



HAL
open science

Capitalisation du temps et différenciation par le genre

Jens Thoemmes, Claire Thébault, Anne Flautre

► **To cite this version:**

Jens Thoemmes, Claire Thébault, Anne Flautre. Capitalisation du temps et différenciation par le genre. Temps, statuts et conditions du travail VII ème Journées de Sociologie du Travail, Jun 1999, Bologna, Italie. hal-00941295

HAL Id: hal-00941295

<https://hal.science/hal-00941295>

Submitted on 3 Feb 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Communication présentée aux VIIème journées de Sociologie du Travail du 17 au 19 juin 1999, Bologna, Italie.

Jens Thoemmes, Claire Thébault, Anne Flautre

CAPITALISATION DU TEMPS ET DIFFERENCIATION PAR LE GENRE

1. Le compte épargne temps pour organiser les temps sociaux et les enjeux de la négociation collective

En instituant un dispositif dénommé “ Compte-épargne-temps ” (CET), la loi française relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise du 27 juillet 1994 visait d'une part, à favoriser le développement de l'emploi par la prise d'un congé d'au moins 6 mois, et d'autre part, à permettre la distribution des gains de productivité aux salariés sous forme de temps libre indemnisé.

Le dispositif a pour objet de permettre aux salariés d'accumuler des droits afin de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré. Le CET ne peut être mis en place que par accord collectif soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Il s'applique à tous les secteurs, à l'exception de la fonction publique.

On a observé lors d'une étude antérieure sur la mise en application du dispositif (De Terssac et alii, 1998)¹, une modification de la durée minimale du congé prévue par la loi (6 mois) : un peu plus d'un accord sur deux prévoit une durée de congé inférieure à six mois, et un accord sur trois prévoit une durée inférieure à deux mois. Mais, si les partenaires de la négociation ont voulu marquer ainsi leur intention d'assouplir l'utilisation du dispositif, celle-ci n'en demeure pas moins limitée par les délais de prévenance, lesquels viennent rigidifier l'utilisation du CET. Le problème que nous posons est donc celui de l'usage de la loi. Comment ces règles légales sont retravaillées par les acteurs de la négociation collective et suivant quelles stratégies les salariés font usage du Compte-Epargne-Temps? Peut-on parler d'un usage différentiel du compte épargne temps selon le genre?

1 Problématique et méthodologie

Nos études sur le Compte Epargne Temps s'inscrivent dans un questionnement sur le temps de travail: nos travaux antérieurs nous ont fait découvrir la pluralité des cadres temporels en

¹ De Terssac G. , Thoemmes J. Flautre A, Thébault C. (1998).- “ La mise en oeuvre en place du compte épargne temps: modalités et enjeux ”, in: *La négociation collective en 1997*, Tome 1, Ministère de l'emploi et de la solidarité, La documentations Française, pp. 317-334.

fonction des contextes culturels et sociaux, mais aussi un important éclatement des temps sociaux, sous la pression du temps de travail qui devient un temps en mosaïque (Thoemmes, 1999)². Cette dissociation entre des temps sociaux dissemblables pose d'abord le problème de leur “ concordance ” (Supiot, 1995)³, de leur “ *synchronisation et de leur harmonisation à l'intérieur du tissu social* ” (Mercure, 1995)⁴.

La loi sur le compte épargne temps (1994) est un cas d'étude intéressant à cet égard. Elle a été élaborée pour plusieurs raisons: (a) des difficultés de report des congés d'une année à l'autre, (b) une volonté d'organiser le temps de travail sur toute la vie du salarié. Dès lors, elle devient un outil de gestion complémentaire pour permettre à l'employeur d'avoir des salariés disponibles en fonction des exigences de la production, et au salarié de procéder à des ajustements temporels notamment du fait de l'impossibilité d'utiliser ses congés ou repos dans l'année. Il reste à comprendre plus précisément pourquoi les salariés donnent leur assentiment à des solutions qui ne paraissent pas leur être immédiatement favorables. C'est pourquoi nous avons analysé les modalités concrètes par lesquelles il faut passer pour aboutir à ces nouvelles solutions: l'analyse des conventions collectives de branches, d'une centaine d'accords d'entreprises et des enquêtes monographiques sur la conception et l'usage du compte épargne temps nous permettent de mesurer son influence sur la concordance des temps sociaux. Le problème est bien celui du cadrage temporel des activités à différents niveaux: d'abord, c'est la loi qui donne l'occasion aux acteurs de négocier la mise en place du CET. Ensuite, l'action collective définit son usage pour la branche et pour l'entreprise. Enfin, c'est l'individu, avec ses contraintes temporelles explicites ou implicites (de travail comme de la vie “ privée ”), qui achève le cadrage temporel. Ces différents niveaux interagissent et se combinent pour donner lieu à des solutions temporelles complexes. Le problème que nous souhaitons traiter ici concerne la production de ce cadrage temporel en relation avec le genre. Peut-on soutenir que la capitalisation du temps de travail se différencie, selon si on est une femme ou un homme? Quelle est l'influence de l'usage du CET sur la division des activités professionnelles et non-professionnelles? C'est à ce niveau que nous souhaitons aborder le principe de différenciation selon le genre qui nous semble lié à ce travail d'organisation mise en oeuvre autour du compte épargne temps. On peut avoir plusieurs hypothèses portant sur le changement induit par le CET.

La charge des femmes concernant le travail professionnel et domestique pourrait être réduite ou organisée autrement avec la gestion individuelle du temps que permet la capitalisation du

² Thoemmes J. (1999).- Vers la fin d'un temps de travail? P.U.F, 230p., à paraître

³ Supiot A. (1995), Temps de travail : pour une concordance des temps”, Droit Social, n° 12.

⁴ Mercure D. (1995), Les temporalités sociales, L'Harmattan, Paris.

compte épargne temps. C'est bien alors la question de l'articulation des structures productives et familiales (Barrère-Maurisson, 1984)⁵ qui est posée et on pourrait penser que ces deux sphères s'alimentent (Haicault, 1984)⁶ autour de la gestion du CET. Le CET pourrait permettre aux femmes de changer leur stratégies professionnelles, suite à une réorganisation temporelle de leurs activités. Les stratégies mise en oeuvre par les femmes et les hommes au travail et dans le couple pourraient s'avérer " interactives " (Nicole-Drancourt, 1989)⁷ en vue d'atténuer la division sexuée du travail.

