 2**, à l'inverse, le projet à l'initiative de la direction, maintient justement les relations de pouvoir entre salariées et managers car l'autonomie des caisses dans les choix d'horaires varient beaucoup dès que les besoins de l'hyper changent. Dans ce cadre, le principe de îlots caisse est très avantageux pour les firmes car il évite les heures de doublon ou de trous. Cela a tout de même amélioré la vie des salariées femmes impliquées : "*avant je n'avais jamais de samedi de libre, j'arrive à en avoir un sur 3 et en plus je n'ai plus à le demander au chef*". Cependant les syndicats émettent des réserves car le projet a été managé d'une façon

unilatérale dès sa création, et sans l'accord des parties impliquées. Même le choix des caissières qui ont testé le système a été discrétionnaire, considéré comme le privilège donné à certains seulement... ceux considérés comme les plus "convenables" pour la direction... Deux ans après l'introduction du système, les caissiers ne managent plus leur problème temps mais sont au contraire encore plus dépendants de la direction que les autres. En fait dans la réalité, certains caissiers travaillent moins que les autres et devront rattraper quand la direction le décide. Il y a eu des cas de caissiers qui ont dû travailler 8 heures non consécutives dans une même journée et même pendant leurs vacances, à Noël ou les dimanches. Certains salariés sont terrifiés car il doivent récupérer 80 h en quelques mois !! Ceci arrive car le management des caisses reste dans les mains de la direction, les syndicats sont écartés et ne peuvent intervenir.

### *Commerce et services publics*

#### **Le double piège du temps partiel (France)**

Le temps partiel, largement féminisé, peut être imposé (commerce, collectivité locale sous forme de temps non complet) ou "choisi". Dans le premier cas, ces temps partiels s'accompagnent de conditions de travail et de vie difficile, mais le fait qu'il soit à la demande des salariés n'empêche pas certaines discriminations.

\* *Le temps partiel "contraint".* A **Magasins**, comme dans l'ensemble du commerce, le temps partiel est très développé, puisqu'il représente 46% de l'emploi total et 57% des femmes employées. Les accords RTT ont en général prévu une amélioration des durées du travail à temps partiel (par exemple, un seuil minimum de contrats à 22 –23h). Mais selon la CGT : "*Il est plus facile de passer du temps complet au temps partiel que pour les temps partiels d'avoir un temps complet. Depuis la RTT, on n'a pas réussi ici à faire passer à temps complet aucun temps partiel. Alors que c'était le but!!! La loi prévoit que le temps partiel ne peut pas être court, sinon la direction l'utiliserait plus. Elle le fait pour le travail du week-end avec les contrats temporaires*". Autrement dit, les besoins de flexibilité notamment le week-end, exigent, selon les directions, des contrats de courte durée, offerts souvent à des étudiants et qui échappent ainsi au seuil des 22-23h.

A **Grande Distrib.**, l'accord prévoit un allongement des durées des temps partiels vers 26-28h. Mais l'allongement de leur durée de travail s'accompagnait de l'obligation d'une modulation de leurs horaires, d'une polyvalence fonctionnelle plus grande.... Autrement dit, la contrepartie exigée pour obtenir quelques heures de plus suppose d'accepter des changements horaires plus fréquents, du travail le samedi systématique, voire le dimanche et les jours fériés. Les syndicats dénoncent aussi une mise en concurrence des salariés seulement leur ancienneté et leur temps de travail : les plus jeunes, acceptent plus facilement des contraintes, elles sont plus malléables, et considèrent les plus anciennes comme des privilégiées car elles ont les horaires les moins difficiles (plage de la matinée) et ont un salaire complet ... (qui est au mieux, le SMIC !).

Dans les collectivités locales, le problème des temps très courts est une des formes de précarité au féminin : sous couvert d'entrée dans la fonction publique territoriale, des femmes, souvent mères isolées, acceptent de faire quelques heures dans les écoles, comme un passage obligé en vue d'obtenir par la suite un temps plus complet.

