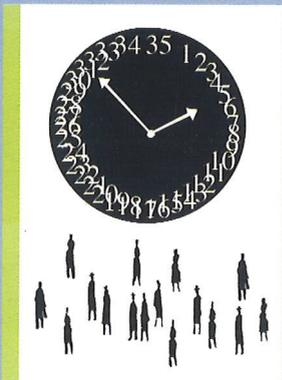


Semestriel
numéro 2
octobre 2006

Les Mondes du **Travail**



ÉDITORIAL Faire évoluer le Droit du travail après la crise du CPE François Hénot

GRAND ENTRETIEN Des clandestins du sentier à l'affaire Daewoo. Dominique Manotti, auteure de *Lorraine Connection*.

DOSSIER Travail et temps sociaux en éclats

Hommage à William Grossin par Alain Maillard / **Retour sur le régime temporel paternaliste** par Mélanie Roussel / **Une histoire franco-allemande des 35 heures** par Alex Neumann / **École-Famille-Travail : un casse-tête féminin** par Djaouida Séhili, Patrick Rozenblatt / **Temps de travail et temps sociétaux au Vietnam** par Sophie Bernard / **Travail à domicile, droit à la déconnexion et négociation de la disponibilité** par Claudie Rey, Françoise Sitnikoff

D'ICI ET D'AILLEURS La condition laborieuse en Chine document AFL-CIO

NOTES DE LECTURE

Les Mondes du Travail est une revue éditée par l'association du même nom et soutenue par le CEFRESS, équipe d'accueil et laboratoire de recherche de la Faculté de Philosophie, Sciences Humaines et Sociales de l'Université de Picardie-Jules Verne. Elle développe une orientation critique à l'égard des réalités contemporaines du travail dans toutes ses formes, en lien avec le hors-travail et la structuration sociale en général. Les Mondes du Travail est une revue de sciences humaines et sociales ouverte à l'ensemble de ses disciplines (sciences sociales, économiques, politiques, anthropologie, démographie, psychologie, philosophie) et s'adresse autant au monde de la recherche et de l'enseignement qu'à celui des acteurs sociaux.

Les Mondes du Travail

DIRECTEUR DE PUBLICATION : Stephen Bouquin

COMITÉ DE RÉDACTION :

Denis Blot, Stephen Bouquin, Georges Cazenave, Pascal Depoorter, Isabelle Farcy, Stéphane Le Lay, Alain Maillard, Catherine Pozzo di Borgo, Mélanie Roussel, Thomas Rothé, Bruno Scacciatelli.

CONSEIL SCIENTIFIQUE :

Mateo Alaluf (sociologue), Christian Azaïs (économiste), Jean Copans (anthropologue), Marc Fourdrignier (sociologue), Bernard Friot (sociologue), Nicolas Hatzfeld (historien), François Hénot (juriste travailliste), Hélène Hirata (sociologue), Alain Lancry (psychologue), Danièle Linhart (sociologue), Nadir Marouf (anthropologue), René Mouriaux (politologue), Christian Palloix (économiste), Françoise Piotet (sociologue), Patrick Rozenblatt (sociologue), Harald Tambs-Lyche (ethnologue), Georges Ubbiali (sociologue), Gérard Valléry (ergonome), Michel Vakaloulis (politologue), Jean Vandewattyne (sociologue).

CORRESPONDANTS INTERNATIONAUX (en cours de formation)

Michele La Rosa (sociologue, Université de Bologna, Italie), Anne Gray (économiste, South Bank University London), Paul Stewart (sociologue, University of North England), Salvo Leonardi (juriste, IRES Rome Italie), Christer Törnkvist (sociologue, Université Göteborg, Suède)

Maquette : Svetla Konstantinova

Conception couverture : Teresa Sdravlevis

Illustrations : Philippe Merlot

Commission paritaire et numéro d'ISSN 1778-0306

Imprimé en Belgique par Dereume Printing, rue Golden Hope, 1 – B-1630 Drogenbos.
www.lesmondesdutravail.net

ÉDITORIAL

Faire évoluer le Droit du travail après la crise du CPE	1
François Hénot	

1 **ÉTUDE DE CAS**

Des clandestins du sentier à l'affaire Daewoo : des polars en prise avec le réel	9
Entretien avec Dominique Manotti, par Catherine Pozzo di Borgo	

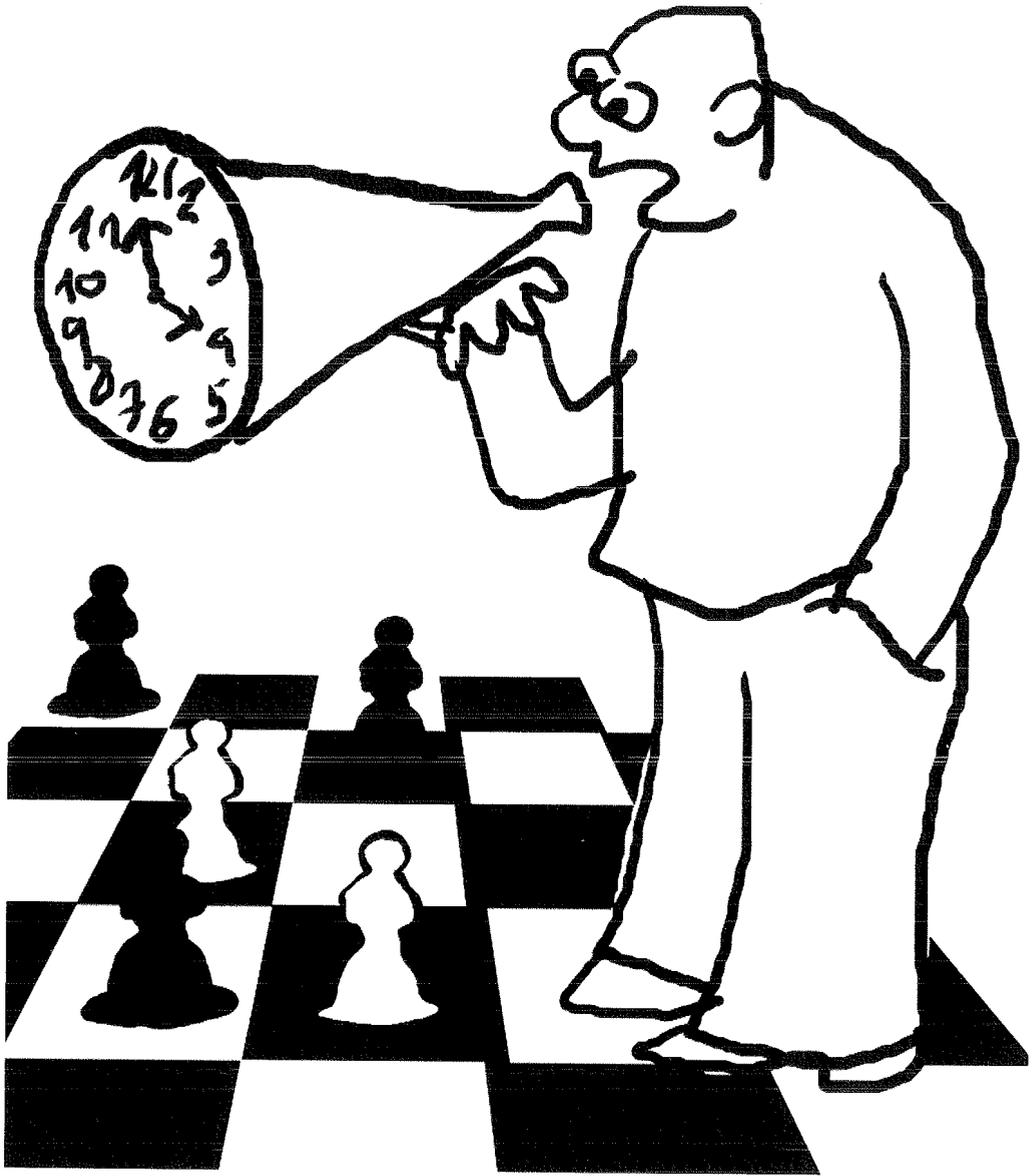
2 **DOSSIER**

Travail et temps sociaux en éclats	
Introduction	
Alain Maillard	19
Retour sur le régime temporel d'une entreprise paternaliste (Saint-Frères, années 1930-1950)	
Mélanie Roussel	31
À la recherche de l'or du temps. Une histoire franco-allemande des 35 heures (1947-2005)	
Alex Neumann	43
École-Famille-Travail : Le casse-tête féminin des décalages temporels	
Djaouida Séhili, Patrick Rosenblatt	59
Temps de travail et temps sociétaux. Le cas des caissières au Vietnam	
Sophie Bernard	71
Travail à domicile et technologies de l'information et de la communication : droit à la déconnexion et négociation de la disponibilité	
Claudie Rey, Françoise Sitnikoff	85

3 **QUESTIONS DÉBATTUES**

La condition laboureuse en Chine	101
document AFL-CIO	

4 **NOTES DE LECTURE**



Faire évoluer le Droit du travail après la crise du CPE

François Hénot*

La crise du Contrat Première Embauche (CPE) aura été au cœur de l'actualité sociale 2006 et fortement secoué les Mondes du travail. Cette crise pouvait-elle être évitée ou faut-il abandonner tout espoir de réforme en matière de relations de travail ? Cet article aura pour finalité de montrer que, du point de vue du juriste, la crise du CPE était prévisible (1), ce qui permet ensuite de lutter contre certaines idées reçues quant à la possibilité de réformer le Droit du travail (2).

I – D'un contrat atypique à une crise prévisible

Outre des considérations de *méthode* qui seront examinées plus loin, la crise du CPE trouve probablement son origine dans le caractère *très atypique* de ce contrat. Pourtant, le lecteur pourra être surpris que le CPE soit qualifiée d'atypique : d'autres contrats s'adressaient déjà spécifiquement aux jeunes de moins de 26 ans (*contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat emploi jeunes¹, contrat jeunes...*) et d'autres mesures ont déjà été réservées dans le passé aux entreprises de plus de 20 salariés². En réalité, si le CPE peut être qualifié de *contrat atypique*, c'est en raison de la *libre rupture* dont il était assorti, doublée d'une *absence d'obligation de motiver la rupture*.

La libre rupture du CPE

Dans sa version initiale, le CPE permettait pendant deux ans à l'employeur de rompre le contrat sans convoquer le salarié à un entretien ni lui envoyer de lettre de rupture. Inspirée du *Contrat Nouvelle Embauche* (CNE), cette faculté n'existait pas pour les autres contrats classiques que sont le *contrat à durée déterminée* (CDD), le *contrat à durée indéterminée* (CDI), sauf à réserver le cas de la période d'essai.

Une caractéristique inspirée du CNE : le CNE est lui aussi assorti d'une *période de consolidation* de deux ans autorisant une libre rupture. Si cette période a posé problème dans le cas du CPE, c'est parce qu'en réalité,

*Juriste, Centre de droit privé et de science criminelle d'Amiens (CEPRISCA, UPJV)
francois.henot@u-picardie.fr

1. A noter que contrat était lui aussi une « bizarrerie juridique », à savoir un CDD de 5 ans avec possibilité de « rupture » (non renouvellement) à la date anniversaire du contrat...

2. Ainsi, le passage aux 35 heures s'est mis en place d'abord dans les entreprises de plus de 20 salariés.

contrairement à la présentation qu'en ont souvent fait les médias, le CNE répond à une logique gestionnaire différente. Il fut créé pour les PME (moins de 20 salariés) au motif que celles-ci n'embaucheraient pas autant qu'elles le pourraient, pour différentes raisons : difficulté de rompre les contrats de travail en raison de la complexité et/ou de la rigidité du droit français, de l'absence de service RH, du manque de temps et de connaissances juridiques des employeurs.

Or, même s'il est acquis que la taille de l'entreprise puisse jouer sur la nature de l'emploi (Bouquin, 2006), ces justifications masquent en réalité une *grande diversité de situations*. En effet, la tranche d'effectifs allant de 1 à 20 salariés recouvre des types de structures très différents. Qu'un employeur ayant quelques salariés n'ait pas de connaissance du Droit du travail, qu'il n'ait pas le temps matériel de se consacrer à ce droit certainement trop complexe, cela est très vraisemblable. Ce n'est toutefois pas forcément décisif : des solutions peuvent être recherchées au sein des professions ou des branches, comme la mise en commun de moyens humains et matériels par le biais de *syndicats d'employeurs*.

En revanche, pour les entreprises de 11 salariés et plus, soumises à l'obligation de mise en place de *délégués du personnel*, l'argument est nettement moins convaincant. En effet, la présence de ces délégués rend nécessaire une *gestion minimale des ressources humaines*. Celle-ci impose notamment au chef d'entreprise la connaissance des règles relatives aux licenciements et la nécessité d'informer les délégués du personnel de l'évolution des emplois et des effectifs de l'entreprise.

Dans le cas du CPE, l'argument tiré de la taille de l'entreprise était *a fortiori* inopérant puisque ce contrat était destinée à des entreprises de *plus de 20 salariés* (sans limite supérieure d'effectifs). Une gestion responsable et pérenne de tels établissements impose effectivement la connaissance des « règles du jeu » et des procédures juridiquement applicables. Toute autre attitude, viable à court terme, expose à moyen et long terme le dirigeant d'entreprise -et la structure- à un nombre non négligeable d'actions en justice, ce qui débouche sur une dégradation du climat social. La libre rupture dont était assorti le CPE ne correspondait donc pas à un *besoin structurel* lié au fonctionnement des entreprises de plus de 20 salariés.