Pour résumer brièvement la méthodologie qui nous a aidé à répondre à ces questions nous distinguons d'abord deux sortes de données: celles récoltées à l'aide de questionnaires envoyés aux entreprises et celles obtenues grâce aux entretiens menés avec les usagers et les négociateurs du CET.

Un premier questionnaire a été envoyé, en 1997, auprès de 135 entreprises ayant signé un accord Compte Epargne Temps. 58 entreprises nous ont répondu soit 43% de réponses. L'objet de cette enquête était de cerner l'usage et la consommation du CET et en particulier la dimension du genre.

Au début de 1999, un deuxième questionnaire a été expédié aux mêmes 58 entreprises qui nous avaient répondu en 1997. Notre objectif, cette fois, était de mesurer l'évolution de l'ouverture et de la consommation du CET selon le genre.

A partir de ces deux enquêtes par questionnaire, nous avons retenu un échantillon de 27 entreprises dont les renseignements fournis pouvaient être mis en perspective diachronique (1997, 1999).

Simultanément, nous avons réalisé cinq monographies d'entreprises relevant du secteur des services pour une et de l'industrie pour quatre. Le recueil des données a pu être effectué à partir de l'étude de documents écrits mis à notre disposition par les entreprises (accords d'entreprise, bilans sociaux) et d'une quarantaine d'entretiens semi-directifs enregistrés et retranscrits intégralement, d'une durée comprise entre une heure et une heure et demie. Ces entretiens ont été réalisés auprès de sept représentants institutionnels proches des directions et auprès de neuf représentants d'organisations syndicales et auprès de vingt salariés de ces entreprises dont neuf utilisateurs et onze utilisatrices du Compte Epargne Temps.

2 Le dilemme temporel : la négociation d'un accord CET au service du conflit de disponibilité.

Rappelons que la loi de juillet 1994 relative au Compte Epargne Temps apparaît dans un contexte social de réglementations tournées vers la flexibilité de la production ce contexte a pour conséquence le fait que le salarié, même s'il le souhaitait, ne pourrait pas prendre ses repos (hebdomadaires ou de récupération), ou ses congés (légaux ou d'ancienneté) selon ses seules exigences: il doit prendre en compte aussi les contraintes de disponibilités pour l'entreprise. La loi permet de résoudre un conflit de disponibilités : en effet, la disponibilité pour les activités professionnelles, inscrites de plus en plus dans un contexte de flexibilité se heurte à la disponibilité pour les activités non professionnelles. La capitalisation du temps

⁵ Barrère-Maurisson M.- A. (1984).- " Du travail des femmes au partage du travail ", *Sociologie du travail*, no 3, pp. 243-254.

⁶ Haicault M. (1984).- " La gestion ordinaire de la vie en deux ", *Sociologie du travail*, no 3, pp. 268-277.

⁷ Nicole-Drancourt C. (1989). - " *Stratégies professionnelles et organisation des familles* ", *Revue française de Sociologie*, no 30, pp. 57-80.

permet de gérer cette disponibilité sur plusieurs années. Pour l'entreprise A, le préambule de l'accord illustre bien le fait que l'accord vise à résoudre ce que nous appellerons le " dilemme temporel " : il s'agit d'un côté de permettre au personnel qui le désire de gérer son temps d'activité dans l'entreprise au delà des rythmes traditionnels de la semaine, du mois, voire de l'année, et de l'autre côté, de faciliter pour l'entreprise une meilleure adaptation des fluctuations des charges liées aux cycles des marchés et de trouver un intérêt à une gestion pluriannuelle des absences.

Les termes de l'échange affichés qui se retrouvent dans presque toutes les monographies semblent clairs : d'un côté les salariés ou leurs représentants acceptent de se soumettre aux contraintes de flexibilité liées au marché en échange d'une plus grande souplesse pour gérer les rythmes de leurs repos et de leurs congés ; d'un autre côté, les employeurs acceptent la capitalisation du temps et des congés épargnés, sous réserve de s'affranchir de la rigidité des rythmes sociaux génératrice d'absences. Cet échange négocié appelle trois observations. D'abord, on observera que les contraintes des uns constituent la ressource des autres : les contraintes " d'absence " du personnel énoncées par l'employeur, constituent la ressource de temps " libre " pour les salariés; les contraintes de flexibilité de la production subies par les salariés, constituent une importante ressource pour l'employeur soumis aux exigences du marché. Ensuite, on observera que la régulation du conflit de disponibilités est désormais contrôlée par l'employeur: l'échange est asymétrique, puisque désormais la gestion du dilemme temporel est déplacée sur un horizon temporel étendu, qui s'étale sur la vie tout entière du salarié qui en perd la maîtrise. Les marges de manœuvre du salarié sont accrues, sous réserve d'être utilisées dans le cadre des contraintes de flexibilité de la production. Le conflit de disponibilité est résolu au détriment du salarié qui perd son pouvoir d'imposer ses " absences " (entendons ses repos et congés), puisque celles-ci sont encadrées dans l'ordre de la production. Enfin, on pourrait considérer qu'il s'agit d'un marché de dupes, car la force de l'ordre est celle de la production au détriment de la force des " rythmes traditionnels " de la vie quotidienne. Les salariés se verraient donc contraints à réviser l'organisation " traditionnelle " de leurs activités et à les subordonner à un cadre " rationnel " orienté vers l'efficacité de l'entreprise. Ce point de vue n'est pas tout à fait exact. Car l'organisation temporelle des activités professionnelles est loin d'être " rationnelle " : les règles temporelles auxquelles obéissent les cadres par exemple, sont plus coutumières que légales; l'accord sur une règle temporelle autorisant une gestion pluriannuelle des activités a pour résultat l'obligation de s'entendre sur une manière de voir le temps de travail. On peut penser que pour les cadres, cet accord est avant tout construit sur une manière commune de définir le

temps de travail, donc de le codifier. La représentation du temps de travail est une valeur qui sert d'arbitrage pour définir une règle temporelle. La dimension cognitive de la règle temporelle repose sur une conception du temps quantitative, mesurable, décomposable abstraite : les activités sont réduites à leur durée, ce qui les dépossède de tout contenu concret et les détache de toute inscription dans la vie sociale des personnes. C'est bien cette conception des temps équivalents entre eux qui prévaut désormais; la qualité cède le pas à la quantité pour ne laisser qu'une enveloppe vide de contenu.