« *C'est parfois un peu malhonnête de la part de la ville d'avoir des auxiliaires car les gens qui postulent ont tous dans l'idée d'être embauché. L'effet pervers est que les gens espèrent*

*être embauchés dans la fonction publique attendent sans faire d'autre recherche d'emploi et restent dans ce statut précaire. Ce sont probablement essentiellement des femmes puisque les secteurs gros consommateurs d'auxiliariat sont les écoles, les crèches, les CCAS (maisons de retraites). » (CFDT, **Ville 2**) Le problème de l'auxiliariat touche très majoritairement des femmes. Si la première explication est que les services utilisateurs de ces emplois sont des services très féminisés (scolaire, social), certains affirment à ce sujet que « *c'est parce que ce sont des femmes que c'est possible !* » (CGT, **Ville 2**)*

\* *Le temps partiel à la demande des salarié-es.* Pour les salarié-e-s faisant la demande du temps partiel, les conditions de travail sont parfois également pénalisantes : A **Auto**, les femmes à temps partiel, peu nombreuses, sont pénalisées : "On entend dire que celles qui travaillent à 80% n'ont pas droit à des primes!!" Autre témoignage de la CGT : "Il y a une femme avec 30 ans d'ancienneté qui est toujours au coefficient 180, car elle est à mi-temps, ce n'est pas normal. Son chef lui a dit que son métier n'était pas assez valorisant pour qu'elle change de coefficient alors que c'est possible pour un homme sur le même poste. En plus, **Auto** incitait il n'y a pas longtemps les gens à prendre un mi-temps!!"

De plus, un point spécifique à **Auto** vient freiner le développement du temps partiel : le transport collectif des salariés vers l'usine. En effet, plus de 70 autobus assurent tous les jours le transport des salariés vers le site de production, situé à environ 30 km de la ville, avec des horaires calés sur le travail d'équipe. Un salarié à temps partiel, n'ayant plus les horaires journaliers « classiques » ne pourrait plus bénéficier de cet avantage très apprécié.

Sur le temps partiel, on peut aussi évoquer le fait que le régime indemnitaire (le système de primes) à **Ville 1** est construit de telle façon que les agents travaillant à temps partiel ont peu de chance d'en bénéficier : "En théorie, les temps non complets et les temps partiels, ne sont pas exclus du RI fonctionnel, il est déconnecté du grade. Maintenant comme ce régime fait émerger des responsabilités d'encadrement, d'animation etc., de fait la question est de savoir par exemple si on peut concilier le choix du temps partiel avec l'animation, la responsabilité de service." (DGRH)

A **Ville 1**, le temps partiel "choisi" est impensable pour des postes d'encadrement. Selon le DRH : "Dans le contexte actuel, il est vrai qu'une femme à temps partiel, moins disponible, serait pénalisée par rapport à un homme pour obtenir un poste à plus haute responsabilité. Aujourd'hui je pense que la collectivité ne serait pas en état de fonctionner correctement avec des responsabilités importantes et du temps partiel, elle ne serait pas en état d'assumer cela."

De la même manière, à **Ville 2**, si le discours sur ce thème nous a paru moins tranché, le passage à temps partiel d'une femme cadre s'est traduit, en concertation avec elle, par un changement de poste (pas d'encadrement) et un engagement de sa part de pouvoir « *faire preuve de souplesse* » s'il est nécessaire (venir tout de même un mercredi si besoin).

### **Le temps partiel et la réorganisation des services à *Hospital* (Italie)**

Dans le cas de **Hospital**, l'introduction du temps partiel a nécessité un gros effort de réorganisation pas seulement des heures de travail des infirmiers et des personnels de santé, mais aussi dans les tâches effectuées. L'accord entre syndicat et administration a entraîné des éléments de négociation permanents entre partenaires sociaux.