Cette *libre rupture*, en dehors du CNE, n'existe dans le Code du travail qu'en *période d'essai*. Toutefois, l'essai et le CPE répondent à des logiques différentes. Celle de la période d'essai est très souvent rappelée par la chambre sociale de la Cour de cassation : permettre à l'employeur *d'évaluer les capacités professionnelles* du salarié. C'est à l'aune de cet objectif que les juridictions françaises évaluent si une période d'essai a une durée *raisonnable*. Rien de tel dans le CPE, où la *période de consolidation* de deux ans ne saurait être justifiée de la même façon car il ne faut jamais deux ans pour évaluer un(e) salarié(e). Le CPE répondait uniquement à l'objectif d'offrir une main d'œuvre librement révocable sans que parallèlement, ne soit posé

de *garde-fous*. Pourtant, il était techniquement envisageable, comme cela existe pour le CDD, d'instituer pour un même poste un *décalé de carence* entre deux CPE rompus de manière anticipée. Il aurait été aussi envisageable de limiter le pourcentage de salariés sous CPE dans l'entreprise. Rien de tout cela ne fut prévu.

Enfin, la *libre rupture* est étrangère au régime juridique des contrats existants en droit du travail français. Ainsi, le CDD ne peut pas être rompu librement *avant terme*. Selon l'article L. 122-3-8 du Code du travail, la rupture anticipée du CDD ne peut avoir lieu que dans quatre situations : en cas d'accord des parties, de force majeure, de départ du salarié vers un CDI, ou de faute grave. Fait peu connu, le salarié sous CDD se trouve donc, avant la fin de son contrat, *plus protégé* contre la rupture anticipée que s'il se trouve sous CDI (ou *a fortiori* sous CPE ou CNE). La raison d'être de cette protection accrue est le caractère *précaire* du CDD.

Reste évidemment à comparer la libre rupture du CPE avec le *licenciement de salarié-e-s sous CDI*, opération que les médias présentent souvent comme trop longue et difficile. La réalité est sensiblement plus nuancée. En droit français, la complexité des procédures de licenciement est proportionnée au nombre de licenciements projetés : alors que la procédure *individuelle* de licenciement est relativement légère³, plus le nombre de licenciements projetés est élevé, plus la procédure est longue et compliquée. Cette solution repose sur des considérations de *responsabilité sociale des entreprises*. Pour cette raison, aurait-il été vraiment souhaitable d'autoriser de grandes entreprises fortement consommatrice de main d'œuvre à se séparer de dizaines de jeunes salariés sans observer de procédure ni se soucier de reconversion ? Quelle image de l'entreprise auront les salariés « restants » et les clients ? Quelles séquelles psychologiques présenteront les jeunes salariés dont la CPE aura été rompu quelques semaines avant les deux ans, sachant que la situation pourra se reproduire jusqu'à la veille de leurs 28 ans (BOUSEZ, 2006) ? Rien qu'en se plaçant d'un strict point de vue de *l'intérêt de l'entreprise*, cette mesure était potentiellement néfaste...

L'absence d'obligation de motiver la rupture

Comme pour le CNE, cette « permission de silence » donnée à l'employeur vise à lui éviter de devoir se justifier et donc le préserver – du moins en théorie – d'actions en justice futures. Reste que cette faculté offerte à l'employeur tranche nettement avec ce qui est prévu pour les autres contrats de travail. Là encore, l'atypisme du CPE est manifeste.

En matière de CDI, le licenciement de salarié-e-s doit *toujours* être motivé, l'employeur devant donner les raisons précises de la rupture lors de l'entretien préalable puis dans la lettre de licenciement. Cette disposition vise à assurer le respect de deux grands fondements des procédures judiciaires démocratiques : le *respect du contradictoire* (c'est-à-dire l'échange de point de vue) et le *droit de la défense* des salarié-e-s. Pour cette raison, la

3. Trois étapes : lettre de convocation à entretien, entretien, lettre de rupture.

jurisprudence de la Cour de cassation est *très stricte* envers de l'employeur : celui-ci ne peut invoquer de *motifs vagues* (par exemple « raison économique ») ni utiliser des *formules toutes faites* (comme l'« incompatibilité d'humeur »...). Elle considère dans le même sens qu'un motif *imprécis* équivaut à une *absence* totale de motif, le licenciement étant alors *dépourvu de cause réelle et sérieuse*.

L'employeur peut-il rompre le CDD sans en donner le motif ? Tout dépend du *moment* où intervient cette rupture. Si celle-ci se produit au *terme initialement prévu*, elle intervient de manière automatique, sans que l'employeur n'ait de motif à fournir. En revanche, la rupture *avant terme* (rupture anticipée du CDD) rend implicite l'exposé par l'employeur du motif de la rupture, et ce dans la plupart des cas prévus par l'article L. 122-3-8 précité *supra* (hormis le cas de l'accord des parties) :

- la *force majeure* (par exemple événement climatique ou accidentel rendant impossible la continuation de l'activité) n'a pas obligatoirement à être consignée par écrit, mais cet état de fait objectif devra pouvoir être vérifié par le juge ;

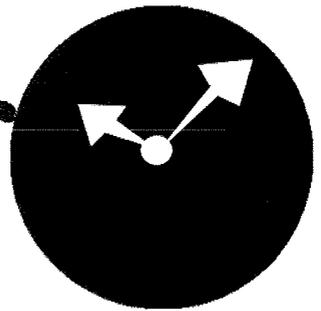
- l'hypothèse de la *faute grave* impose à l'employeur d'être très précis dans les griefs adressés au salarié, car devant le juge le doute bénéficie ici au salarié (art. L. 122-43 al.1 C.Trav.) ;

- enfin, si la rupture anticipée est motivée par le fait que le salarié a *trouvé un CDI*, ce sera au salarié de prouver l'existence dudit contrat.

En Droit du travail français, la seule situation où existe la possibilité de rompre le contrat sans en donner la raison au salarié (hors CNE) est la *période d'essai*, matière riche d'enseignements. En effet, même si la rupture n'a pas à y être motivée, il est instructif de souligner que la Cour de cassation a néanmoins tenu compte des *abus de la pratique*. Ainsi, pour sanctionner l'utilisation d'une longue période d'essai à la place d'un CDD, elle qualifie d'*abusive* la rupture de l'essai *in extremis* (par exemple le dernier jour à la dernière heure). Dans un autre ordre d'idée, elle a décidé que si l'essai est rompu en raison d'une *faute du salarié* l'employeur était tenu de respecter la procédure disciplinaire, la Cour faisant ainsi primer le caractère *disciplinaire* de la rupture sur le régime de liberté propre à la période d'essai.

Pourquoi obliger l'employeur à donner les motifs de la rupture ? D'un point de vue *psychologique*, la connaissance des motifs de la rupture permet au salarié de progresser et/ou d'éviter de perdre confiance en soi (par exemple si la rupture à un motif économique). D'un point de vue *juridique*, c'est l'exigence de *loyauté* entre les parties, prévue à l'article L. 120-4 du Code du travail⁴, qui oblige l'employeur à fournir aux salarié-e-s les raisons de la rupture. De ce point de vue, le CPE introduisait une grave inégalité de traitement : était-il juste et légitime de demander au salarié loyauté et implication quand parallèlement l'employeur pouvait se séparer de lui sans explication pendant deux ans ?

4. Art. L. 120-4 C. trav. :
« Le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».



Tranchant avec le Droit positif existant et ne pouvant être justifié de la même manière que le CNE, le CPE fournissait aux entreprises la possibilité de se séparer librement et sans justification de jeunes salarié-e-s, alors même que structurellement la nécessité de tels contrats était loin d'être acquise. Parallèlement, le CPE induisait une disproportion très importante entre les *prérogatives offertes* juridiquement à l'employeur (libre rupture sans motif pendant deux ans) et les faibles *droits spécifiques* offerts au salarié sous CPE (notamment ouverture *pro rata temporis* au Droit Individuel à la Formation, prise en charge ASSEDIC...). Enfin, pour les moins de 26 ans dans les entreprises de plus de 20 salariés, la généralisation de l'utilisation du CPE aurait entraîné la *fin du recours au CDD*. Il est en effet peu probable que les employeurs aient continué à conclure des CDD, qui présentent une certaine sécurité pour les salariés, alors que le CPE leur permettait une rupture sans justification pendant deux ans...

Si l'on ajoute le fait que le CPE comportait le risque de démotivation des salarié-e-s ayant eu la malchance de tomber sur des employeurs indelicats, la crise était donc bien prévisible, même si les juristes laboristes furent divisés sur ce sujet (Morvan, 2006 ; Urban, 2006). Reste à la dépasser...

2 – D'une crise prévisible à une réforme nécessaire

La création régulière de nouveaux dispositifs juridiques traduit la récurrence de certains problèmes sociaux, comme les discriminations dans l'emploi ou le fort taux de chômage des jeunes, des seniors ou dans certains secteurs. Face à ces problèmes, le pouvoir politique se doit d'expérimenter de nouvelles solutions. Le Droit est alors un *outil* pour parvenir à ce but. Les dispositions juridiques ne sont donc pas des « monstres froids », mais des *moyens* pour parvenir à des *fins*. L'efficacité et l'effectivité des dispositions légale supposent néanmoins de penser le Droit du travail en perspectives et de le relier à la négociation sociale.

Penser le Droit du travail en perspectives

Le CPE aura eu un effet positif, celui d'inviter les juristes, mais aussi les observateurs, à une vision comparative du Droit du travail. C'est en effet le modèle danois de *flexicurité*⁵ (ou *flexi-sécurité*) qui a servi d'inspiration au CPE, sans pour autant que la transposition en soit complète (Boyer, 2006). Les juristes ont trop souvent manifesté une indifférence (au mieux) voire du mépris (au pire) envers l'analyse comparative des expériences juridiques étrangères. Or, dans un monde globalisé, où les problèmes sont souvent liés entre eux, les juristes, en particulier les « travaillistes » ou « laboristes », ne peuvent faire l'économie d'une réflexion comparative.

Dans le même ordre d'idées, dans un monde en changement (Somavia, 2006), les juristes laboristes, comme leurs collègues des autres sciences du

5. Sur ce thème abondamment traité par les médias, voir par exemple la dernière livraison d'Agenda social, Magazine de la Commission européenne, n° 13, mars 2006, ainsi que l'article de R. Boyer (2006, Cf. bibliographie).

travail, devraient promouvoir un beau projet altruiste pour le 21^e siècle : améliorer les conditions de vie et de travail des salarié-e-s partout dans le monde, et élever progressivement les standards sociaux⁶. Or, trop peu d'attention est portée, du moins en France, au travail important fait pour cela par l'*Organisation Internationale du Travail* (OIT) depuis 1919, et notamment à la promotion de l'objectif ambitieux d'un *travail décent* pour tous (Somavia, 2001). Le 21^e siècle doit être celui de la généralisation des *droits fondamentaux au travail*, notamment ceux prévus par la Déclaration de 1998⁷ : non-discrimination, lutte contre le travail des enfants, liberté syndicale, droit à la négociation collective. Reste à imaginer un système d'application plus effective des droits fondamentaux, sans pour autant calquer le raisonnement sur les sanctions pécuniaires applicables dans le système de l'OMC, susceptible d'être défavorable aux salarié-e-s des pays pauvres (Kabeer, 2006).

Les juristes doivent ensuite lutter contre la tentation du *panjurisme*, c'est-à-dire celle consistant à appréhender le monde uniquement au travers de règles juridiques. Le Droit n'est *qu'une* des composantes des relations sociales, qu'il faut mettre en perspectives avec le contexte économique, sociologique, psychologique... La crise du CPE, mais aussi le bilan mitigé des 35 heures, invite le juriste à la modestie et à échanger avec les autres disciplines du champ social⁸. Le CPE était une création « technique » qui a suscité un tollé car elle pouvait donner l'impression d'une défiance globale vis-à-vis des jeunes salarié-e-s. En effet, l'application du CPE n'était pas réservée, comme ce fut le cas pour d'autres types de contrats de travail (Wilmann, 2003), aux jeunes peu qualifiés ou rencontrant des « *difficultés particulières d'accès à l'emploi* ». Si une réflexion sociologique avait été menée parallèlement à la construction purement juridique du dispositif, ce sentiment de défiance vis-à-vis de la génération arrivant sur le marché du travail aurait peut-être pu être évité.

Enfin, avant de complexifier toujours davantage les dispositifs ou d'en créer de nouveaux qui ne font qu'ajouter à l'obscurité des textes (Lahalle, 2006, spéc. n° 1), les juristes, le pouvoir exécutif et les partenaires sociaux doivent réfléchir aux moyens de mieux faire connaître les règles du Droit du travail, car le déficit en la matière est patent, du moins dans les PME. La pédagogie sociale du Droit du travail reste à inventer sur le terrain. Elle serait fortement facilitée par une *simplification* et une meilleure *lisibilité* du Code du travail. La tâche est immense...

Penser le Droit du travail avec les partenaires sociaux

La genèse du CPE fut mal engagée. Les médias, spécialisés⁹ comme généralistes¹⁰, ont relevé une erreur manifeste de méthode commise par le Gouvernement de Dominique de Villepin. En effet, lors du vote de la loi *Fillon* du 4 mai 2004¹¹, le Gouvernement de l'époque avait pris « *l'engagement solennel de renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute*

6. Ce qui serait de nature à freiner les délocalisations...

7. Sur ce thème, voir http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=FR

8. L'auteur tient à remercier Stephen Bouquin pour l'opportunité en ce sens via cette revue...

9. En ce sens, voir le *Mot de la rédaction*, JCP S, n° 12, 21 mars 2006, 2^e de couverture.

10. Le Monde, 21 mars 2006, éditorial « *Attention danger* ».

11. Loi relative à « *la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social* ».

réforme de nature législative relative au droit du travail », ajoutant un peu plus loin que ledit gouvernement « *saisira officiellement les partenaires sociaux, avant l'élaboration de tout projet de loi portant réforme du droit du travail, afin de savoir s'ils souhaitent engager un processus de négociation sur le sujet évoqué par la Gouvernement* ». Un an et demi plus tard, la réforme incluant le CPE était lancée... sans concertation avec les partenaires sociaux¹², en urgence et grâce à la procédure de l'article 49-3 de la Constitution. Or, selon la répartition des compétences prévue par les articles 34 et 37 de la Constitution entre le pouvoir exécutif et le pouvoir législatif, la création d'un nouveau type de contrat de travail constituait bien une « *réforme de nature législative relative au droit du travail* ». La création du CPE relevait donc du pouvoir législatif, et aurait dû être menée en conformité avec la méthode prévisionnelle prévue par la loi Fillon.