On le voit les termes de l'échange réel ne portent plus sur des contenus d'activités (les activités professionnelles en échange des activités non professionnelles), mais entre des segments temporels équivalents, puisqu'ils sont ramenés à l'échelle unique des durées : le phénomène qui fait des activités professionnelles une affaire de temps n'est pas nouveau (Thoemmes, 1999); ce qui est nouveau, c'est d'étendre l'équation aux activités non professionnelles, entendues comme des " absences " dont la gestion est désormais inscrite dans le cadre de l'ordre de la production. Le cadrage temporel met, en quelque sorte, sous contrôle ce qui lui échappait : la gestion des rythmes " traditionnels " qui est désormais internalisée. Cette force de l'ordre de la production est légitime pour la performance de l'entreprise ; mais elle est aussi légitime aux yeux des salariés puisqu'ils conservent l'initiative de gérer les rythmes de " leurs absences ", mais dans un cadre de dépendance qui leur échappe. Les termes de l'échange de la négociation pourraient donc être reformulés ainsi : l'acceptation pour l'employeur que des règles temporelles soient produites sur l'initiative des salariés s'effectue en échange de l'acceptation par les salariés d'une régulation temporelle contrôlée par l'employeur et reposant sur une équivalence temps.

Au regard du dilemme temporel, l'activité négociatoire conduisant à des accords incluant le CET vole au secours du conflit de disponibilités : d'un côté, la négociation résout le conflit concernant les règles de disponibilités en laissant le soin aux salariés de produire ses règles temporelles en vue de favoriser la " concordance " des temporalités de ses activités professionnelles et non professionnelles. De l'autre côté, elle génère un autre conflit à propos de la régulation des règles temporelles en laissant le soin à l'employeur d'assurer cette régulation temporelle selon une conception des activités réductibles à des durées : l'hétérogénéité du contenu des activités n'échappe pas à une discordance de leurs temporalités que la force de l'ordre de la production ne réussit pas à éliminer. On peut penser que la gestion temporelle des activités non-professionnelles sera différente: elle est rendue plus facile par la possibilité pour les salariés de produire les règles temporelles orientées vers une meilleure " concordance des temps ". Mais, elle est rendue plus difficile par l'impossibilité

pour les salariés de déborder le cadre de la production de règles, fixé par l'accord: or, ce cadre est orienté d'abord vers l'ordre de la production et subordonne le respect des arrangements temporels produits par les salariés à l'acceptation par leur hiérarchie. On peut penser alors que la gestion des activités domestiques sera plus difficile, lorsque des événements nécessiteront des congés dont la prise est suspendue au bon vouloir de l'employeur ou de la hiérarchie.

3 La capitalisation du temps pour augmenter l'emploi ou la flexibilité.

Le caractère des espaces d'action issus de la négociation s'est avéré délimité par son mode de construction : la négociation collective institutionnalise une régulation hétéronome basée sur la force de l'ordre de la production. L'emploi va jouer comme un objet qui traverse l'action négociatoire : il est d'une part, un objet de la négociation qui va être décliné, selon différentes voies, en fonction des situations. Mais il est, d'autre part, un objet dans l'action négociatoire dont la présence permanente agit dans l'action et vise à l'influencer. Produit de l'action négociatoire, l'emploi est aussi la condition de la négociation, ou plus précisément la condition de l'entrée en négociation.

Une première façon d'inclure l'emploi dans l'action négociatoire, c'est bien d'en faire une finalité de la négociation sur le temps de travail et un engagement pour créer des emplois : l'incitation à capitaliser du temps est échangée contre la possibilité, voire contre l'engagement de créer des emplois. L'orientation qui est donnée à l'accord stipule dans le préambule les raisons de l'entrée en négociation : *“ Dans la mutation importante que vit l'entreprise, l'emploi constitue pour chaque membre du personnel comme pour l'entreprise, une préoccupation majeure. C'est pourquoi direction et organisations syndicales ont engagé depuis plusieurs mois des discussions portant sur les différents [sujets] jugés prioritaires dans ce domaines : participer à l'effort national d'insertion professionnelle des jeunes ”*, (monographie E). Plus loin, le titre II de l'accord précise l'orientation et en appelle à la solidarité : *“ renforcer la responsabilité individuelle et collective et la solidarité à l'égard de l'emploi ”*. L'entreprise n'est plus seulement le lieu de réfraction de la société : elle est aussi le lieu de production de la société, car elle contribue à construire du lien social pour lutter contre la désagrégation que le chômage amplifie. Bien entendu, nous savons que l'emploi ne fait pas l'objet d'un engagement ferme ; de plus lorsque la durée des congés pris grâce au temps épargné est inférieure à 6 mois, il y a peu de chances pour que des embauches voient le jour.

La deuxième façon d'inclure l'emploi dans l'action négociatoire, c'est bien d'en faire une finalité de la négociation sur le temps de travail sous forme d'un engagement à accepter

une flexibilité des formes d'emplois : l'initiative à capitaliser du temps est échangée contre l'acceptation de formes d'emplois flexibles. Une première illustration nous est fournie par l'exemple suivant, qui combine l'engagement de créer des emplois pour l'employeur, sous réserve que les salariés acceptent de libérer progressivement leur emploi : *“ J'ai proposé à la direction de signer une convention de préretraite et la préretraite entraîne de fait la transformation de temps pleins en temps partiels. Donc l'idée était de développer la préretraite pluriannuelle ”*, (Responsable des ressources humaines, B1). Dans ce contexte *“ 63 postes en contrats jeunes ”* ont été créés ; en même temps, le CET, alimenté quasi exclusivement par des *“ préretraités ”*, est un moyen d'organiser leur sortie plus tôt et ce d'autant plus que les deux dernières années, ils ne retourneraient au travail que pour 20% de temps d'activité. Dans une autre entreprise pour un syndicaliste (F3), les effets sur l'emploi sont mineurs si *“ tout ce que vous avez travaillé en plus, vous le travaillez en moins. D'une manière ou d'une autre le travail vous l'avez donné. Donc, il n'y a pas de raisons qu'ils embauchent plus que ça ”*.