Les résultats de l'expérience sont positifs pour les salariés (hommes et femmes) et les syndicats car il permet le recours au temps partiel sans discrimination de carrière et de salaire

(les personnes passant en temps partiel sont orientées vers la consultation des patients (hôpital de jour où le travail est moins qualifié mais les horaires fixes, et en équipe fixe). Si cet accord est favorablement accueilli par les salariés, ce n'est pas le cas de la direction pour qui tous les avantages seraient du côté des salariés seulement. Pour la direction, cet accord a été imposé : le nombre de salariés concernés est trop important (25%), de plus, la direction était contre le fait que ces salariés ne soient plus dans les mêmes principes de flexibilité que les autres. En fait certains demandaient le temps partiel pour quitter les horaires d'équipe et cela aurait des répercussions négatives pour les autres salariés à temps plein.

### **Des horaires compatibles avec les contraintes familiales (Danemark)**

## **III.2. Bilan des facteurs favorables et défavorables à l'égalité en matière de temps**

A partir des différentes expériences présentées, on peut dégager quelques éléments de bilan :

- En premier lieu, il n'y a pas un dispositif uniforme et général, favorable à l'égalité, en matière d'aménagement du temps. Les exemples de temps partiel sur lesquels nous sommes souvent revenus démontrent que selon le contexte de l'entreprise, l'état des relations sociales, les modalités concrètes proposées, le temps partiel pouvait être favorable ou non. Au delà de l'opposition classique entre temps contraint et choisi, on observe que certains temps partiels contraints peuvent s'accompagner de formes d'organisation et d'autonomie des salariés (*Hyper 1* en **Italie**) ; à l'inverse demander un temps partiel peut être pénalisant en termes de salaire, de carrière (*Ville 1* en **France**).
- Les expériences les plus réussies s'appuient sur des facteurs communs : la présence de femmes dans les négociations et plus généralement l'implication des représentants du personnel (*Hyper 1* en **Italie**) ; l'existence de mesures "donnant-donnant", c'est-à-dire offrant des avantages aux salariés et aux employeurs (*Electronic company* en **Autriche** ou opposition entre *Hyper 1* et *2* en **Italie**, *Ikea, Buttiken* au **Danemark**).
- Ce n'est pas tant la durée du travail que sa répartition, ses modalités d'application qui constituent l'enjeu principal pour les salariés : les salariés – notamment les femmes – souhaitent connaître le plus tôt possible leurs horaires, qu'ils soient fiables, et mieux encore, qu'ils puissent les aménager en fonction de leurs besoins.

Cependant, nous avons pointé des limites importantes qui entravent de telles démarches :

- Du point de vue syndical, un aspect encore présent ressort de notre analyse : peu de syndicalistes ont mis directement sur la table de négociation la question de l'égalité professionnelle, de la prise en compte des contraintes familiales au moment des négociations sur le temps de travail... Pourtant par exemple en **France**, la Loi sur les 35 heures prévoyait ce lien entre temps de travail et égalité (en termes d'emploi, de carrière, de réflexion sur les critères de disponibilité, d'une amélioration de l'articulation des temps de vie...). L'argument principalement mis en avant est la difficulté à aborder cette thématique en entreprise, vu le nombre important de thèmes à négocier et les batailles à mener dans l'application des accords RTT (l'emploi, le maintien des salaires, la limitation de la flexibilité, l'annualisation ...). Tous ces thèmes sont apparus comme prioritaires. En **Belgique**, à *Méta 1*, par exemple, il y existe des sentiments ambigus par rapport à l'organisation de l'accueil des enfants. Il y a une préférence pour des modalités collectives subventionnées par la communauté, plutôt que par l'employeur. « Si l'employeur doit prévoir l'accueil d'enfants, on sera obligé de tenir l'enfant

*dans une main et notre repas dans l'autre. En fait on ne débat pas du problème, c'est un problème général, qui vit dans la société. Qui accueille nos enfants, nous mêmes, nos familles, le syndicat ne prévoit pas d'actions en cette matière. » (Méta 1, FGTB). Du chemin reste donc à parcourir pour que ces thèmes soient intégrés dans le champ syndical.*