Faire évoluer le Droit du travail est une tâche *difficile* car supposant de concilier les intérêts divergents des différents *Mondes du travail*. C'est aussi une œuvre *nécessaire* car le Code du travail actuel est *trop complexe* pour les petites structures¹³ et *incomplet* (nombre de définitions sont exclusivement jurisprudentielles). Pour autant, le Droit du travail doit conserver son rôle protecteur des salarié-e-s les plus faibles (Supiot, 2005), nonobstant l'association étroite des partenaires sociaux à la genèse de la norme et le caractère éventuellement subsidiaire de la norme légale par rapport à l'accord collectif.

BIBLIOGRAPHIE

- Bouquin, S. (2006), « Les effets de taille sur la nature de l'emploi », in *Les Mondes du Travail*, n° 1, pp. 44-49.
- Bousez, F. (2006), « Emploi des jeunes, un aménagement des dispositifs existants », JCP S, Doctr: 1466.
- Boyer, R. (2006), « La flexicurité danoise – quels enseignements pour la France ? », Coll. CEPREMAP, Editions Rue d'Ulm / Presses de l'ENS, 54 pp.
- Kabeer, N. (2006), « Travailleuses du tiers-monde : pour ou contre l'instauration de droits fondamentaux du travail », in *Les Mondes du Travail*, n° 1, pp. 83-115.
- Lahalle, T. (2006), « Le contrat de transition professionnelle », JCP S, Doctr: 1421.
- Morvan, P. (2006), « Le contrat de travail première embauche », JCP S, 1289
- Somavia, J. (2001), *Réduire le déficit de travail décent - un défi mondial*, Rapport du Directeur général du BIT à la 89^e Conférence internationale du Travail, BIT, Genève, (<http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>)
- Somavia, J. (2006), *Les changements ds le monde du travail*, Rapport du Directeur général du BIT à la 95^e Conférence internationale du Travail, BIT, Genève, Juin 2006 (voir par exemple <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc95/pdf/pr-8.pdf#page=3>).
- Supiot, A. (2005), « Le droit du travail *bradé* sur le marché des normes », *Dr. soc.* 2005, p. 1087 et s.
- Urban, Q. (2006), « Le contrat première embauche, un contrat aux règles déraisonnables », *D.* 2006, p. 937 et s.
- Willmann, C. (2003), « Une jeunesse dans le droit de l'emploi », *Dr. Soc.*, pp. 10 et s.

12. Y compris les organisations d'employeurs, qui ont parfois manifesté une certaine « tiédeur » à l'encontre du CPE.

13. Il faut par exemple simplifier d'urgence le droit de la durée du travail, le droit de la représentation du personnel ou encore limiter le nombre de catégories de contrats de travail. En ce sens, voir le *Mot de la rédaction*, JCP S, 2006, n° 24, 13 juin 2006, 2^e de couverture. Voir aussi le même bilan tiré par F. Bousez (2006) à propos de la loi du 21 avril 2006 : « la simplification n'est pas de mise ! ».

grand entretien

Des clandestins du sentier à l'affaire Daewoo : des polars en prise avec le réel

Un entretien avec Dominique Manotti
Propos recueillis par Catherine Pozzo di Borgo

Souvent considéré comme un genre mineur, le roman policier est souvent solidement ancré sur l'observation minutieuse d'un milieu social. Les intrigues et les meurtres qui en font le sel se déroulent alors sur un fond de réalité qui l'apparente aux meilleures enquêtes sociologiques de terrain. Ancienne militante syndicale, Dominique Manotti est de ces auteurs qui construisent leurs romans à partir de leur expérience, puis laissent libre cours à leur imagination. Son premier livre Sombre Sentier a ainsi pour cadre la grande grève de 1980 des ouvriers clandestins des ateliers de confection du quartier du Sentier à Paris. Une grève unique dans laquelle Dominique Manotti prit une part active. Son dernier livre Lorraine Connection** s'inspire de l'affaire Daewoo et est pour elle l'occasion de dresser quelques beaux portraits d'ouvriers et d'ouvrières.*

Dominique Manotti :

Je suis historienne de profession et je suis très marquée par ma formation d'historienne. Mais j'ai aussi été une militante syndicaliste puisque j'ai été un temps secrétaire générale de l'Union départementale CFDT de Paris. Et pour moi, l'Histoire était une façon de donner une profondeur à ce que je faisais sur le plan militant. A partir de 1981, j'ai vu sous mes yeux la CFDT se décomposer et devenir un rouage réformiste de

*Éditions du Seuil, 1995

**Rivages/Thriller, 2006

l'appareil d'État. J'étais tout à fait désespérée. Je me suis battue à l'intérieur de mon organisation et j'ai été mise en minorité. J'ai donc arrêté le syndicalisme et du coup je n'ai plus trouvé d'intérêt à l'Histoire, à la recherche historique. Mon sujet de recherche à l'époque était sur le patronat parisien en 1884. À cette époque, il y avait une crise économique en France et j'avais trouvé une très belle enquête municipale sur les réactions patronales à la crise. Or plus j'avancés dans ma recherche, moins j'y trouvais d'intérêt. Alors qu'auparavant, lorsque j'étais moi-même en négociation avec des patrons, ça m'intéressait énormément de retrouver par exemple les mêmes réflexes, le même langage, les échos, les résonances. C'était très vivant. Et du jour où ça ne m'a plus servi à réfléchir à ce que je faisais, j'ai perdu tout intérêt. J'ai continué à faire de l'Histoire puisque c'était mon métier mais ça a été des années très pénibles puisqu'il n'y avait plus de passion. Et voilà qu'un jour, alors que je m'apprêtais à écrire un article pour une revue d'Histoire, je tire de ma bibliothèque un livre que je ne connaissais pas. C'était *L.A. Confidential* de James Ellroy¹. Ça m'a scotchée. J'ai lu tout ce qui était disponible d'Ellroy en français, je n'ai pas fini mon article, je n'ai plus jamais fait d'Histoire et je me suis dit : si on arrive à faire des choses aussi formidables, il faut que j'essaye à mon tour. Ça ne veut pas dire que j'y arriverai, mais il y a un enjeu ! Cela faisait dix ans que je faisais de l'Histoire sans enjeu, et voilà que je retrouvais un enjeu qui était de rendre compte de l'expérience de ma génération dans une forme qui me semblait adaptée. Donc, quand j'ai eu fini de lire tout Ellroy, j'ai commencé à écrire. Et le premier thème que j'ai choisi, c'était le Sentier. Nous sommes en 1993. Je savais depuis 1980 que si un jour j'écrivais quelque chose sur mes activités syndicales, ça serait d'abord sur le Sentier. Car cette grève du Sentier à laquelle j'ai directement participé en 1980 a été la chose la plus extraordinaire que j'ai faite en tant que syndicaliste. Le Sentier, c'était la confection, c'était des ateliers clandestins, il n'y avait aucun syndicat. On a mené la première bataille en France avec des travailleurs clandestins, on a eu jusqu'à 11 000 syndiqués dans le Sentier et on a gagné sur toute la ligne.

Le mot d'ordre était : régularisation de tous les ouvriers de la confection qui ont une promesse d'embauche. Lier régularisation et poste de travail, et non régularisation et présence sur le territoire, de façon à amener les secteurs d'activité qui employaient des clandestins à sortir de la clandestinité, de façon à régulariser les postes de travail, en même temps que l'individu qui l'occupe. On s'est battu pour les promesses d'embauche. Et ça a marché. Tous les travailleurs clandestins de la confection ont été régularisés. Mais quand les socialistes sont arrivés au pouvoir, ils ne se sont pas intéressés à nos combats et à notre expérience. Pour répondre à l'effervescence, qui était grande, ils ont lancé une régularisation de masse sur les critères de la seule présence sur le

1. Un auteur américain de romans policiers

territoire, ce qui, évidemment, a été très bénéfique pour les 100 000 clandestins régularisés. Mais, en très peu de temps, les nouveaux régularisés ont changé de travail, et ont été remplacés par une nouvelle vague de clandestins, aussi nombreux. Et notre bagarre a été à la fois un énorme succès et un coup pour rien.

Après cette longue digression, souvenirs, souvenirs, revenons à mon premier roman : sur le Sentier, un milieu qui coïncide très bien avec le roman noir. Le vrai personnage de *Sombre Sentier*, c'est le quartier. Tous les personnages, le commissaire de police, son équipe de flics, son amant sont des avatars du quartier lui-même. Le livre a bien marché. Enfin, c'est relatif, ça n'a rien à voir avec Mary Higgins Clark. Mais ça a eu un succès d'estime.

Dominique Manotti continuera sur sa lancée et écrira cinq autres romans. Son dernier, Lorraine Connection porte sur la privatisation manquée de Thomson CSF en 1996.

Rappelons rapidement les faits : En 1996, le gouvernement Juppé décide de privatiser Thomson, en attribuant la partie armement de l'entreprise à Matra-Lagardère, et la partie multimédia à une entreprise coréenne, Daewoo, pour 1 franc symbolique, car « Thomson, ça ne vaut rien ». Tollé dans l'opinion publique. Deux mois plus tard, le gouvernement revient sur sa décision. Sans explication. Deux ans plus tard, le conglomérat Daewoo fait faillite, Kim, le PDG, est en fuite, laissant un trou dans la caisse de 2 milliards de dollars. Enfin, entre 1999 et 2003, les trois petites usines Daewoo implantées en Lorraine entre 1987 et 1996 ferment l'une après l'autre, et la dernière est ravagée par un incendie pendant que les ouvriers l'occupent, ce qui permet aux patrons de disparaître et de laisser le plan social à la charge de l'Etat. Un ouvrier est condamné à un an de prison pour l'incendie de l'usine après une parodie de procès.

Comment passe-t-on des faits au roman ?

L'envie d'en faire un roman est venue de trois chocs successifs. D'abord, premier choc, apprendre deux ans après la privatisation manquée que Daewoo est une entreprise en faillite potentielle depuis plusieurs années déjà. Et que Kim, le patron, est un voleur de grand chemin. Et le gouvernement Juppé, deux ans avant, n'en aurait rien su ? Incompétent ou corrompu ? On en revient toujours à la même question. Que les journalistes d'ailleurs ne posent pas. Je garde un œil sur Daewoo, à tout hasard.

Là-dessus, j'apprends qu'une usine Daewoo a brûlé, et qu'on va juger l'incendiaire. Je vais au procès, pour voir. La façon dont il est mené est inimaginable, au-delà de l'entendement. Aucun des juges ne peut croire à la culpabilité de l'ouvrier, mais il est condamné, à une peine de principe, parce qu'il faut un coupable ouvrier qui permette de clore le dossier en exonérant les patrons et leurs complices de toute

responsabilité. Naît alors le désir, chez l'auteur de polar, de trouver un autre coupable, de raconter une autre histoire.

Je me rends donc à Longwy, siège de l'usine incendiée, que j'avais connue au temps de la splendeur de la sidérurgie, et là, troisième choc, la rue d'usines s'est transformée en une verte vallée. Jusqu'aux années 80, c'était une des régions industrielles les plus puissantes de France. Lorsque les usines marchaient, on ne voyait même pas la rivière, la Chiers, elle était complètement recouverte par les installations des usines. Et là, je vois un ruisseau ridicule ! C'est décidément un lieu adapté à un roman noir.

Donc, j'ai combiné tout ça comme j'ai pu, en plaçant au centre de l'intrigue la volte face gouvernementale, jamais expliquée. Moi, j'invente des explications.

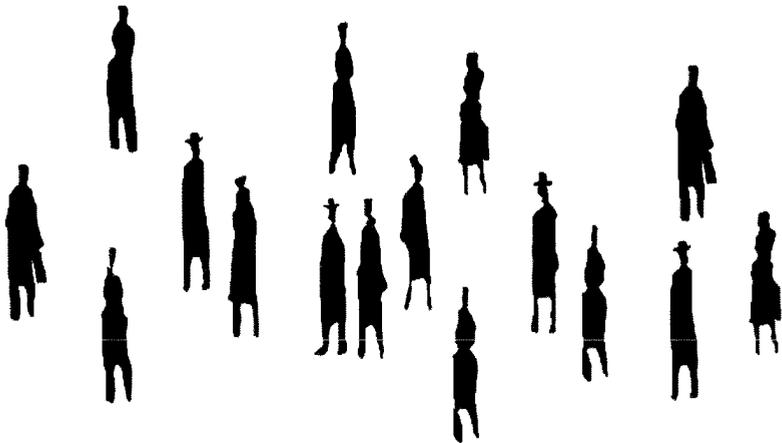
Le roman commence avec une description de la chaîne dans l'usine de Pondange qui fabrique des téléviseurs.

J'ai essayé de retrouver le rythme de la chaîne, c'est lui qui domine tout le roman, qui scande l'écriture. Quand j'étais syndicaliste, j'ai travaillé, entre autres, avec des ouvrières d'une usine de distribution pharmaceutique dans la région parisienne, et j'ai pensé à elles tout au long du roman. A la façon dont le rythme de la chaîne envahit la vie tout entière, comme un cœur qui bat trop fort, inlassablement, à la façon dont la pensée, la parole en gardent l'empreinte. Ce livre est aussi un hommage à ces femmes.