On le voit, l'emploi est omniprésent dans la négociation : il est considéré comme un objet qui circule entre les négociateurs. D'un côté, l'emploi est mobilisé comme un engagement à augmenter son volume ; d'un autre côté, il est mobilisé comme un engagement à augmenter la flexibilité des formes temporelles. Sous le premier aspect, il vise à forcer l'employeur à prendre position sur l'augmentation de l'emploi, alors que pour le second aspect, il vise à inciter le salarié à accepter des formes d'emplois flexibles. Dans les deux cas, c'est la capitalisation du temps qui sert de monnaie d'échange : il revient aux salariés de se mobiliser pour épargner du temps, pour que les congés qu'ils pourraient ainsi s'octroyer, permettent l'embauche de salariés.

4 Les configurations temporelles du CET plus accessibles aux hommes qu'aux femmes

L'activité négociatoire visant à mettre en œuvre la loi de juillet 1994 ne se limite pas à appliquer la loi : elle la traduit. Cette traduction fait passer d'un texte qui a force de loi, à un cadre d'action possible. Ce cadre d'action va donner prise aux salariés sur la loi. L'activité de négociation a un résultat incertain, dans la mesure où les espaces d'action peuvent constituer des configurations variables : pour un syndicaliste (F5) *“ c'est une bonne chose de faire une adaptation au niveau local (...) c'est vrai que de définir en haut une pyramide des règles générales qui sont peut-être acceptables dans un certain nombre d'unités, mais qui ne le sont pas dans d'autres pour des raisons diverses, ce n'est pas non plus une bonne chose ”*.

L'adaptation locale se retrouve aussi dans l'entreprise E, comme le suggère un responsable de la direction (E9) : *“ Mais, c'est à travers cette liberté qui est donnée autour des axes importants, qu'on a vu le Compte Epargne Temps se diversifier; l'on a vu des unités introduire dans la négociations des éléments qui ne figuraient pas dans l'accord national ”*.

Les configurations temporelles peuvent être restreintes ou élargies. Elles sont restreintes lorsqu'une partie seulement des possibilités offertes par la loi est utilisée : par exemple, l'accord de l'entreprise C prévoit que l'on peut épargner seulement de l'argent. Elles sont élargies lorsque les possibilités de la loi sont étendues : par exemple l'accord A (mais aussi E et F) prévoit de donner la possibilité aux salariés de prendre des congés issus de l'épargne dont la durée est ramenée à 3 mois, voire à une semaine. On le voit l'espace d'action est le produit d'un rapport de force et il se construit au cours même de la négociation : la loi ne le détermine pas à priori.

Ne peut-on pas considérer que cette variabilité des configurations temporelles institutionnalise une différenciation par le genre? Prenons l'exemple de l'entreprise E: *“ Il y avait plusieurs objectifs : résoudre le problème des cadres notamment, qui traditionnellement chez nous ne prennent pas tous leurs congés, parce qu'ils sont travailleurs astreints et ont une charge de travail assez importante (...). C'était aussi derrière, [le fait] de gérer le “ surtravail ” qui existe, surtout le “ surtravail ” de l'encadrement, mais aussi d'autres populations qui ne peuvent pas prendre leurs congés comme les agents de maîtrise qui travaillent en service continu ”*. On le voit, pour cette entreprise, la capitalisation du temps est surtout destinée aux cadres et à tous ceux qui travaillent en horaires décalés : or, dans cette entreprise près de 140000 salariés, les femmes-cadres sont au nombre de 4350, contre 23905 hommes. On peut donc penser que ce dispositif s'adresse surtout aux hommes ; cette conclusion est renforcée, si l'on songe que les possibilités d'épargne sont aussi liées à des pratiques temporelles développées plus par les hommes que par les femmes : ces possibilités résultent des heures supplémentaires ou des repos compensateurs consécutifs aux horaires décalés. Si l'on ajoute à cela le fait que la régulation temporelle échappe aux salariés, on ne peut que s'interroger sur l'intérêt qu'ont les femmes de l'utiliser, d'autant plus que nous venons de voir que ce dispositif s'accompagne aussi d'une acceptation de la flexibilisation des emplois (temps partiel et préretraite progressive).

2. La gestion différentielle de la capitalisation selon le genre

La gestion des temps d'activités, professionnelles et autres, pose le problème de l'harmonisation des temps d'activités différentes, mais aussi la gestion des espaces qui sont

concernés par ces activités. Comme le formule Haicault (1984, p.271): “ *gérer le champ domestique et les composantes matérielles du travail salarié, c’est surtout gérer des espaces et des temps, car la nouvelle réalité du travail domestique, c’est la soumission aux temps, rythmes, horaires, localisation, distance aux lieux de travail salarié*”. Il s’agit donc de comprendre comment les contraintes temporelle de la sphère professionnelles qui changent avec le CET, permettent ou non une autre gestion des temporalités dans leur ensemble.

L’objet de cette partie consiste à comprendre comment les usagers (femmes et hommes) s’inscrivent dans la règle du compte épargne temps. Quelles sont les conséquences organisationnelles qui accompagnent cette démarche? L’organisation des activités dans les deux sphères, reproductive et productive, sera-t-elle maintenue dans le cadre de la capitalisation des temps professionnels? Nous présentons alors quelques résultats sur l’utilisation du compte-épargne-temps et les stratégies mises en oeuvre selon le genre, issus de notre enquête par questionnaires et par entretiens.

1 Les usages du capital temps

Nous avons analysé les usagers du CET que nous avons tenté de caractériser d’une part, par la population ayant ouvert un CET et, d’autre part, par la population ayant consommé le CET. Notre échantillon porte sur 27 entreprises variables selon le secteur et selon la taille. A ces 27 entreprises deux questionnaires ont été envoyés: le premier en octobre 1997 et le second en mars 1999, soit 18 mois après. Premièrement on observe (tableau 1) que le nombre de personnes ayant ouvert un compte évolue fortement, puisqu’il passe de 3317 à 11470 ce qui représente une multiplication par 3,5 en 18 mois, mais l’augmentation est encore plus spectaculaire pour la consommation du CET qui voit ses effectifs multiplier par 7 en 18 mois.