- Dans certains cas – peu nombreux - le thème de la "conciliation" et du temps familial est apparu dans l'entreprise. Mais selon une étude française, c'est surtout lorsque des femmes étaient mandatées pour négocier ou que des hommes portaient ce thème de négociation, non pas pour tous mais *pour les femmes*, mères de famille... "D'une manière générale, les signataires hommes ont négocié du temps RTT pour les femmes, (...) ils parlent du temps libéré pour les femmes : demi journées, mercredi, congés scolaires" (Defalvard, 2004). Les négociateurs hommes ont donc parfois repris l'idée que la conciliation était une affaire de femmes, sans se remettre en cause. Pour les hommes, la carrière serait privilégiée, et leur temps libre ne semble pas coïncider avec l'organisation familiale. Autre exemple, la convention collective de **Auto (France)**, offre jusqu'à 20h par salarié pour accompagner des enfants chez le médecin. Ces 20h sont attribuées à toutes les mères, mais seulement aux pères qui élèvent seuls les enfants... Pour les syndicats, on reconnaît que cette mesure est discriminante mais on ne l'a jamais dénoncée pour la généraliser à tous parents, de peur peut-être qu'elle soit remise en cause ?

Cela a été évoqué également dans le secteur de la Distribution en **Belgique** où le thème de la combinaison vie privée – vie professionnelle est toujours considéré comme un problème de femmes. Les directions syndicales, largement dominées par des hommes, alors que la majorité des syndiqués sont des femmes, restent souvent encore traditionalistes dans ce domaine et sont encore réticentes à aborder ce sujet. Or si de telles mesures s'adressent en priorité aux mères, cela ne fera que renforcer les divisions sexuées au travail et dans la famille.

Derrière la question de l'articulation entre vie professionnelle et familiale, se pose de façon plus ou moins explicite l'enjeu de l'égalité hommes / femmes tant dans la sphère professionnelle que privée. Nous utilisons alors une définition très large de l'égalité, en articulant les enjeux issus du monde du travail à ceux de la société. En effet, sans lier les deux sphères (professionnelle et domestique, voire sociétale), une véritable égalité ne pourrait voir le jour. Les mesures publiques adoptées en matière d'articulation correspondent en réalité à des choix en matière d'égalité. Ces mesures sont loin d'être neutres : ainsi, le développement de structures d'accueil collectives, parfois avec la participation des entreprises ou des comités d'entreprise (comme en France où certains CE participent au financement de crèche d'entreprise), s'avèrent plus favorables à une pleine activité professionnelle des mères, tandis que les congés, ou même le temps partiel ont des incidences sur les carrières féminines, d'autant plus fortes que ces interruptions sont longues. Y compris lorsque des garanties sont offertes aux salarié(e)s pour accompagner ces dispositifs (par exemple, possibilité de retour du temps partiel au temps plein aux **Pays-Bas**, maintien d'une rémunération suffisante dans les pays nordiques...), ces dispositifs restent très largement féminisés et moins développés pour les emplois très qualifiés (même si de plus en plus de femmes qualifiées y ont recours). Il paraît en effet incompatible aujourd'hui encore de mener une véritable carrière professionnelle et d'avoir recours à ces formules. Ainsi paradoxalement, ces dispositifs tendent à renforcer les discriminations à l'égard des femmes : sur le plan professionnel, cette présumée moindre disponibilité des mères contribue au maintien de la ségrégation professionnelle (accès à des postes à moindre responsabilité, plus "compatibles" avec une vie de famille) ; sur le plan de la sphère domestique, en maintenant la division sexuée du travail domestique.