Dans le roman, il y a un accident, une ouvrière est électrocutée. Une autre ouvrière, Rolande, bouleversée, frappe le contre-maître Maréchal qui tente de minimiser l'affaire. Elle est licenciée sur le champ. Dans le même temps, les ouvriers apprennent que les primes vont être supprimées. C'est ce dernier élément, plus que l'accident, qui va susciter la colère des salariés et le démarrage d'un mouvement de grève. La réintégration de Rolande fera aussi partie des revendications.

Je voulais raconter une grève comme on écrit un polar, avec du rythme, pas de temps morts, que de l'action. En réalité, une grève, ça ne se passe pas comme ça. Dans une grève, 23 heures sur 24 on s'emmerde. C'est comme la guerre. On attend, et puis ça pète, il se passe des choses extraordinaires et ça retombe. J'ai voulu en faire un objet littéraire, je ne prétends pas qu'une grève se passe comme ça. Mais le roman doit la rendre plus vraie que vraie.

Je me suis servie d'un tas d'éléments réels dans une construction qui elle est totalement romancée. Aucun des personnages n'existe dans la réalité. Ils sont tous inventés. Mais les structures sont réelles. Je me suis rendue sur place, j'ai discuté avec les gars, j'ai assisté au procès, j'ai rencontré les responsables de l'Union locale CGT de Longwy et je me suis procuré les rapports d'experts du Comité d'entreprise. C'est dans ces papiers-là que



j'ai découvert le montage financier de Daewoo. Un montage qui consiste à truquer les prix avec une succursale de Daewoo à Varsovie.

Et les experts disent noir sur blanc que l'entreprise n'a jamais gagné d'argent, qu'elle vit sur les subventions européennes et qu'elle transfère l'argent à Varsovie. Alors qu'est-ce qu'il se passe ? On est dans une région où le mouvement ouvrier est en pleine décomposition et personne sur place n'est en mesure d'utiliser les textes rédigés par les experts du CE. En fait, ces expertises ne servent qu'à mon roman. Il n'y a pas eu, dans la réalité, d'action du Comité d'entreprise à la suite de ces rapports d'experts. Pourtant, l'histoire est assez remarquable : l'État s'apprêtait à vendre Thomson à une entreprise qui n'avait jamais gagné d'argent ! C'est assez hallucinant. Donc, j'ai repris les structures : l'implantation lorraine, le lien avec l'Europe, les luttes d'influence pour racheter Thomson avec, comme repreneurs possibles Alcatel d'un côté, Daewoo et Matra de l'autre. Mais je change un peu les dates. Dans la réalité, l'incendie a lieu en 2003, le rachat en 1996. Dans le roman, les deux interviennent au même moment. S'ajoutent quelques meurtres, eux aussi inventés, mais pas invraisemblables dans ce genre d'affaire – il semble qu'on ait eu quatre morts en Europe dans l'histoire des frégates de Taïwan !

Les personnages, eux, sont tous inventés. On a Montoya, l'ancien flic vidé de la police et qui travaille en indépendant pour les services d'enquête des assurances. Lorsque je me suis lancée dans ce projet, je pensais que ce serait une histoire d'assurances. Jusqu'à ce que je découvre avec stupeur, au cours du procès de l'« incendiaire », que Daewoo avait résilié son contrat d'assurance incendie 15 jours avant qu'il n'éclate. Quand on sait que les contre-expertises faites par les maisons d'assurances peuvent être plus sérieuses que les enquêtes policières, cela pose quelques questions. Mais pas aux juges du tribunal. En tout cas, je ne pouvais plus avoir mon inspecteur des assurances. J'en ai fait un enquêteur free lance, embauché par le service de sécurité d'Alcatel, le concurrent de Matra pour la reprise de Thomson. C'est lui qui va un peu débrouiller toute l'histoire. Comme à peu près tous mes enquêteurs, il n'est pas un génie, mais il a du métier. Il est là, avec du sang froid, un bon esprit d'observation, un minimum de technique, et sa simple présence gêne, dérange ses adversaires, les pousse à prendre des initiatives de plus en plus risquées. A un moment, Montoya dit : « Ils n'ont pas suffisamment de nerf pour ne rien faire, donc ils vont faire des bêtises » (ou quelque chose d'approchant). J'aime bien ces situations où des gens s'enfoncent tous seuls. Jusqu'au meurtre.

C'est un roman où il y a pas mal d'affreux et peu de bons ! Même Rolande, l'ouvrière au grand cœur, va finir par partir avec l'argent de ses collègues. Lors de l'occupation des locaux en effet, un ouvrier va découvrir l'existence de comptes cachés ouverts par le PDG aux noms d'un certain

nombre de salariés. Rolande trouvera un moyen d'empocher la totalité des sommes et de partir sans demander son reste.

Rolande, pour moi, n'est pas une ouvrière au grand cœur, et elle ne part pas avec l'argent de ses collègues. C'est une ouvrière, elle partage avec d'autres ouvriers toute une conception de la dignité du travail. J'ai essayé de la rapprocher sur ce plan du contremaître, Maréchal, qui lui aussi a un passé ouvrier. Mais cette histoire est celle de la désintégration de la dernière usine de cette région. En plus, c'est une fausse usine. Rolande le dit : on s'est demandé si ce n'était pas un décor de théâtre. Montoya, qui a un passé gauchiste, la surnomme Stakhanova. Seulement, les Stakhanova ne peuvent plus exister aujourd'hui. Donc lorsqu'elle se tire, avec du fric, mais pas celui de ses collègues, c'est un acte purement individuel. Mais est-ce qu'il peut encore, dans la Lorraine d'aujourd'hui, y avoir des actes qui ne soient pas individuels ? Je pense que non, et c'est tragique. En cela, *Lorraine Connection* n'est pas un roman rose sur la classe ouvrière. Il n'y a pas de héros ouvrier.

Il y a un autre personnage féminin intéressant, c'est Aïcha. La phrase la plus tragique que j'ai entendue pendant tout mon passé de syndicaliste c'est : « rien ne sera plus jamais comme avant ». Je l'ai entendu des centaines de fois. C'est tragique parce que quand les ouvriers disent ça, ils y croient, et puis, la grève finie, les choses redeviennent, insensiblement, par petites touches, comme avant, si ce n'est pire. Je voulais que Aïcha soit ce personnage de gréviste qui tout d'un coup croit que c'est la liberté, que la grève est un moment de grâce et que sa vie va changer. Or après la grève, elle rentre chez son père, un homme tyrannique, et elle se rend compte que les choses n'ont pas changé. Cette croyance que « rien ne sera plus comme avant », on l'a même retrouvée en 1995, chez des intellectuels, chez des gens qui réfléchissent et qui devraient savoir que, malheureusement, les choses ne changent pas aussi facilement. Aïcha, c'est le tragique de la grève. Et j'ai toujours été sensible à cet aspect. Il faut vraiment que les grèves soient victorieuses, comme la grève du Sentier qui a permis de changer radicalement la situation des clandestins, pour que l'on dise que, pour eux, la vie ne sera jamais plus comme avant. Mais la plupart du temps, la grève se termine par un compromis, plus ou moins amer. Et dans l'histoire de Daewoo, il n'y a même pas eu de fin de grève puisqu'il y a eu l'incendie. Et tous ont su, immédiatement, que c'était foutu. Les stocks étaient brûlés et les patrons avaient pris la fuite. Ils n'ont pas pensé par contre qu'on les accuserait d'avoir mis le feu... Mais les patrons sont partis et tout le plan social a été à la charge de l'État.

Le travail du romancier.

Je fais des fiches assez développées sur chacun de mes personnages, en insistant particulièrement sur leur passé. En l'occurrence, Quignard,

l'homme qui remplace les patrons coréens en fuite et Maréchal, le contre-maître, ont tous deux un passé de sidérurgistes. Pour Rolande, je lui ai donné un passé dans le textile, d'abord parce que les mains d'œuvre féminines ne sont pas spécialisées, elles passent d'une branche de l'industrie à l'autre. Les hommes ont plus de mal parce qu'ils ont un métier. Les femmes, elles, sont à la chaîne, elle font de tout. Je lui ai donné ce passé textile également pour caser une anecdote dont j'ai été témoin et qui m'a beaucoup frappée. À la grande époque de la sidérurgie, une délégation d'ouvrières du textile s'est rendue à l'Union locale CGT de Longwy et a reçu une fin de non recevoir. Les sidérurgistes n'étaient pas du tout intéressés par la syndicalisation des femmes. Et ça, je tenais à le dire car il ne faut pas rendre paradisiaque ce qui ne l'était pas. Les sidérurgistes, à leur grande époque, se sont comportés comme des machistes autocrates. D'où les réactions violentes de Rolande quand on lui parle des sidérurgistes. Rolande a une autre caractéristique : elle est fille de fille-mère et petite-fille de fille-mère. Comme si la condition de fille-mère s'héritait de mère en fille. C'est une situation que j'ai souvent rencontrée, ces générations de filles-mères. Et Rolande a ce sentiment d'avoir rompu la malédiction parce qu'elle a un fils ! Par contre elle a un langage commun avec les sidérurgistes, elle a un langage commun avec Maréchal. Ce personnage de Rolande, je l'ai construit de manière à lui faire porter tout ça : les générations de filles-mères, l'usine textile qui n'a pas pu se syndiquer parce que les sidérurgistes n'en voyaient pas l'intérêt, une certaine conscience de classe et aussi, une envie très forte de partir loin de tout ça, ce qu'elle finira par faire.

Maréchal, lui, est un de ces hommes qui ont vécu la grande époque de la sidérurgie et en restent très marqués. Le paradoxe d'un coin comme Pondange, qui est le nom fictif que j'ai donné à cette ville, c'est que la sidérurgie a disparu plus vite du paysage que du cœur des hommes. Quignard, Amrouche, le délégué syndical, Maréchal restent complètement marqués par leur expérience de sidérurgistes. Il y a aussi le personnage de Karim, un petit roublard qui n'ira pas très loin. C'est un jeune qui a vu son père se décomposer dans le boulot, mourir à la tâche. Lui, Karim, il était promis à la sidérurgie et tout d'un coup, merveille, son père touche une retraite qu'il trouve considérable – parce que la retraite des sidérurgistes est honnête, et beaucoup l'ont touchée dès cinquante ans – et tout l'avenir s'ouvre devant lui dans une vallée devenue verte. Donc il y a des gens qui échappent à leur destin de sidérurgiste et en sont très heureux. Ça c'est pour les jeunes. Les vieux, eux, portent le malheur. Pour le personnage d'Amrouche qui est délégué syndical et qui va finir par accabler le faux incendiaire Nourredine, j'ai de la compassion. C'est un gars qui ne s'est pas remis de la fin de la sidérurgie. Il est brisé et il va finir par faire n'importe quoi. La différence

avec Maréchal, c'est qu'il est d'origine algérienne. Maréchal va aux champignons, il est un homme de la Lorraine, un homme de la terre. Les sidérurgistes n'étaient plus des paysans bien sûr, mais c'était des coureurs de bois, beaucoup aimaient leur terre. Amrouche, lui, ne va pas aux champignons. Ce n'est pas sa culture. Il n'est pas chez lui. Il se cramponne à son tout petit jardin, à son petit pavillon, mais c'est un coin de terre d'immigré, d'exilé.

Après, lorsque je commence à écrire le roman, je ne fonctionne plus sur la base de la fiche. Je laisse mes personnages vivre leur vie et en règle générale, je ne sais pas trop ce qu'ils feront après. Je ne leur fixe pas de destin. Mes histoires sont toujours très compliquées. J'ai mis six mois pour faire ma documentation. Je suis allée à Longwy, j'ai lu les documents du CE, je me les suis fait expliquer par un cabinet d'expert comptable de la CGT. Pendant cette période de documentation, ce qui vient, ce sont les personnages. Ensuite je fais mes fiches. Après, je construis l'histoire. Pour *Lorraine Connection*, j'avais trois filières à développer : l'histoire de la grève, l'histoire de l'enquête sur l'incendie, celle du rachat de Thomson. Je commence par mettre une chronologie sur chaque filière et ensuite j'entrecroise. Ainsi, par exemple, le récit de la grève aura des répercussions dans les deux autres histoires. Une fois que tout ça est en place, je me mets à l'écriture. J'ai écrit le récit de la grève presque d'un coup. Et ensuite j'y ai réinséré des éléments qui portent sur Quignard, le nouveau patron de Daewoo. Les personnages vivent ou ne vivent pas au moment de l'écriture. Il y en a que j'abandonne et d'autres qui vont se développer d'avantage. Par exemple, j'ai développé le personnage de Tomaso, un individu louche qui va commanditer une série de meurtres, parce que je me suis rendue compte que si je voulais que Quignard reste crédible, ça ne pouvait pas être lui qui, dès le départ, orchestrait les incendies, les assassinats. Un type comme Quignard va s'entourer de mauvais garçons et c'est finalement les mauvais garçons qui prennent la main. Quignard s'imagine qu'il va tout contrôler mais au final il ne contrôle rien du tout. D'après ce que je connais de ce type de milieu, c'est comme ça que ça se passe. Je le vois mal disant de but en blanc, et sans y être « contraint » par les circonstances : il faut tuer un tel. Autre personnage, Nourredine, celui qui sera accusé d'avoir provoqué l'incendie. Lui appartient à cette génération post-sidérurgie. Il est relativement jeune. Il est issu de cette génération de Marocains qui ont travaillé pour la sidérurgie et qui s'en sont plutôt bien tirés s'ils avaient cinquante ans au moment des fermetures. Par contre, les enfants s'en sortent mal. Il n'y a plus de travail, ils voient leurs pères ne rien faire et, contrairement aux fils de sidérurgistes français, ils ne peuvent pas facilement devenir CRS ou instituteurs, ce qui est le destin de beaucoup d'enfants de sidérurgistes. Nourredine, c'est la nouvelle image du prolétariat. Il n'adhère pas à un syndicat, spontanément, et il n'a pas la

mémoire et le savoirfaire des luttes. Un personnage le dit, à un moment : Nous ne savons pas comment nous organiser, et ceux qui savent ne sont pas là. Et c'est lui qui pourtant va prendre la tête du mouvement de grève avec des actions parfois violentes, sans avoir forcément le souci de l'action collective, de masse. Les Turcs du Sentier, eux l'avaient ce souci. Leur mot d'ordre était : « Tous ou personne ». Les décisions étaient prises en AG, parfois un millier de clandestins, à la Bourse du Travail, de la folie. Beaucoup d'entre eux venaient des villes de Turquie, avaient déjà connu les syndicats. Aujourd'hui, j'ai le sentiment que la culture syndicale, le savoirfaire des luttes ne parviennent plus à se transmettre. Ce roman raconte cette perte, aussi...