Année	Population totale: n1	Effectifs ayant ouvert un compte: n2		Effectifs ayant consommé le CET: n3	
		n2	%n1	n3	%n2
1997	194210	3317	1,70%	81	2,5%
1999	215856	11470	5,32%	598	5,12%

Tableau 1: Ouverture et consommation du CET dans 27 entreprises (1997, 1999)

On peut observer encore que la propension pour un salarié d’ouvrir un CET est de 1,70% en 1997 et de 5,32% en 1999: un salarié a désormais quatre fois plus de chances

d'ouvrir un CET en 1999 qu'en 1997. De même la propension à la consommation pour un salarié ayant ouvert un compte passe de 2,5 à 5,12%: elle double en 18 mois.

Deuxièmement, on observe (tableau 2) que cette évolution est fortement différenciée selon le genre. D'un côté, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes du point de vue de l'ouverture du CET.

population			ayant ouvert un compte			ayant consommé un CET			
Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1997	150425	43785	194210	2617	700	3317	52	29	81
	78% ⁸	22%	100%	79%	21%	100%	64%	36%	100%
1999	167362	48494	215856	9204	2275	11470	287	311	599
	78%	22%	100%	80%	20%	100%	48%	52%	100%

Tableau 2: répartition de l'ouverture et de la consommation du CET selon le genre dans 27 entreprises (1997, 1999)

En effet, en 1997 comme en 1999, l'importance relative des femmes ayant ouvert un CET (21%, 20%) correspond à leur importance relative dans l'ensemble de la population (22%). D'un autre côté, il y a une différence significative entre les hommes et les femmes qui consomment des congés par le CET: plus d'une personne sur 3 qui consomme un CET est une femme en 1997 (36%), mais en 1999 les femmes représentent déjà un consommateur sur 2 (52%). Ce résultat spectaculaire montre que la consommation du CET touche les femmes plus que les hommes et cette tendance semble se renforcer avec le temps: rappelons qu'elles ne sont que 22% de la population globale et 20% de ceux qui ont ouvert un compte. Comment expliquer cette surreprésentation des femmes dans la consommation du CET?

La consommation du compte est différente selon le genre. Mais, il s'agit de ne pas se tromper sur l'interprétation. Bien entendu, tous les hommes et les femmes qui ont ouvert un CET vont consommer cette épargne un jour: au plus tard à la préretraite. La dynamique sociale indiquée par ces chiffres porte plutôt, tel est notre constat, sur une consommation féminine de l'épargne à court terme plus importante.

⁸ Du fait que nous ne disposons pas de toutes les informations nécessaires pour établir le rapport homme/femmes dans la population globale de 1997, nous supposons inchangées les proportions hommes/femmes par rapport à 1999.

Quelles sont les raisons qui poussent les femmes à consommer l'épargne temps qu'elles ont réalisé? Pourquoi les hommes ont-ils une propension relative à garder leur épargne temps? Qu'est-ce qui explique la différence dans la gestion du capital temps?

2 Les stratégies d'ouverture du CET différentielles selon le genre

Plusieurs raisons peuvent se combiner pour prendre la décision de capitaliser du temps. Par décision, nous entendons le choix que fait une personne d'ouvrir un Compte Epargne Temps. Avant d'explicitier les raisons de ce choix, il convient d'observer d'abord que la décision d'ouverture se fait dans un contexte d'action structuré par la négociation collective : cette structuration se traduit par des espaces d'action élargis ou restreints, mais qui ont en commun de donner la possibilité au salarié d'ouvrir un compte. Ensuite, on observera que la décision se prépare dans la sphère privée: non seulement parce que la décision de capitaliser du temps pour les congés touche les temporalités des activités non professionnelles, mais aussi parce que cette décision s'élabore aussi dans cette sphère au travers des interactions avec les autres membres de la sphère privée. Enfin, la décision est fortement influencée par la trajectoire de l'individu, sa biographie professionnelle, son expérience, ses projets : on comprendra aisément que l'ouverture d'un CET à quelques années de la retraite est une décision finalisée au regard de l'objectif de partir plus tôt de l'entreprise ; mais on comprendra aussi qu'une telle décision peut être influencée par un plan de retraite progressive qui a été négocié dans l'établissement.

Au total, la décision d'ouverture d'un CET se présente dans un premier temps comme une décision sous contrainte. Elle est prise sous la triple influence : d'abord de l'espace d'action tel qu'il a été structuré par la négociation, ensuite de l'espace d'action tel qu'il est structuré par les contraintes explicites ou implicites de la sphère domestique, enfin sous l'influence des contraintes de l'individu, de sa trajectoire et de son projet. La décision d'ouverture d'un compte est donc une décision qui vise à prendre en compte ces trois ensembles de contraintes et à tenter de les mettre en cohérence.

Nous proposons de caractériser le choix de capitaliser du temps en terme de stratégie pour explicitier la manière dont un individu décide, soit à l'intérieur d'un espace déjà fixé, soit contre cette délimitation de son espace d'action.

La première stratégie concerne la synchronisation des activités et vise la production d'arrangements temporels " pour les autres ". Il s'agit d'ajuster son emploi du temps aux rythmes sociaux des activités non professionnelles. Ces rythmes comme les congés scolaires

constituent une contrainte qui est difficilement renégociable “ *les enfants toutes les 6 semaines ont 15 jours de congé ; (...) je pense qu'en y mettant la moitié de ma prime, ça va faire 10 jours par an, j'arriverai à aménager* ” dira une femme (A8). La décision d'ouverture du CET, en vue d'utiliser le temps capitalisé pour se rendre disponible pour les enfants, se situe dans le cadre de dépendance des activités scolaires. Cette stratégie est une réponse pour lutter contre la schizochronie qui est engendrée par le conflit de disponibilités : la capitalisation permet d'obtenir des congés supplémentaires, sans avoir un statut de travailleur à temps partiel. Pour un responsable des affaires sociales (e1) “ *les femmes sont consommatrices de CET de manière plus forte que les hommes, sans que ce soit complètement significatif (...). Elles lui ont donné un côté assez original : il y a beaucoup de secrétaires, employées, agents administratifs (...) qui avec leur hiérarchie se sont mises d'accord pour consommer le CET qu'elles avaient épargné, un petit peu en disant : "voilà moi je prendrais chaque semaine mon mercredi et ainsi toute l'année" (...). C'est un peu une manière d'aménager, de constituer personnellement sa formule de temps partiel, sans rentrer dans le dispositif temps partiel* ”.