## Conclusion :

Le bilan global du lien entre temps de travail / hors travail et égalité du point de vue syndical est mitigé. Si certaines avancées existent, force est de constater que les syndicats restent peu préoccupés par cette double thématique : l'urgence et la complexité des négociations sur le temps de travail a limité leur implication sur l'égalité. Il fallait avant tout intervenir sur l'emploi, les salaires, l'organisation du travail... l'articulation des temps de vie et la question de l'égalité passant une fois de plus, dans la majorité des cas au second plan. Pourtant, nous l'avons vu, la possibilité d'adopter une démarche de *gender mainstreaming* était parfois présente, soit dans les programmes syndicaux comme en **Autriche**, soit dans les textes de loi comme en **France**. De plus, au **Danemark** et aux **Pays-Bas**, il semble que cette thématique du lien entre égalité et temps de travail/hors travail soit un objectif syndical mieux affirmé.

On peut cependant relever que les stratégies syndicales ont été parfois amenées sur le terrain de l'égalité, de façon indirecte : la question de la précarité, en termes horaires (surtout dans le commerce) est un thème revendicatif important pour les syndicats. Or il s'agit, systématiquement d'une large majorité de femmes, pour qui les conditions d'emploi se sont dégradées. Si la majorité des négociations et revendications ont surtout concerné des filières d'emploi à temps complet (par exemple les filières techniques dans les villes en **France**), désormais, les efforts portent sur les "laissées pour compte" du temps de travail (temps partiels, temps non complets...). Même si la plupart des conventions collectives dans ces pays couvrent l'ensemble des salariés, temps plein ou non, il n'empêche que les garanties sociales ne sont pas systématiquement généralisées aux précaires et au temps partiel court, sauf bien sûr aux **Pays-Bas** où un effort important a été mené dans ce sens.

Par ailleurs, le bilan de la RTT est lui même mitigé du point de vue de l'égalité :

- les points négatifs mis en avant portent sur l'intensification du travail, la remise en cause de pauses, le développement systématique de la flexibilité et de la modulation et la difficulté à prévoir à l'avance les changements d'horaires. Or ce sont tout particulièrement les femmes dans les emplois peu qualifiés qui sont en première ligne et ce dans tous les cas étudiés. Inversement, nous avons noté que le temps de travail pouvait être un vecteur de la ségrégation professionnelle : dans la métallurgie, l'accès à certains postes – mieux valorisés et qualifiés – suppose des horaires en équipe alternante, très longs, la plupart occupé par des hommes.
- Les points plus positifs mis en avant concernent la satisfaction de certains salariés, notamment des femmes cadres. Lorsque les salariés ont une certaine maîtrise de leur temps de travail et hors travail, avec des moyens financiers suffisants, la RTT a pu être un moyen de développer du temps libre et de faciliter l'articulation des temps de vie. Ces cas sont apparus lorsque la flexibilité n'a pas été imposée mais a fait l'objet de contrepartie négociée pour les salariés (choix des modalités de la RTT, souplesse accordée dans la gestion de son temps...) et lorsque des créations d'emplois ont permis de limiter la pression sur la charge de travail.

Cette dernière situation n'a pas été générale, du fait d'une faiblesse des rapports de force dans les négociations en faveur des salariés et de leurs représentants. De plus, nous avons observé qu'au plan européen, le thème de la réduction du temps de travail est en recul, au profit de la flexibilité. Certes, l'idée de "flex-sécurité" qui suppose d'allier flexibilité et sécurité pour les salariés, afin de préserver les conditions et la qualité des emplois, tout en offrant davantage de

souplesse dans les horaires de travail (pour les entreprises et les salariés), ouvre de nouvelles perspectives de négociation, à condition que les syndicats soient véritablement impliqués.

De plus, nous avons souligné l'enjeu du temps partiel dans une perspective de genre, du point de vue syndical, avec de fortes différences nationales : si une défiance syndicale à l'égard de ce mode d'emploi persiste dans certains pays (**France, Belgique, Italie**), les **Pays-Bas** ont en revanche adopté une politique inverse. Le temps partiel, et plus largement l'adaptation des horaires en fonction des besoins individuels, est pour eux une opportunité favorable à l'égalité. En réalité, on sait que le temps partiel recouvre des modèles d'emploi totalement différents d'une situation à l'autre et se conjugue parfois avec la précarité et non le choix d'un aménagement d'horaires. Sous certaines conditions (garanties de retour à temps plein, garanties de rémunération et de carrière, mixité des emplois, modulation possible de ses horaires...), on peut penser que cette piste soit une perspective de débat et de recherche pour le futur.