2 dossier

Travail et temps sociaux en éclats

Introduction

Alain Maillard*

William Grossin (1914-2005)

De la sociologie du temps de travail à l'écologie temporelle

Nous commencerons cette présentation par un hommage à William Grossin, disparu l'année dernière. William Grossin a laissé une œuvre originale, finalement peu reconnue dans la sociologie française. Professeur à l'Université de Nancy, il fut une figure discrète de la recherche sur les temps sociaux. Hormis les cercles de « temporalistes », du nom de la revue qu'il avait co-fondée, on n'évoque guère ses écrits dans les sciences humaines et sociales.

Avec la sociologie de la connaissance (de Durkheim à Gurvitch, en passant par Hubert, Mauss et Halbwachs), la sociologie du loisir et la sociologie du travail ont constitué en France des cadres féconds, mais séparés, de recherches sur les temps sociaux. William Grossin a eu le mérite de sortir de sa spécialité native, le travail, pour décroiser les approches des temporalités. Il suffit de citer dans un ordre chronologique les titres de ses ouvrages dans ce domaine pour constater ces changements. Après avoir publié des articles et deux livres sur l'automatisme¹, il fait paraître en 1969 sa thèse de troisième cycle (dirigée par Pierre Naville) : *Le travail et le temps*.

*Maître de conférences en sociologie
UPJV, CEFRESS

1. William Grossin (avec Claude Vincent), *L'enjeu de l'automatisme*, Paris, Éditions sociales, 1958. Trad. polonaise et russe ; *L'automatisme. Des calculatrices aux usines sans ouvriers*, Monaco, Éditions du Cap, 1960.

Horaires, durées, rythmes. Viennent ensuite, en 1974, *Les temps de la vie quotidienne* (une enquête pour une thèse d'État), puis en 1981, *Des résignés aux gagnants. Quarante cahiers de doléances sur le temps*. Enfin, après avoir lancé en 1984 avec des chercheurs d'autres disciplines, la revue *Temporalistes* (récemment rebaptisée *Temporalités*), il livre en 1996 un bilan et des perspectives dans *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*.

Signalons au passage que la bibliographie de William Grossin comprend bien d'autres contributions sur les temporalités sous la forme d'articles, de chapitres d'ouvrages collectifs. Par ailleurs, il a produit une histoire de l'inspection du travail et des écrits littéraires (romans, poèmes satiriques à propos des westerns, récits autobiographiques)².

Donnons quelques aperçus de deux livres qui incarnent le décroisement de son approche. Dans *Les temps de la vie quotidienne* (1974), Grossin part de l'hypothèse sociologique selon laquelle les conceptions du temps, ou plutôt, aime-t-il à préciser, des temps, résultent des activités sociales, de tous les jours. Pour comprendre comment ces activités de la vie quotidienne induisent les caractéristiques temporelles, il ne lui semble pas indispensable de recourir aux études de budgets-temps. Celles-ci « informent du contenu du "temps" », de ses pratiques journalières, mais « elles ne révèlent pas de rapport intime entre l'individu et le temps de telle occupation, ne renseignent pas sur son appréciation personnelle de tel ou tel temps "passé" ou "perdu", sur ses comportements de ponctualité, de hâte, de flânerie, sur ses impatiences ou ses irritations, la régularité ou l'irrégularité temporelle de ses conduites, son horizon temporel, sur le prix qu'il attache au temps, sur ses perspectives, ses attentes, ses espoirs... » (1974 : 32). Grossin utilise alors la méthode par questionnaires pour obtenir des informations qui doivent servir à établir des corrélations entre des *situations sociales*, des *comportements* et des *attitudes* relatives aux temps quotidiens. D'où le type de question : « Vous levez-vous toujours à la même heure ? Pouvez-vous vous passer d'une montre ? Pendant le travail, regardez-vous la pendule ? Pensez-vous souvent à la mort ? Y-a-t-il des moments où vous vous ennuyez ? Pensez-vous à vos vacances à l'avance ? Avez-vous pour l'avenir un grand désir, un grand espoir ? Lequel ? » Ce sont en tout 70 questions, le plus souvent fermées, touchant les comportements et les conduites, le sentiment du temps, les attentes, qui sont posées à 600 personnes, âgées de 20 à 65 ans : ouvriers horlogers de Besançon, vignerons du Loir-et-Cher, employés de banques parisiennes et d'une mairie de banlieue, professeurs de lycée de la capitale, étudiants de Nancy et des groupes divers, d'artisans et de commerçants notamment.

Âge, sexe et profession sont bien entendu pris en compte. On apprend ainsi que c'est à la quarantaine que les contraintes temporelles jouent le plus sur les comportements (horaires du lever et du coucher plus réguliers, retour plus rapide à la maison...), probablement à cause de la vie de

2. Sous le pseudonyme de François Mariot, *Pellicule américaine*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 1991. Sur ses romans, voir la bibliographie dans ses écrits autobiographiques : *J'ai connu le Moyen Âge. Récit de vie : enfance*, Paris, L'Harmattan, 2004 ; *J'ai connu l'école primaire supérieure. Récit de vie : adolescence*, Paris, L'Harmattan, 2006.

famille. Les femmes qui cumulent plus d'activités que les hommes sont amenées à manifester plus de soucis et d'inquiétudes. Le croisement avec les professions donne davantage de résultats. Il importe de distinguer les ouvriers dont le salaire est calculé sur un rendement de travail (OR) des ouvriers payés à l'heure (OH). Les astreintes du travail sont beaucoup plus contraignantes pour les premiers. Ils soutiennent une cadence, obéissent à une norme, occupent une place dans la chaîne. Selon l'auteur, « [...] il semble que la vie se situe plus souvent dans le présent, pour les OR que pour aucune autre catégorie [...]. Disons que leur horizon temporel paraît à certains égards plus rétréci. Interrogés sur leur référence dans le passé à propos du mot "autrefois", ils n'invoquent le plus souvent que leur expérience personnelle (77 % des cas ; OH : 57 %), rarement celle du père (19 % ; OH : 35 %) et jamais l'histoire, sauf exceptions (4 % ; OH : 8 %). Quant à leurs *projets*, ils sont ou bien inexistantes (25 %) ou bien limités aux vacances (46 %). Ils franchissent rarement la limite d'un an (35 %). En quoi les OH leur sont comparables (pas de projets : 27 % ; projets pour les vacances : 43 % ; projets à plus long terme : 30 %) » (p. 93). Concernant le temps après le travail, une proportion relativement importante de l'ensemble des ouvriers (40 %) n'a aucun programme, à la différence des autres catégories. L'explication proposée est qu'après le temps minuté du travail, les ouvriers « apprécient un temps distendu et non compartimenté par des occupations fixées d'avance », ce qui peut conduire, si la durée du travail diminue, à juxtaposer à la vie laborieuse « un vide du loisir, uniquement rempli par le "plat cuisiné" offert par la télévision » (pp. 92-93). Pendant les vacances, ils rejettent les voyages organisés, préférant une certaine anarchie temporelle pour sortir de la vie réglée du travail. Quant à la mort, la grande majorité des ouvriers déclare ne pas y penser (p. 94).

Les professeurs de lycée semblent vivre dans d'autres temporalités que celles des ouvriers. Grossin parle de « temps kaléidoscopique » pour désigner leur caractère hétérogène et entremêlé. Ils ont fait l'apprentissage d'un type de travail intellectuel qui repose sur la capacité à exploiter les différents temps. Ils maîtrisent donc plus leur temps de travail et de hors travail. Ils passent plus facilement de l'un à l'autre. Ils savent comment remplir les loisirs et ne connaissent guère l'ennui. Ils ont plus de moyens pour construire autrement leur présent de façon à évaluer les possibilités et former des projets concrets. « Ils sont mieux préparés que d'autres à la société des loisirs. 82 % d'entre eux déclarent qu'ils meubleraient de leurs loisirs une semaine où le travail professionnel se trouverait très écourté ; en quelque sorte, ils en ont déjà l'expérience et ne craignent pas comme d'autres catégories, et principalement les travailleurs manuels, que l'absence de travail professionnel ouvre un abîme dans leur vie » (p. 125). Se référant au passé historique, ils sont plus souvent attentifs au cours du temps. Mais en contrepartie, ils pensent que la vieillesse survient tôt, songent fréquemment à la mort et doutent de connaître un grand âge.

« L'instruction constituerait donc, selon Grossin, – d'une manière ou d'une autre – un moyen d'accès à une plus grande liberté temporelle, ou si l'on veut un moyen efficace de desserrer les contraintes temporelles » (p. 157). En règle générale, une activité professionnelle répétitive uniformise et appauvrit les temps. Dès lors qu'elle est sous l'emprise de cadres temporels rigides, le temps de travail s'oppose à celui du hors-travail. L'existence est coupée en deux. C'est ce que subissent les ouvriers notamment les OR. Plus les activités de travail et de hors travail varient, plus les temporalités se pluralisent et se chevauchent. Le professeur de lycée aurait ce privilège de « produire » les temps qui constituent sa vie. Le vigneron également quand bien même ses activités et ses expériences temporelles soient d'un autre genre.

Notons aussi que les enquêtés ne manifestent guère un intérêt pour le futur. Les projets de vacances sont répandus (sauf chez les vigneron). Mais il importe de rappeler que les questions sur les projets portaient sur l'avenir « privé » et laissaient de côté l'avenir « collectif » : « si la société voit grand, les intentions individuelles ou familiales restent courtes » (p. 269). En fait, les espérances plus générales de changement s'expriment lorsque l'on interroge la population sur ses attentes. Les interlocuteurs escomptent des améliorations de leurs conditions de vie, y compris en matière de réduction de la durée du travail et de l'abaissement de l'âge de la retraite. Et comme dans d'autres études, il apparaît que ce sont les professions les mieux rémunérées et diplômées qui s'avèrent les plus confiantes et les plus hardies dans leurs attentes.

Bien des aspects de cette enquête ont vieilli au regard du contexte actuel. Les temps sociaux étudiés par les sociologues s'emboîtent dans des temps historiques. Les conduites temporelles mises en évidence par Grossin sont contemporaines des « Trente Glorieuses ». Néanmoins, il serait intéressant de reprendre plusieurs aspects de ce travail afin de les comparer avec ce que l'on peut observer aujourd'hui.

Pour une science des temps est un « manifeste » temporaliste qui va beaucoup plus loin dans l'élargissement des problématiques. Associé aux travaux de Mattei Dogan portant sur l'« écologie sociale », Grossin a proposé d'enrichir la notion de « milieu », en prenant en compte la « conjonction des temporalités », qui constitue aussi « un milieu ou de confort ou d'inconfort » (1996 : 13). Aux multiples formes de dégradation de notre environnement, ne faut-il pas inclure les coercitions temporelles que nous subissons quotidiennement : la précipitation des rythmes, l'accélération des cadences de travail, la multiplication des temps d'attente dans les transports, le culte de la vitesse, la monétarisation du temps, le mépris des rythmes naturels... Ce programme de recherche inter et transdisciplinaire doit avoir des effets pratiques : « C'est contre l'idée que les temps sont forcément subis que la notion d'écologie temporelle s'imposera » (p. 14). Grossin ne propose pas une théorie générale, mais une série de notions

qui, confrontées aux enquêtes de terrain, serviront à bâtir cette science des temps qu'il voudrait voir se développer. Il définit ainsi ce qu'il entend par « cadre », « milieu », « culture » temporels... On évoquera juste ici, en guise d'exemple, celle d'« équation temporelle personnelle ».

Une équation est à l'origine une relation conditionnelle entre deux quantités, dépendant de certaines variables. Les astronomes parlent d'« équation temporelle » quand ils constatent un temps de réaction qui varie selon la posture de l'observateur. L'« équation personnelle » désigne alors l'écart de mesure entre chaque observateur. La psychologie a repris l'expression pour caractériser les erreurs systématiques dues à la relativité du temps de réaction selon les individus. Il existe en effet un intervalle temporel minimal entre l'observation et l'enregistrement d'un phénomène. Dans la trame sociale, on rencontre d'autres sortes de décalages temporels. Par exemple, selon leur milieu culturel, certains élèves lisent, écrivent, apprennent plus rapidement que d'autres. *L'équation temporelle personnelle* traduit ces rapports différentiels au temps... Pour Grossin, « il s'agirait d'une formule regroupant des *données* identifiables ressortissant à l'appartenance culturelle, au groupe social, à l'âge, à l'éducation, aux longues pratiques, et des *inconnues*, en l'état actuel de nos investigations et de nos savoirs. Il s'y trouve des invariants fondamentaux et des variables capables de réorganiser l'architecture interne de l'état temporel de l'être, un état tantôt constructif, tantôt réceptif. Le terme d'équation temporelle personnelle suggère que cet état interne changeant pourrait trouver correspondance et satisfaction dans un agencement temporel externe qui lui convienne. Que l'on chasse ici la représentation mathématique d'une équivalence et qu'on lui substitue celle d'une approximation toujours recherchée ou entretenue » (p. 125). L'un des objectifs pratiques de l'écologie temporelle serait de protéger et de développer son équation temporelle personnelle...