La seconde stratégie concerne la production d'arrangements temporels “ pour soi ”. Il s'agit d'avoir “ *le bas de laine en congé (...) Il suffit d'avoir raz le bol à un moment (...) C est vrai que j'ai envie de faire une petite coupure.* ” (A4). Pour une autre personne il s'agit de reprendre l'initiative de ses congés : comme “ *on nous oblige à prendre les congés à certaines périodes* ” (A2), le restant de l'année on n'a plus rien et “ *c'est vrai que c'est intéressant pour ça. Parce que l'année après est trop longue.* ” (A4). Cette stratégie vise à donner des congés supplémentaires “ *quand j'ai envie de prendre du temps, ça me plaît (...); alors quand je voyiez que c'était juste au niveau des congés, je prenais une semaine* ”. Cette stratégie est une réponse pour lutter contre la régulation hétéronome qui échappe au salarié. Avec le temps capitalisé il a la possibilité de reprendre l'initiative de la régulation temporelle et d'introduire une régulation autonome.

La troisième stratégie concerne “ l'après-travail ”. Cette stratégie consiste à capitaliser du temps pour partir plus tôt à la retraite. Cette stratégie est ambiguë : d'un côté, elle peut conduire le salarié à prendre l'initiative de la régulation temporelle en disant “ *si j'économise mon CET, c'est quand même abondé à 20%, 20% ce n'est pas négligeable. A chaque fois que j'économise 10 jours, j'ai 2 jours de plus (...). Cela me permettra de partir plus tôt* ”, explique un responsable des affaires sociales (A1). D'un autre côté, cette stratégie peut amener le salarié à se soumettre à un plan de retraite progressive avec une diminution progressive de son temps de travail dans l'entreprise.

La quatrième stratégie concerne “ le temps réalisé ” et vise la construction d’une “ identité temporelle ”. Nous l’avons noté, la capitalisation du temps suppose qu’il soit codifié pour être comptabilisé. Or, les cadres qui, en principe, sont “ forfaités ” et ne devraient travailler que 39 heures, dépassent en pratique cette durée hebdomadaire, sans que cela soit reconnu. Il nous semble que le CET permet à cette catégorie de faire reconnaître son temps de travail effectif. Cette stratégie fait perdre à l’individu le contrôle de son emploi du temps au profit d’un temps contrôlé par sa hiérarchie, mais en même temps au profit d’un temps comptabilisé et reconnu.

Les quatre stratégies n’ont pas la même signification, parce qu’elles n’ont pas le même objet: la première vise à harmoniser le temps de travail avec le temps des autres; la seconde stratégie vise à mettre en concordance différentes temporalités dans la vie professionnelle (du temps pour soi), la troisième vise le passage à la retraite (l’après-travail); enfin, la dernière stratégie vise avant tout à faire reconnaître “ le temps réalisé ”, non compté, donc non comptabilisé et non reconnu. Néanmoins, ces quatre stratégies sont développées dans un cadre de dépendance qui est défini par l’espace négocié: celui-ci fixe le domaine des règles temporelles qui peuvent être émises de façon autonome; en même temps il assure la régulation temporelle et encadre de façon hétéronome la production des règles.

Il y a bien, selon nous, une différenciation par le genre, mais pour expliciter cette différenciation, il nous faut analyser les pratiques temporelles.

3 La capitalisation du temps permet la flexibilité du temps de travail en conservant un statut d’emploi à temps plein

La capitalisation ne peut être réduite seulement à une disposition permettant au salarié de se payer des congés supplémentaires : cette capitalisation est aussi un moyen d’organiser sa trajectoire professionnelle. L’analyse que nous avons faite de la trajectoire d’une vingtaine de personnes (11 femmes et 9 hommes) nous permet de donner au CET une autre signification : pour les femmes qui utilisent le CET, il s’agit incontestablement d’avoir des activités professionnelles à temps réduit, sans être obligé de souscrire au temps partiel et surtout en ayant la possibilité de faire varier l’amplitude de ce temps réduit en fonction de leur situation et de celle de leurs enfants. Cette question de la situation familiale nous semble importante, car elle nous renseigne sur la différenciation réelle entre les genres. Sur ces 11 femmes, 7 femmes sont mariées avec charges de famille. Elles ont des trajectoires professionnelles discontinues et elles sont à temps partiel.