Enfin, la faible représentativité des femmes dans les organisations syndicales n'a pas toujours facilité l'introduction de ces débats, or cela reste une condition incontournable de l'intégration de l'égalité dans tous les champs de la négociation.



## Annexe : Présentation des études de cas

### Autriche

Nom de l'entreprise et/ou de l'établissement et secteur	Type d'activité	Emplois et (part des femmes)	Part des femmes dans l'encadrement	Durée du travail et (part des femmes à temps partiel ou non complet)
<i>Electronic Company</i> (métallurgie)	équipement en lumière digitale	617 (33,4 %) (cols blancs et cols bleus)	8,1 %	38,5
<i>Vehicle company</i> (métallurgie)	Production automobile	1.800 (2,7 %) (cols bleus seulement)	0,0%	38,5
<i>Retail Company 1</i> (commerce)	Supermarché (chaîne)	68 (80,9%)	Dans la branche 50%	38,5 h (63%)
<i>Retail Company</i> (commerce)	Supermarché (chaîne)	1.140 (84,9%)	75 %	38,5 h (59%)

## Belgique

Nom de l'entreprise et/ou de l'établissement et secteur	Type d'activité	Emplois et (part des femmes)	Part des femmes dans l'encadrement	Durée du travail et (part des femmes à temps partiel ou non complet)
<i>Meta 1</i> (métallurgie)	Fabrication de batterie	697 (15,5%)		(80%)
<i>Méta 2</i> (métallurgie)		108		
<i>Maga1</i> (commerce)	Grande distribution	12 400 (33,3% des employés)	Très faible (nulle?)	35h (25%)
<i>Maga2</i> (commerce)	Grande distribution	12 000 (60%)	2 filiales sur 120 gérées par une femme	Majorité de mi-temps parmi les femmes
Service fédéral de l'emploi (services publics)	Direction de l'emploi	1 516 (54,3%)	"glass ceiling"	38h
Office national pour l'emploi	Gestion du chômage	3 888 (67,3%)	39%	

**Denmark**

Name of enterprise or establishment	Type of activity	Jobs and (proportion of women)	Proportion of women amongst supervisory staffs/executives	Length of working time (proportion of women with part-time or non full-time work)
<b>Coloplast A/S</b>	Develop, produce and marketed Medical equipment and services	Worldwide 6120 Danish production site 400 person, 230 women in production, 38 male in warehouse, 80 skilled metal workers – male, others mainly male staff	Supervisors: 80 % male Executives. Only men	Mainly fulltime for all, but also flexible working hours related to family status and life phase. Alternative working arrangement as 3 days of 12 hours a week, week-end work etc
<b>Ikea A/S</b>	Design, produce and sell low-price furniture	Worldwide 76.000 persons in 43 countries In DK 4 warehouse, total 800 person, investigation in 1 warehouse 250 persons, 50/50 division women/men, except warehouse	50/50 also among supervisors	Mainly fulltime, but in real life everyone can decide the worktime and hours. Time for family member with kids under 6-8-16, and worktime can be adapted to life phase
<b>butikken</b>	Danish retail	Nationwide 70 % female employees The store investigated has 80 employees, 17 % male employees		In general fulltime, but more women under 30 weekly hours. Working hours and time can be adapted to family status and life phase- the company policy