La science des temps est en chantier. L'écologie temporelle a de l'avenir. William Grossin leur aura apporté sa pierre.

La division des temps

Le capitalisme industriel a entraîné une séparation temporelle entre « le travail et la vie », insistait l'historien britannique Edward Palmer Thompson, dans un article dont une nouvelle traduction en français est maintenant disponible (2004). Le passage de la mesure du temps orientée par la tâche (*task-oriented*) au travail évalué en unités de temps (*timed labour*) représente un bouleversement historique des régimes de temporalité. Le divorce entre travail et hors travail, de leurs temps et de leurs rythmes, a impliqué une discipline du travail et une intériorisation de normes et de valeurs adaptées, aussi bien dans les formes de domination et de soumission que dans les formes de résistance et de rébellion. Nouvelle « économie du

temps » reposant sur le « travail abstrait » (Marx), le mode de production capitaliste requiert une culture et une organisation d'un temps objectif et spatialisé. De son côté, Halbwachs remarquait aussi que l'ensemble des activités humaines doit désormais se régler sur le temps homogène de l'horloge et de la montre : « Le temps est divisé de la même manière pour tous les membres de la société. [...] Sans doute, le besoin de se différencier des autres quant à la façon de diviser et régler son temps se ferait jour davantage si, dans nos occupations et distractions, nous n'étions pas obligés de nous plier, à cet égard, à la discipline sociale. Si je veux aller à mon bureau, je ne puis m'y rendre au moment où le travail est interrompu, où les employés ne s'y trouvent plus. La division du travail social entraîne l'ensemble des hommes dans un même enchaînement mécanique des activités : plus elle progresse, plus elle nous oblige d'être exacts. [...] Je suis donc obligé de régler mes activités d'après la marche des aiguilles d'une montre, ou d'après le rythme adopté par les autres et qui ne tient pas compte de mes préférences, d'être avare de mon temps et de ne point le perdre, parce que je compromettrais ainsi quelques-unes des chances et des avantages que m'offre la vie en société. Mais ce qu'il y a peut-être de plus pénible, c'est que je me sente contraint, perpétuellement, de considérer la vie et les événements qui la remplissent sous l'aspect de la mesure » (Halbwachs, 1997 : 144-145).

Cette mesure du temps horloger est d'autant plus quantitative et abstraite qu'elle est monétaire. Sa précision n'a cessé de croître. La division du travail et la « discipline sociale » par le temps ont connu d'importantes transformations ces dernières décennies. Le *flexitime* est présenté comme la fin de la discipline militaire ou bureaucratique du travail (Sennett, 2000). Mais l'« assouplissement », la « modulation » des horaires et des durées de travail, censés chasser les rythmes routiniers, conduisent à de nouvelles formes d'assujettissement au travail et au temps abstraits. Celles-ci exigent aussi une internalisation adéquate, telle l'« implication contrainte ». Et le télétravailleur qui espère échapper aux pressions temporelles en exerçant ses activités chez lui, s'aperçoit qu'elles rentrent par la fenêtre de son logis ou plutôt par son ordinateur.

Les sciences modernes se sont également développées en prenant les unités homogènes de temps comme variables indépendantes (Bergson). Les chercheurs en sciences sociales ont pu comptabiliser le « temps professionnel » (durées du travail, trajets, pauses...) et les activités après le travail : temps physiologique, temps domestique, temps des loisirs... Depuis plusieurs décennies des débats animés se tiennent sur le rapport entre temps de travail et « temps libre ». On s'est beaucoup disputé sur les durées corrélatives du travail et du hors-travail. L'enjeu théorique et politique est de taille puisque si l'on arrive à démontrer, comme a prétendu le faire Roger Sue (1994), que nous passons d'une société structurée par le temps de travail et l'attraction du futur à une société centrée sur le temps libre et le



présent, les orientations scientifiques et militantes doivent changer de fond en comble. Il a été signalé, à juste raison, que cette thèse souffre de multiples confusions théoriques et méthodologiques. Sur le plan conceptuel, il est difficile d'admettre que le temps scolaire ou domestique soit libéré. Le temps libre de Roger Sue s'avère encore bien rempli de labeur et de contraintes fortes. Il en découle un traitement de données quantitatives qui amalgame les différences d'âge, de genre, de statuts, les temps scolaires, le travail domestique, les loisirs, etc. (voir par exemple la critique de Ph. Zarifian, 1996). Même les théoriciens de la « force de loisir » (Yonnet, 1999) ou du « sacre du temps libre » (Viard, 2002) ne semblent pas suivre l'auteur de *Temps et ordre social* jusqu'au bout. Un sociologue québécois du temps et des loisirs, Gilles Pronovost, qui s'est livré à une réfutation des thèses de Sue (1996 : 146-151), propose un bilan plus nuancé. Selon lui, la plupart des enquêtes empiriques conduisent à enregistrer dans les pays occidentaux une baisse de la durée du travail dans les années 1960-1970 et sa stabilisation dans les années 1980-1990. On pourrait revenir sur les disparités régionales, professionnelles..., masquées à une telle échelle, et sur les contre-tendances, imperceptibles dans les analyses strictement quantitatives (cf. les conséquences de la flexibilisation, selon St. Bouquin, 2006). Pronovost considère que les transformations affectent surtout les aspirations et les représentations collectives. Le temps de travail continue de structurer la société, mais la vie familiale et les loisirs préoccupent beaucoup les esprits : « c'est pourquoi nous disons que ce qui est en train de changer, ce ne sont pas tant les conceptions et les valeurs du travail comme telles, mais la représentation des *rappports* souhaités entre le temps de travail et les autres temps de la vie. [...] Le travail demeure l'objet d'une valorisation importante ; bien peu de travailleurs toutefois accepteraient de travailler plus qu'ils ne le font actuellement et l'on semble de moins en moins enclin à accepter que le travail "empiète" en quelque sorte sur les autres temps de la vie. Cela se manifeste notamment par une nette résistance à l'accroissement du temps passé au travail, ainsi que par la recherche d'un équilibre entre le temps consacré au travail, à la famille et au loisir » (1998 : 340 et 349).

Articulation et désarticulation temporelles

L'étude des relations entre les temps de travail et de hors travail requiert donc la construction d'un objet spécifique : les « articulations temporelles ». William Grossin a proposé cette notion : « La vie de famille, l'aptitude au loisir, la situation de travail, les articulations temporelles entre vie de travail et vie de non-travail, la durée du travail et celle des trajets constituent des déterminants du seuil que chacun, consciemment ou non, cherche le plus souvent à atteindre afin de parvenir à une répartition équilibrée des divers temps entre lesquels l'existence se partage » (Grossin, 1981 : 80).

La question des articulations temporelles était déjà soulevée naguère. Le travail par équipes successives, le travail de nuit ont créé des désynchronisations. Être astreint aux « deux-huit » ou aux « trois-huit » entrave la participation à la vie familiale et à la vie publique. Mais nous assistons actuellement à des brouillages et des décalages temporels supplémentaires entre les différentes sphères du travail et de la vie. Ils sont dus aux formes de flexibilité (individualisation des horaires, annualisation, temps partiel...), de précarité, à l'urbanisation, à des facteurs technologiques et socio-culturels. Les temps personnels de travail se diversifient, les temps hors travail également. Tous se monétisent. Il devient compliqué de les articuler et de les financer, non seulement au niveau individuel et familial, mais aussi à l'échelle des populations. Les collectivités locales sont amenées à intégrer dans leur politique d'aménagement du territoire les problèmes de « conciliation des temps ». Des villes ouvrent des « bureaux des temps » (Boulin et Mückenberger, 2002). Certaines solutions ne font que déplacer les difficultés. On demande ainsi aux salariés des services publics, des banques ou des transports de travailler plus tôt ou plus tard. Une rythmanalyse y verrait sans doute une « a-rythmie » : une dissociation pathologique des temps et des lieux. Comment retrouver un équilibre, une « eurythmie » (Lefebvre, 1992 : 92-93) ?

Les temps et les rythmes sociaux sont aussi vécus

Les temps sociaux ne se réduisent pas à des heures comptées, des horaires et des rythmes. Halbwachs insistait sur leur dimension qualitative et concrète : « Ainsi le temps social ne se confond pas plus que la durée individuelle avec le temps mathématique. Il y a une opposition fondamentale entre le temps réel, individuel ou social, et le temps abstrait, et l'on ne peut même pas dire qu'à mesure qu'il devient plus social le temps réel se rapproche de celui-ci » (Halbwachs, 1997 : 159). Dans le même esprit bergsonien de l'époque, Marcel Proust avait condensé cette critique en une phrase : « Les jours sont peut-être égaux pour une horloge, mais pas pour un homme ». Il faut donc aussi concevoir des temps sociaux subjectifs, qualitatifs, concrets, hétérogènes et discontinus sans les séparer nécessairement de leur dimension abstraite et quantitative. Gurvitch, pour qui les temps sociaux étaient des « temps de coordination et de décalage » des mouvements qui animent une société, écrivait : « Nous retenons d'Aristote que le temps est lié au mouvement ; de ses opposants, que le temps possède un élément qualitatif et n'est pas toujours mesurable, à plus forte raison quantifiable » (Gurvitch, 1963 : 330). Il convient de retrouver ces temps dans les expériences immédiatement vécues et d'examiner les différentes façons dont se conjuguent présent, passé et futur.

Dès lors trois champs temporels interfèrent : le temps *de* travail (sa durée effective) ; le temps *au* travail (vécu dans les situations et les actes de

travail) ; le « temps *du* travail » (les interactions des deux premiers avec les autres temps de la vie) (Lallement, 2003). On peut ainsi réexaminer les relations entre temps spatialisé, temps-devenir et événement (Zarifian, 2001 et 2003). La logique du court terme des marchés financiers et le développement des nouvelles techniques d'information et de communication (NTIC) entraînent un « culte de l'urgence » qui implique des rapports spécifiques à l'immédiateté et à l'instantanéité (Aubert, 2003). De même, la question des temps de la famille et des loisirs, de leur (dés)articulation avec les temps professionnels, est aussi à appréhender sous l'angle de leur vécu. Les orientations et les horizons temporels restent un objet privilégié et se prêtent à l'usage des méthodes quantitatives et qualitatives. Comment par exemple une femme, mère-célibataire, travaillant à temps partiel, envisage ses vacances, sa retraite ? (Mercure, 1995).

Le champ des articulations temporelles pourrait inclure d'autres temps sociaux que ceux de la famille et des loisirs. Les mondes du travail sont traversés par des attitudes et des actions collectives diverses : consentement, résistance passive ou active, luttes défensives ou offensives. Les grèves, par exemple, créent leurs propres temporalités, qui varient selon l'ampleur des contestations sociales et politiques, de la conjoncture historique... Qu'en est-il des mémoires et des utopies dans les mouvements sociaux, anciens et nouveaux ? Dans quel régime de temporalité évolue ce que Oskar Negt appelle aujourd'hui « l'espace public oppositionnel » ? Comment « habiter » politiquement les temps, comment réorienter notre rapport au passé et au futur (Chesneaux, 1997) ? On use et abuse des notions de « présentisme » et de « court-termisme ». Mais ne faudrait-il pas d'abord explorer concrètement les diverses façons de vivre le présent selon les échelles sociologiques, les âges, le genre, les situations professionnelles... ?

La « dialectique de la durée » (Bachelard) prend ainsi un cours de plus en plus chaotique. Le processus d'unification temporelle par l'horométrie, dont Le Goff, Thompson, Elias et d'autres avaient étudié le surgissement, s'est déployé sur toute la planète. Le temps dit réel, « homogène et vide » ajouterait Walter Benjamin, calculé par l'horloge atomique, irradié par le marché mondial et les NTIC, colonise l'univers. Mais parce que ce temps-là est plus que jamais de l'argent, il permet de marchandiser et de fragmenter les modes de travail et de vie. D'où ce paradoxe, relevé par William Grossin, d'une société tout à la fois « temporellement anarchique » et « temporellement surorganisée » : « Chaque institution se taille à son gré ses horaires et ses programmes, chaque service décide de son économie interne et de ses réglementations, l'État lui-même manipule les horloges. Au public anonyme, mais que nous constituons tous, d'y consentir et de s'en accommoder ! » (Grossin, 1996 : 221).

L'unification et l'éclatement simultanés des espaces, des temps et des rythmes s'expriment dans les représentations temporelles : celles-ci se divisent, se segmentent, se brisent... Comme les mondes sociaux, les temps se

multiplient et s'éparpillent au profit de certaines formes de privatisation et de déhistorisation des horizons temporels. Des temporalités générationnelles, mémorielles prolifèrent et se heurtent dans une confusion générale. Les mondes du travail sont aussi à analyser sous l'angle de ces tourmentes (Tabboni, 2006).