La capitalisation assouplit les variations temporelles en permettant aux personnes qui utilisent ce dispositif de localiser le temps réduit en fonction de leurs décisions, de le faire varier au cours de la trajectoire personnelle et de le supprimer sans avoir à demander à changer de statut, à passer du temps partiel au temps plein par exemple. La capitalisation du temps permettrait alors aux femmes d'assurer la prise en charge des activités domestiques tout en conservant un statut d'emploi à temps plein, mais entrecoupé de congés. Prenons l'exemple de cette femme mariée à un ouvrier qui a un salaire inférieur au sien et qui travaille dans la même entreprise : cette femme travaille à mi-temps le matin d'abord, puis à mi-temps l'après-midi, puis à temps plein, à nouveau à temps partiel, puis à temps complet avec recours au CET pour prendre ses congés en même temps que ceux de son fils. Elle montre ainsi comment ses choix temporels s'opèrent selon les périodes de la vie : *“ J'ai vécu des situations très différentes parce que j'ai fait plusieurs formules de travail. Actuellement, je suis à temps partiel. Je me suis adaptée à chaque fois au besoin de mes enfants ”* (A8). Cette personne prend un temps partiel à la naissance de son premier fils et choisit de ne travailler que le matin : *“ Je ne travaillais que le matin (...) Lorsque je travaillais le matin, je n'ai pas vu de réduction de tâches et là, c'était le speed. Je ne pouvais même pas passer un quart d'heure à discuter avec quelqu'un parce qu'à midi, je partais et à midi, il fallait que ce soit fini. Parfois, il fallait que ce soit fini dans la journée pour le lendemain. Il fallait toujours me presser. Et tout le temps de discussion qui est utile dans le travail, je ne l'avais pas (...). Il n'y a pas eu de réduction de tâches ”*, (A8). Par la suite, elle reprend un temps complet jusqu'à la naissance de son second fils. A ce moment là, “ elle choisit ” de ne travailler que l'après-midi : *“ J'ai eu un second enfant alors, j'ai choisi de faire l'après-midi (...) Là, c'était plus pratique, parce que les gens ici ont l'habitude d'arriver très tard, vers 9 heures, alors les réunions se font plutôt l'après-midi. Alors avec le temps partiel l'après-midi, j'étais en phase ”* (A8). Lorsque les enfants grandissent et vont à l'école, elle adopte alors un autre régime de temps partiel basé sur la coupure du mercredi : *“ Après, j'ai fait le temps partiel avec le mercredi qui saute ”* (A8). Mais financièrement, le temps partiel devient un handicap : *“ Je gagnais 4500 F et j'avais 3000 F de frais de crèche. Autant dire que je suis allée travailler pour rien, juste pour garder mon poste. Ca a duré 7 mois et j'ai demandé l'interruption avant l'année parce que c'était une erreur de faire ça. Il ne me restait plus rien (...). J'ai gardé mon boulot, j'ai gardé mon poste ”*. Donc, elle repasse à temps complet pour palier aux inconvénients du temps partiel : *“ J'ai changé de formule, je suis repassée à temps complet ”*, (A8). Enfin, un de ses enfants rencontre des difficultés scolaires. Elle reprend alors une formule à temps partiel, annualisé cette fois, c'est-à-dire comptabilisé sur l'année : *“ J'ai*

réessayé pendant 2 ans de retravailler à temps complet. Et puis, j'ai eu un enfant en difficultés scolaires alors je suis repassée à temps partiel pour pouvoir m'occuper de lui ", (A8). Ce temps partiel annualisé conduit cette personne à prendre le mercredi ; mais comme son temps de travail dépend des variations de charges au sein de l'entreprise, elle ne peut plus prendre ses congés au moment où ça l'arrange. Pour pouvoir prendre les congés, notamment en période scolaire, elle décide d'avoir recours au CET. Mais son absence du mercredi n'est pas sans lui poser des difficultés professionnelles : *" maintenant, je loupe des réunions le mercredi (...) Parfois, la réunion de service a lieu le mercredi, on oublie que je ne suis pas là, alors on dit : ce n'est pas grave, on lui fera un compte rendu "*. (A8)

Cette trajectoire se retrouve chez d'autres femmes qui l'expriment en des termes très voisins. Elle indique que le recours au CET est un moyen de gérer la discontinuité de l'investissement temporel dans les activités professionnelles, en évitant le temps partiel. Tout au contraire, pour les hommes, la trajectoire est relativement stable du point de vue du statut d'emploi : le CET est un moyen soit d'acquérir une identité temporelle, soit de prendre des congés au moment choisi, soit de partir en préretraite. Tout se passe comme s'ils échappaient à l'exigence de la synchronisation des activités professionnelles et des activités non professionnelles. Point n'est besoin d'ajouter ici que si les hommes échappent à la contrainte de disponibilité pour les enfants, c'est bien parce que cette disponibilité est assumée par leur conjointe. Les femmes sont donc contraintes de faire varier leur disponibilité professionnelle en fonction des besoins de leur famille, souvent au prix d'un temps partiel qui compromet leur carrière. Or, avec le CET, nous venons de voir qu'elles sont moins contraintes à passer à temps partiel: pour autant, sont-elles plus disponibles pour les activités professionnelles? Assistes-t-on à une prise en charge des activités domestiques par les hommes? Nous pouvons penser qu'il s'agit ici d'une différenciation " déguisée " de l'usage du CET par le genre, puisque à statut égal (l'emploi à plein temps) certaines femmes réduisent leur disponibilité professionnelle (par exemple le mercredi après-midi) en fonction de leurs contraintes hors professionnelles. Néanmoins, nous ne sommes pas dans l'opposition des activités dévolues aux hommes à celles dévolues aux femmes, mais bien dans des temporalités qui peuvent être caractérisées par le genre sans pour autant que cette caractérisation en interdise l'accès aux uns ou autres. Ainsi par exemple, nous avons rencontré chez nos interlocutrices des femmes célibataires et sans charge de famille qui s'inscrivent dans des temporalités relevant davantage du genre masculin; tel est le cas de cette femme célibataire qui n'a pas d'intérêt à prendre sa quatrième semaine de congé au moment imposé par l'employeur et qui du fait de son statut de

femme célibataire sans charge de famille et n'étant pas contrainte par les temporalités domestiques, fait le choix de capitaliser ses congés pour privilégier les temps de loisirs

“ Personnellement, je n'ai pas d'enfants à charge, donc, j'évite de partir pendant les périodes scolaires et j'aime bien partir hors saison, à Noël. Donc, quand je devais la prendre je la prenais. Donc, j'aime autant la garder pour la capitaliser pour faire 3 ou 4 semaines consécutives, pour faire un long voyage. Disons que je ne sais jamais ce que je fais trop longtemps à l'avance, donc, je ne prévois pas trop. Parce que comme je suis célibataire, je fais en fonction des opportunités. Si j'ai des amis qui partent en voyage et qui me proposent de partir avec eux, je saute sur l'occasion et l'on ne sait jamais ”. (A2)

4 Discussion: le CET renforce la division sexuelle du travail

Il paraît paradoxal de dire que la capitalisation du temps renforce la division sexuelle du travail au moment même où nous venons d'affirmer que cette capitalisation atténue la flexibilité du statut de l'emploi. Reprenons la première stratégie relative à la synchronisation des activités professionnelles et des activités non professionnelles. Nous venons d'indiquer que, pour cette stratégie majoritairement utilisée par les femmes, le recours au CET leur permettait de mettre de la souplesse dans le temps de travail tout en maintenant un statut d'emploi à temps plein. Il nous faut revenir sur la signification de cette souplesse. Ne s'agit-il pas pour la femme de gagner du temps ou plus précisément de *“ l'art pour rendre le temps élastique ”*? (Haicault, 1984, p.274) : nos entretiens révèlent que cette souplesse est utilisée pour renforcer la disponibilité des femmes au regard des contraintes de la vie domestique : *“ Disons que ce qui l'arrange quand même, c'est que le soir, je sois à la maison pour faire les tâches, je dirais domestiques. C'est moi qui pars la première, je pars à 7 heures Je fais ma journée le plus tôt possible, pour sortir le plus tôt possible et lui, il se cale ”* (A8).