## France

<b>Nom de l'entreprise et/ou de l'établissement et secteur</b>	<b>Type d'activité</b>	<b>Emplois et (part des femmes)</b>	<b>Part des femmes dans l'encadrement</b>	<b>Durée du travail et (part des femmes à temps partiel ou non complet)</b>
<i>Auto</i> (métallurgie)	Fabrication d'automobile	11 648 (13,2%)	6%	36h75 (13,7%)
<i>Zip</i> (métallurgie)	Fabrication de fermetures éclairs	292 (50%)	6%	35h
<i>Magasins</i> (commerce)	Commerce diversifiés de centres villes	18 103 (72%)	24% (cadres sup.)	36h75 (57%)
<i>Grande Distrib.</i> (commerce)	Grande distribution alimentaire	36 891 (65%)	6%	36h18 (62%)
<i>Ville 1</i> (services publics)	Collectivité locale	2 046 (54%)	44% (catégorie A)	35h (12% TP subi) (14% TP choisi)
<i>Ville 2</i> (services publics)	Collectivité locale	4668 (58%)	45% (catégorie A)	35h (5% TP subi) (14% TP choisi)

**The Netherlands**

<b>Name of enterprise or establishment</b>	<b>Type of activity</b>	<b>Jobs and (proportion of women)</b>	<b>Proportion of women amongst supervisory staffs/executives</b>	<b>Length of working time (proportion of women with part-time or non full-time work)</b>
? (metal industry)				
? (commerce)				
? (public services)				

## Italie

Nom de l'entreprise et/ou de l'établissement et secteur	Type d'activité	Emplois et (part des femmes)	Part des femmes dans l'encadrement	Durée du travail et (part des femmes à temps partiel ou non complet)
<i>Factory 1</i> (métallurgie)	Electrical home appliances	803 (25%)	1 sur 12	40h
<i>Factory 2</i> (métallurgie)	Tin manufacturers	1 346 (10%)°	Pas de femme	40h
<i>Hypermarket1</i> (commerce)	coopérative	417 (87%)	Beaucoup des femmes en position dirigeante	36h
<i>Hypermarket 2</i> (commerce)	Grande distribution	130 (90%)	Pas de femme	36h
<i>Hospital</i> (services publics)	santé	4 202	Les femmes sont sous-représentées dans les positions dirigeantes	36/38h
<i>Institut de recherche</i> (services publics)	Recherche	1 813 (22%)	La présence des femmes dans tous les organismes dirigeants et dans les commission des concours est très faible	36h

## Bibliographie

Ce rapport est basé sur les rapports nationaux des 6 pays de l'étude :

E. Como, (2004), *Trade Union policies on working time in Italy*.

B. De Jong (2004), Trade Union policies and strategies in the metal sector, the retail and the public sector on working time in the Netherlands.

E. Pirscher, E. Ranftl (2004), *Labour Union and Company based strategies and practice dealing with working hours and work/life balance from a gendered perspective*. Rapport pour l'Autriche.

S. Ravesloot, (2004), Les stratégies syndicales en matière de temps de travail et d'égalité en Belgique.

R. Silvera, (avec la collaboration de C. Granié,) (2004), Les stratégies syndicales en matière de temps de travail et d'égalité en **France**.

Des travaux européens ont également été utilisés :

J.Y. Boulin, R. Hoffmann, (2000), *Les nouvelles pistes du temps de travail*, Editions Liaisons.

Anxo D., Boulin J.-Y., Lallement, Lefevre G., Silvera R. (1998), *Partage du travail et modes de vie des salariés, une comparaison France-Suède*, rapport pour la DARES, France.

A.Coral, I. Isusi (2003), *Part-Time work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

H.Defalvard, M. Lurol, E. Polzhuber (2004), *Accords 35 heures : genre et statut*, rapport pour la DARES, France.

M.A. Estrade, D. Méda, R. Orain, (2001), "Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?", *Premières synthèses*, Dares, mai, n°21-1.

EIRO, (2004), *Working time developments – 2003*, Eironline

EIRO (2003), *L'annualisation du temps de travail en Europe*, Eiroline.

ISE (1995), *Le temps de travail en Europe, organisation et réduction*, sous la direction de R. Hoffmann, J. Lapeyre, Syros.

Journal Officiel des Communautés européennes (1993), *Directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*.

R. Silvera, (2002), *Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe, un enjeu pour l'égalité*, Service Droits des femmes et de l'égalité, la Documentation française.