Les articles

Évidemment, le dossier de notre deuxième numéro ne peut couvrir tous ces thèmes de recherche. On trouvera deux articles rétrospectifs qui illustrent, chacun à sa manière et à partir d'objets différents, la centralité du temps de travail au 20^e siècle. Le cas d'une industrie textile, paternaliste, de la Somme, étudié par Mélanie Roussel, montre quelle fut l'emprise du temps et des rythmes de l'usine sur la cité et le quotidien ouvriers, la sirène et l'horloge communales symbolisant le temps-pivot de la production. Alex Neumann s'interroge sur les discordances entre les espaces publics, les mouvements ouvriers de France et d'Allemagne, dès lors qu'il s'agit de revendiquer la réduction de la durée du travail.

Les problèmes actuels d'articulation temporelle dont nous avons signalé l'intérêt grandissant sont abordés dans les autres articles. Djaouida Séhili et Patrick Rozenblatt proposent une réflexion sur les tensions entre les rythmes scolaires, familiaux et professionnels. Causes d'un véritable « casse-tête », notamment pour les femmes, les modifications incessantes des horaires de travail désorganisent en permanence l'emploi du temps et crée une « désynchronie ». Celle-ci requiert une virtuosité dans l'articulation des temps sociaux, qui doit beaucoup aux dispositions féminines socialement construites et héritées. Ce régime temporel n'est pas vécu de façon identique d'un pays à l'autre. Sophie Bernard montre qu'au Vietnam, les caissières doivent également faire face à la variabilité et l'imprévisibilité des horaires et chercher constamment des arrangements, des ajustements qui conditionnent la vie après le travail. Mais un décentrement comparatif permet de comprendre que même dans les villes, l'expérience des temps diffère de la situation française. Les caissières vietnamiennes semblent entretenir un rapport spécifique aux décalages temporels dans une société où des temps plus polychrones, orientés par la tâche, demeurent prégnants... Enfin, Claudie Rey et Françoise Sitnikoff nous éclairent sur un nouveau cadre spatio-temporel : celui du télétravail à domicile. Les frontières entre lieux, temps professionnels et privés s'effacent au profit d'une disponibilité extensible. Savoir « décrocher » devient alors une compétence, qui varie aussi selon le genre.

- Aubert, N. (2003), *Le culte de l'urgence*, Flammarion, Paris.
- Boulin, J.-Y. et Mückenberger, U. (2002), *La ville à mille temps. La politique des temps de la ville en France et en Europe*, L'Aube-Datar, Paris.
- Bouquin, St. (2006), « Temps de travail : le retour d'une question ancienne », communication présentée à la 24^e « International Labour Process Conference », avril 2006, Londres (Actes à paraître).
- Chesneaux, J. (1996) *Habiter le temps. Passé, présent, futur : esquisse d'un dialogue politique*, Éd. Bayard, Paris.
- Grossin, W. (1969), *Le travail et le temps. Horaires, durées, rythmes*, Anthropos, Paris (trad. espagnole), rééd. 1974.
- Grossin, W. (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, Paris-La Haye.
- Grossin, W. (1981), *Des résignés aux gagnants. Quarante cahiers de doléances sur le temps*, Presses universitaires de Nancy, Nancy.
- Grossin, W. (1992), *La création de l'inspection du travail. La condition ouvrière d'après les débats parlementaires de 1881 à 1982*, L'Harmattan, Paris.
- Grossin, W. (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Octarès, Toulouse.
- Gurvitch, G. (1963), « La multiplicité des temps sociaux » dans *La vocation actuelle de la sociologie*, PUF, Paris, vol. 2, pp. 325-430.
- Halbwachs, M. (1997), *La mémoire collective*, posthume, nouv. éd., Albin Michel, Paris.
- Mercure, D., (1995), *Les temporalités sociales*, L'Harmattan, Paris.
- Lallement, M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris.
- Lefebvre, H. (1992), *Éléments de rythmanalyse. Introduction à la connaissance des rythmes*, Syllepse, Paris.
- Pronovost, G. (1996), *Sociologie du temps*, Éd. De Boeck Université, Paris/Bruxelles.
- Pronovost, G. (1998), *Loisir et société. Traité de sociologie empirique*, Presses de l'Université du Québec.
- Sennett, R. (2000), *The corrosion of Character. The personal Consequences of Work in the New Capitalism* (1998) ; trad. franç. : *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Albin Michel-10/18, Paris.
- Sue, R. (1994), *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*, PUF, Paris.
- Tabboni, S. (2006), *Les temps sociaux*, Armand Colin, Paris.
- Thompson, E. P. (2004), *Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism, 1967, Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, trad. franç., La Fabrique, Paris.
- Viard, J. (2002), *Le sacre du temps libre : La France des 35 heures*, Éd. de l'Aube, Paris.
- Yonnet, P. (1999), *Travail, loisir. Temps libre et lien social*, Gallimard, Paris.
- Zarifian, Ph. (1996), « La notion de "temps libre" et les rapports sociaux de sexe dans le débat sur la réduction du temps de travail », in : Hirata, Hi., et Senotier D (éd.), *Femmes et partage du travail*, Éd. Syros, Paris, pp. 25-38.
- Zarifian, Ph., (2001), *Temps et modernité*, L'Harmattan, Paris.
- Zarifian, Ph., (2003), *À quoi sert le travail ?*, La Dispute, Paris.

Retour sur le régime temporel d'une entreprise paternaliste (Saint-Frères, Flixecourt, années 1930-1950)

Mélanie Roussel*

Saint-Frères était une industrie textile dont les principaux sites ont régi, de façon typiquement paternaliste, pendant plus d'un siècle, la vie économique de la vallée de la Nièvre, dans le département de la Somme, en Picardie. Née au début du 19^e siècle, elle a prospéré sous la houlette des frères Saint. En inversant les deux mots comme on le fait souvent pour baptiser un établissement commercial, les deux industriels ont canonisé leur nom : Saint-Frères. Cette dynastie a su exploiter une matière première, le jute, et une main d'œuvre rurale bon marché, à Flixecourt, Abbeville, Beauval, Harondel, l'Étoile, Saint-Ouen... La société s'étendit aussi dans d'autres régions (Étaples, Leers, dans le Nord-Pas-de-Calais, Puyoô dans les Pyrénées-Atlantiques)... En 1963, ces 9 sites employaient en tout 6 000 ouvriers. Saint-Frères était alors la seconde entreprise textile française. La production s'était diversifiée : stores, sacs, cordages, bâches. Puis vint le déclin durant les années 1970-1980, avec son cortège de démantèlements et de licenciements. Cela commença notamment en 1969, lors du rachat par Boussac, lequel déposa le bilan en 1981.

Nous nous intéressons ici à l'un de ces sites, Flixecourt, un bourg niché dans la vallée de la Nièvre, située entre Abbeville et Amiens, à une cinquantaine de kilomètres de la côte picarde. Saint-Frères y employa jusqu'à 1 000 personnes. Nous avons rencontré des anciens salariés de cette période florissante (des années 1930 au début des années 1960) pour obtenir des récits de vie que nous croisons avec des informations provenant d'une recherche documentaire¹. Les industries paternalistes constituent un objet classique d'histoire sociale. Pour notre part, nous cherchons à revisiter ce chapitre en reprenant des questions soulevées par divers travaux d'histoire, d'anthropologie et de sociologie du temps. Nous avons retrouvé ainsi des situations homologues à celles observées par l'historien britannique, E.P. Thompson, malgré d'inévitables spécificités locales (Thompson, 2004). L'horloge des cités industrielles est à la fois l'agent et l'emblème de l'exploitation capitaliste d'une force de travail mesurée de façon de plus en plus précise en unités de temps. L'horloge et ses diverses sonneries (cloche, sirène...) formalisent la synchronisation des durées du travail et du hors-travail, séparant comme le disait Thompson, le travail de la vie et instituant un ordre social que l'on peut qualifier ici de disciplinaire. Elle permet de fixer les rythmes de la vie quotidienne autour d'une valeur centrale : le

*doctorante au département de sociologie
CEFRESS - UJV
melanie.rousseau@tiscali.fr

1. Nous avons réalisé, au début des années 2000, 17 récits de vie avec d'anciens ouvriers Saint-Frères travaillant majoritairement à Flixecourt (à l'exception de deux employés et d'un ouvrier syndiqué CGT dans le bâtiment). Cette étude tente de mettre en lumière le quotidien ouvrier dans les années 1930-1950 mais nous avons mis entre parenthèse la période de la Seconde Guerre mondiale. Ces récits se sont déroulés avec quelques-uns des derniers témoins vivants (nés entre 1911 et 1937).

travail productif. On cherchera donc à comprendre comment les familles ouvrières de « Saint-Frères » vivaient cette domination du temps de travail dans leur vie de tous les jours.

I – Un régime temporel de travail tentaculaire

L'usine de Flixecourt, « maison-mère », est particulièrement intéressante pour son volume et pour la diversité de ses métiers. Elle regroupait encore 39 bâtiments dans les années 1950 (à Flixecourt et Ville-Le-Marcelet). Le plus ancien datait de 1860 et le plus récent de 1950. Sur un emplacement de 106 000 m², les constructions couvraient 57 800 m². En 1939, on y comptabilisait 1 319 salariés : 679 ouvriers, 467 ouvrières, 173 employés dont 30 femmes, répartis dans différents bureaux et ateliers : au tissage, au parage, au commettage, aux apprêts-plier, à la sacherie, à la teinturerie, à la bûcherie, au séchoir, aux garages... Il existait des disparités concernant les contraintes temporelles et les salaires. On peut distinguer deux catégories d'ouvriers, comme le faisait William Grossin (1974) : les ouvriers touchant un salaire au rendement (OR) et les ouvriers rémunérés à l'heure (OH). Les conditions de travail sont beaucoup plus astreignantes pour les OR que pour les OH. Dans l'atelier sacherie, les OR se soumettaient à la dictature du chronomètre. Madame M., qui y a travaillé entre 1945 et 1958, se souvient de la difficulté à tenir les quotas fixés selon le type de produit. Parfois, dans une même journée, les aiguilles à coudre se détérioraient. Les ouvrières faisaient alors appel au personnel de maintenance pour les remplacer. Il s'ensuivait un retard, qu'il fallait rattraper en intensifiant le travail, voire en le prolongeant. Perdre une ou deux minutes était impensable. On ne s'arrêtait pas pour couper les sacs, on les séparait en marchant. Dans les entretiens, les mots « bague », « esclavage » sont récurrents. Madame D., également ouvrière à la sacherie, entre 1934 et 1979, résume :

« Toujours travailler, toujours travailler, toujours courir. Toujours se dépêcher, toujours, toujours... On travaillait toujours vite, beaucoup et vite. Fallait produire, on était à son compte, on ne prenait pas de bon temps, non jamais ; fallait toujours courir, toujours se dépêcher, toujours s'activer et c'était tant qu'on faisait, dans un quart d'heure tu faisais un cent de sacs et ben à l'heure fallait faire 400 multiplié par huit heures ou huit heures et demi, ça dépend. Mais fallait toujours... si vous vouliez gagner votre journée, fallait toujours produire la même chose ».

Avec la mesure du temps de travail par le chronomètre, les ouvriers perdaient tout contrôle sur leur temps au travail et sur leur temps en dehors du travail. La « déshumanisation » qui en résulte a souvent été étudiée. Il importe de préciser qu'il ne s'agissait pas seulement d'une organisation purement économique du temps, interne à l'entreprise. C'était aussi

un temps institutionnel tout puissant sur lequel se réglèrent les autres temps de la vie quotidienne. Flixecourt et les autres communes de la vallée de la Nièvre pouvaient être comparées à des casernes. Les habitants n'étaient pas réveillés au son du clairon, mais d'une sirène. Conscients du caractère militaire de cette discipline du travail, les ouvriers la surnommaient, non sans ironie, le « cornet ». Installée dans les années 1890, elle ne disparaîtra que dans les années 1970, à la demande, dit-on, des épouses des cadres : habitant à proximité de l'usine, celles-ci se plaignaient d'être réveillées trop tôt.

La discipline militaire par le temps de travail dominait la vie ouvrière depuis longtemps. Un témoignage d'Hector Malot, qui avait séjourné à Flixecourt à la fin du 19^e siècle pour écrire son roman, *En famille* (1893), indique que la dictature du temps de l'horloge était déjà bien établie. Sa description de l'entrée dans l'usine vaut aussi pour les décennies suivantes :

« Mais trois petits coups qui sonnèrent à l'horloge, et qui furent aussitôt suivis d'un sifflement plus fort, plus bruyant que les précédents firent instantanément succéder le mouvement à cette tranquillité : des maisons, des cours, des cabarets, de partout sortit une foule compacte qui emplit la rue comme l'eût fait une fourmilière, et cette troupe d'hommes, de femmes, d'enfants, se dirigea vers l'usine ; les uns fumant leur pipe à toute vapeur ; les autres mâchant une croûte hâtivement en s'étouffant ; le plus grand nombre bavardant bruyamment : à chaque instant des groupes débouchaient des ruelles latérales et se mêlaient à ce flot noir qu'ils grossissaient sans le ralentir » (1979 : 118-119).

L'horloge dont parle Hector Malot était située au point quasi culminant de la bourgade. Elle a surplombé la cité ouvrière pendant près d'un siècle, avant d'être retirée dans les années 1960. Une délibération du conseil municipal de Ville-Le-Marcelet (une commune accolée à Flixecourt), de l'an 1874, nous apprend que cette horloge a été acquise pour 1 200 F, « payée en partie par un don de 200 F de MM. Saint, manufacturiers à Flixecourt ». L'installation fut décidée à la suite d'une communication du maire considérant que

« la population de la commune se composait d'ouvriers sujets à aller travailler à la fabrique dans la proportion des trois quarts et qu'ils étaient assujettis à entrer à l'heure indiquée par les règlements, [et] que peu parmi eux pouvaient se procurer une horloge ».