Loin de s'opposer, les deux propositions se complètent : d'un côté le recours au CET permet aux femmes de mettre de la souplesse dans l'organisation temporelle de leurs activités *“ ...le mercredi après-midi, il est souvent utilisé aux courses, on en profite pour aller dans les grandes surfaces, il y a moins de monde que de s'y retrouver le samedi matin,(à) certaines tâches ménagères, enfin (pour) prendre rendez-vous chez les dentistes pour les enfants ou pour moi-même, j'en profite pour avoir les rendez-vous à ce moment là, c'est moins chargé que le soir ... ”*, (C5) tout en pouvant maintenir un statut d'emploi à temps plein ou en limitant la quotité du temps partiel, et en compensant les conséquences (perte d'annuités pour la retraite, congés diminués) défavorables pour elles; de l'autre côté leur disponibilité à l'égard des tâches domestiques nous semble d'autant plus renforcée qu'elles peuvent justement limiter

l'emploi à temps partiel grâce au recours au CET. Elles financent ainsi par du temps réduit leur disponibilité pendant que les hommes poursuivent leur trajectoire professionnelle et la confortent. *“ Les parents ou l'un des parents doit s'occuper des enfants, on ne les laisse pas dans la rue. On assume notre fonction. Ça aurait pu être mon mari, mais sa fonction ne le lui permet pas. Il aimerait bien lui, mener les enfants à l'école et aller les rechercher. Exceptionnellement quand il peut, il le fait, mais c'est très rare. Ce n'est pas un choix. C'est comme ça. C'est imposé par son travail. ”* (A7)

Le CET permet que la division “ classique ” des tâches entre hommes et femmes dans le couple persiste et s'accroisse. La souplesse dans l'emploi du temps dont bénéficient les femmes avec le CET est mis à la disposition des tâches domestiques et éducatives. Même si les rôles traditionnels en termes de revenu et reconnaissance professionnelle sont inversés entre les genres, l'obligation d'assurer la sphère reproductive revient aux femmes:

“ Mon mari fait les choses obligatoires et après, par exemple, si l'on inversait la journée, c'est moi qui commence le plus tard, j'arrive, rien n'est fait à la maison. Les gosses sont douchés, mais il reste encore trop de chose à faire. (...). Son salaire est moins élevé que le mien, donc ce n'est pas intéressant que ce soit moi qui sois à temps partiel. Mais, il ne ferait pas ce que je fais moi le mercredi, donc, ça ne sert à rien. Donc, c'est moi qui suis obligée de prendre cette journée là. ” (A8)

Avec le CET on arrive à dégager du temps de la sphère professionnelles pour les tâches d'éducation des enfants. Tout ce qui relève de l'imprévu de la sphère domestique et qui pourrait altérer les temps professionnels est prise en charge par les femmes. C'est ainsi qu'elles sont au centre de la synchronisation des activités professionnelles et domestiques. Il s'agit bien plus de maintenir un “ équilibre ” d'une charge physique et mentale qu'on ne peut résumer avec la “ double journée ” de travail ou encore à des activités qui se rajoutent. Au contraire, cette situation crée aussi un débordement quasi-permanent d'une sphère sur l'autre, d'un poste à l'autre: *“ ...ce qui se passe souvent avec les femmes, c'est que quand elles sont débordées, elles pensent au boulot, ce qu'elles n'ont pas fait chez elle (...), ce qu'elles n'ont pas fait au boulot. Alors, on mélange tout, on est mal partout, finalement. Même vis-à-vis du boulot, on se dit, j'ai ça en retard, on y pense à la maison. Enfin, bref, ça ne va pas du tout ”* (A8).

Nous pouvons résumer que si le CET permet aux femmes d'augmenter leur engagement domestique, il permet aux hommes de s'investir davantage dans la sphère professionnelle: l'occupation masculine du travail posté, des heures supplémentaires nombreuses, bref le débordement de la journée des activités professionnelles pour les hommes est renforcé par ces

usages. La tendance des hommes, comparée à celle des femmes, de consommer le CET à long terme, pour la préretraite ou pour d'autres raisons, indique que leur CET ne leur sert pas à la synchronisation des activités professionnelles et domestiques. Tout laisse à penser au contraire que les journées et semaines de travail vont s'alourdir et, par conséquent, rigidifier davantage la répartition des tâches entre femmes et hommes. Le problème est que "*l'alibi du travail salarié*" (Haicault, 1984, p.274) qui sert aux femmes à se protéger contre une emprise trop importante de la sphère reproductive sur le travail professionnel s'affaiblit doublement.

D'une part, il contraint les femmes à moins utiliser les contraintes (l'alibi) des heures tardives de sortie des activités professionnelles. De ce fait, elles sont moins contraintes par la localisation des périodes de travail et elles peuvent se rendre plus disponible pour les activités domestiques.

D'autre part les hommes sont davantage soumis aux rythmes productifs, ils sont "favorisés" par les modes de capitalisation dans le sens de passer plus de temps au travail. Leur mode de consommation à long terme renforce leur impossibilité de prendre en charge la synchronisation des activités au jour le jour. Il en suit que l'alibi du travail salarié, souhaité ou non par les hommes concernés, renforce leur indisponibilité pour les tâches domestiques. Si cette conclusion est juste, on peut penser que non seulement le CET n'atténue pas la différenciation entre les genres, mais les usages différenciés du CET peuvent se compléter pour modifier les pratiques antérieures dans le sens d'un renforcement de la division du travail.