On sait qu'avant 1936, trois coups de sirène étaient donnés : le premier à 6 h 15 ; le second à 6 h 40 (départ pour l'usine) ; le troisième à 6 h 55 (démarrage du travail). M^{me} K., ouvrière ourdisseuse entre 1948 et 1990, et son mari, M. K., ouvrier de maintenance entre 1953 et 1993, se rappellent :

Madame K. : « 6 h 15 le premier, 7 h moins 20, 7 h moins 5 ».

Monsieur K. : « Oui voilà, trois fois, donc tu ne pouvais pas rester vraiment

empaillé comme on dit (Rire). Alors tu avais le cornet qui te rappelait déjà que, pis et à 7 h moins 5, quand le dernier coup donnait, fallait que tu sois rentré... ».

Autre élément de comparaison avec l'univers disciplinaire de la caserne ou même de la prison : les cars de ramassage mis en place en 1920. Des photos d'avant-guerre nous montrent des camions en bois, uniformes, avec de petites lucarnes. Ils transportaient en convoi les ouvriers tels des prisonniers. Le « cornet » sonnait également à 8 h 45 pour annoncer aux travailleurs la pause « casse-croûte », laquelle durait 15 minutes. Il retentissait encore une fois à 9 h pour prévenir la fin de ce que les ouvriers appelaient « le quart d'heure ». Parler de « quart d'heure » plutôt que de « pause » montre l'emprise du temps métrique sur les moments de hors travail. Ils reprenaient leur besogne jusqu'à 12 h 30, heure où la sonnerie annonçait la pause du midi. Puis elle se déclenchait de nouveau à 13 h 40 et 13 h 55. Enfin on l'entendait une dernière fois à 17 h 30 pour la sortie.

Comme l'a expliqué E. P. Thompson dans *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel* (2004), ce régime temporel de travail est devenu hégémonique grâce à l'intériorisation de normes idéologiques que l'usine ne pouvait à elle-seule imposer. Il fallait de nouvelles dispositions culturelles, aux antipodes de celles qui régissaient les communautés de paysans, de marins ou d'artisans. Dans le cas de l'Angleterre du 18^e siècle, Thompson évoque les sermons et les institutions éducatives des puritains. Concernant la France du 19^e siècle, Foucault a insisté sur les homologues entre écoles, prisons, casernes et même les hôpitaux pour comprendre comment furent inculquer et incorporer des normes similaires grâce à diverses techniques de quadrillage, de dressage :

« À l'atelier, à l'école, à l'armée sévit toute une micropénalité du temps (retards, absences, interruption des tâches), de l'activité (inattention, négligence, manque de zèle), de la manière d'être (impolitesse, désobéissance), des discours (bavardage, insolence), du corps (attitudes « incorrectes », gestes non conformes, malpropreté), de la sexualité (immodestie, indécence) » (Foucault, 1975 : 180).

Un témoignage semble indiquer que l'on pouvait ne pas être dupe de ces micropouvoirs. Madame D. nous a dit : « Mais nous, on l'avait pas belle, on était dressé ! ».

À Saint-Frères, un contremaître pointait les ouvriers à l'aide d'un carnet. Si les travailleurs arrivaient cinq minutes en retard, malgré la fermeture des grilles, on prélevait l'équivalent d'un quart d'heure de travail sur leur salaire.

La ville tout entière « incorporait » la discipline capitaliste du temps de travail. Au centre de l'espace communal, s'élevaient les grands portails de l'usine, ses hautes cheminées. Les rues étaient occupées par les cars et la

foule ouvrière lors des entrées et des sorties. Michèle Pinçon a observé des rythmes et des flux similaires dans un site métallurgique des Ardennes :

« *Cette circulation rend quasi évidente l'existence d'un organisme unique : la ville et l'usine vivent en symbiose* » (Pinçon, 1987 : 15).

Au cœur de la ville, le travail imprègne jusqu'aux sens des ouvriers : la vue, l'ouïe, l'odorat, le toucher sont accaparés par la production industrielle. Le bruit indescriptible des ateliers s'évadait de l'enceinte de l'établissement. Les métiers à tisser, à filer... créaient un bourdonnement comparable à celui d'une ruche. Une navette claquait sur une espèce de taquet où on mettait la corde. Tout au long du labeur, on entendait « clac, clac, clac », plus ou moins vite, et toujours le « cornet » qui ne cessait jamais de sonner. Le vacarme de l'usine est la cause du « verbe haut » des ouvriers et d'une surdité répandue. Une autre maladie était connue : l'asthme. À l'atelier de peignage du lin, les cas étaient fréquents ; on assimilait ce mal à celui du mineur. L'odeur du « pion » imprégnait les vêtements des travailleurs et elle les suivait jusque dans leur habitat. Le « pion » est l'étope, résidu de matière brute du jute ou du chanvre. Il était vendu aux usines Renault afin de terminer le bourrage des sièges « pure laine » des automobiles. Il pouvait également être utilisé pour allumer le poêle à charbon des maisons dans les cités ouvrières ou comme engrais pour les jardins, les champs... Cette odeur reste gravée dans la mémoire des ouvriers.

Les orientations, les horizons temporels des hommes et des femmes de Flixecourt étaient aussi déterminés par le devenir de l'usine.

L'empire Saint-Frères faisait tourner toute l'économie de la vallée de la Nièvre, hormis le secteur agricole. Aussi, les parents contraignaient leurs enfants à intégrer l'usine, dès l'âge de 13, 14 ans, afin de subvenir aux besoins de la famille. Cette dernière était nombreuse, éventuellement étendue aux grands-parents. Les enfants apprenaient sur le tas. Quelques-uns pouvaient bénéficier des écoles de formation « maison », exclusivement masculines. En 1929, par exemple, un enseignement des techniques du tissage ouvre aux « Moulins-bleus », un quartier de l'Étoile. En octobre 1935, des cours d'enseignement ménager et de couture sont créés pour les jeunes filles que la direction jugeait « bonnes ouvrières ».

Les couples se formaient aussi au sein de l'usine :

Madame K : « *Moi aussi j'ai connu mon mari à l'usine, hein, on travaillait dans le même atelier. Donc quand est jeune, bon ben on avait besoin des garçons pour euh nous mettre nos rouleaux, tout ça, j'te dis que tout était manuel, donc une fille pouvait pas porter des charges comme ça, donc on allait chercher les garçons pour venir nous mettre...* ».

On travaillait chez Saint-Frères de génération en génération. Toute la famille y était comme absorbée. On se hâtait même parfois de quitter l'école pour intégrer l'univers des adultes. Les enfants semblaient curieux

de connaître ce monde qu'ils voyaient de l'extérieur depuis leur plus petite enfance. Ce sont donc des familles entières qu'on voyait prendre le chemin de l'usine. Certains témoins parlent de « coutume », de « destinée » : quand l'horizon temporel est restreint à une seule perspective, on ne peut qu'employer le langage de la fatalité. Madame L., ouvrière à la sacherie et à la bûcherie entre 1951 et 1992, nous confie :

« Ben j'travaillais à l'usine, ben parce que mes parents, i y étaient déjà, n'importe comment dans, oh pis on est né à, on est né à la maternité². Pis on a passé notre jeunesse à la crèche, déjà. Moi j'suis partie à la crèche parce que mes parents travaillaient tous les deux à l'usine, hein, alors quand j'ai eu 14 ans, j'suis rentrée, j'suis rentrée chez Saint Frères, puisque ma mère, elle travaillait, pis mon père. Alors on travaillait tout le monde chez Saint Frères... »

Comme dans la plupart des industries paternalistes, la firme déployait ses tentacules dans tous les recoins de la vie collective et même de la vie privée.

Saint-Frères ne se contentait pas d'embaucher la population pour produire des toiles de jute. Ils s'occupaient également de leur consommation alimentaire et vestimentaire, de leur logement, de leur naissance et de leur « bien-être ». Dès le versement de leur paye, les ouvriers la dépensaient dans l'achat de nourriture, d'habits ou le remboursement de leur loyer. La coopérative Saint-Frères, La Prévoyance, vendait tout cela, sécurisant ainsi les foyers en leur procurant le pain, les pommes de terre, ou encore le charbon... La première a été installée à Moulins-Bleus en 1896. Après 1910, d'autres ouvrent leurs portes à Flixecourt, Saint-Ouen, Harondel et Beauval. On reconnaissait assez facilement les coopératives Saint-Frères à leur devanture uniforme. Un système de crédit était en place dans les Prévoyances pour les personnes en difficultés. Il existait un livret (même deux : un pour la vendeuse et l'autre pour le client) où les divers achats étaient inscrits tout au long des quinze jours précédant la paye.

Détenant la majorité des résidences, Saint-Frères empochaient les loyers, ou plutôt les prélevaient directement sur le salaire. La famille ouvrière devait y trouver un « avantage » : ils étaient peu élevés. Ainsi l'argent, si durement gagné, retombait dans les caisses de l'entreprise Saint-Frères. La population de Flixecourt vivait dans un circuit fermé. Comme dit Monsieur O., ouvrier polyvalent, syndiqué, entre 1946 et 1989 :

« [...] en fin de compte, le patron, il donnait de l'argent de la main de gauche, de la main gauche, et puis il le reprenait de la main droite, tu vois parce que c'était un cercle vicieux. »

L'empire Saint-Frères s'occupait également des naissances, des enfants et des loisirs : la maternité, la crèche, les colonies, les terrains de football parfois, l'église (Beauval), l'école (Moulins-Bleus), etc., tout lui appartenait ou presque. Ainsi, une crèche est créée à Flixecourt en 1936 et une « maternité Saint-Frères » en 1940³. Dans cette dernière, on y mettait au

2. Sur cette maternité de Flixecourt, créée par Saint-Frères, voir plus loin.

3. Elle a été transformée en hôpital pendant l'occupation. La maternité n'existe plus depuis juillet 1975 : les accouchements se font soit à Abbeville, soit à Amiens.

monde tous les futurs ouvriers de la vallée de la Nièvre. Ces établissements susciterent une polémique. Pour certains, ce lieu était une bénédiction : elle se trouvait à proximité de leur domicile et de leur lieu de travail. D'autres voyaient en cette maternité une main mise supplémentaire de Saint-Frères sur ses salariés. Selon eux, la maternité et la crèche permettaient aux mères ouvrières de ne pas s'éloigner des métiers à tisser : elles ne disposaient que d'une demi-heure de pause, à l'usine, pour allaiter leur enfant. Pas une minute ne leur était laissée pour se laver les mains. Plusieurs témoins mettent d'ailleurs en doute les conditions d'hygiène de ces lieux.

Enfin, l'emprise paternaliste s'étendait aux « œuvres sociales » gérées dans l'un des châteaux de la famille⁴. Saint-Frères envoyait les enfants en colonies à Super-Besse, à Annecy-le-Vieux, à Bonneville, à Douvenes, à Morzine, la plus réputée se trouvant à Mesnil-Val (en 1936). Les instituteurs animaient sous le contrôle de Saint-Frères les garderies et les colonies. Pour la fête des mères ou en l'honneur des vieux travailleurs, l'entreprise organisait des cérémonies. Il existait également une société de gymnastique et une harmonie Saint-Frères (la municipalité avait sa propre société de musique : l'Union musicale de Flixecourt).

2 – Les temps hors travail

À côté de cette discipline temporelle de fer, qu'en était-il des temps sociaux hors du travail ? La réponse implique au préalable une prise en compte de leur caractère sexué. Le genre est un critère de qualification. Pour analyser la place différentielle entre ouvriers et ouvrières, on étudie la manière dont le patronat emploie les qualités acquises dans la sphère domestique sans les reconnaître puisqu'elles sont perçues comme innées. La ségrégation du travail selon le genre est d'une part horizontale : la majorité des emplois féminins reste concentrée dans quelques secteurs d'activités et regroupée dans un petit nombre de professions déjà fortement féminisées. D'autre part, elle est verticale : les possibilités d'accès à des postes élevés au sein de la hiérarchie demeurent très faibles pour beaucoup d'entre elles. En effet, à Saint-Frères, les femmes travaillaient dans des ateliers qui leur étaient réservés : commettage (assemblage de fils pour produire un câble), pelotage (action d'enrouler du fil en pelote), sacherie (fabrication de sacs), filature (filage des matières textiles)...

À quoi était employé le temps de ces femmes après le travail ? D'abord et avant tout aux tâches domestiques⁵. Les repas, l'entretien de la maison, le linge, la comptabilité, les enfants, etc. occupaient quasiment tout leur temps. Ce temps domestique s'est modifié avec l'arrivée des appareils électroménagers pendant les Trente Glorieuses, notamment au cours des années 1960. L'apparition du lave-linge a provoqué une véritable révolution temporelle pour les femmes. Mais auparavant, les activités des « ménagères » étaient beaucoup plus harassantes.

4. Il existait trois châteaux construits à la fin du 19^e siècle par la famille Saint. L'un d'entre eux, celui de la « navette » (les habitants de la vallée le surnommaient ainsi parce que il était né de la sueur des ouvriers maniant la navette dans les ateliers), est le plus impressionnant : construit en hauteur, il dominait le bourg, tel un château féodal.

5. Je privilégie le terme « domestique » à « familial » : la vie familiale comprend des instants plus libres et moins contraignants comme les promenades avec les enfants.

Ce temps domestique ne saurait être considéré comme libre. Quand bien même est-il perçu comme tel, par opposition à la durée quantifiée du travail salarié. E. P. Thompson suggérait que le temps du travail domestique était orienté par la tâche (*task oriented*), comme le labeur des paysans indépendants ou des artisans et des marins dans les sociétés pré-industrielles. Le temps domestique est donc plus qualitatif parce qu'il est plus « compréhensible », en phase avec les nécessités familiales et donc plus proche de la vie. Il n'en restait pas moins un travail contraignant. Et ajouté au temps de travail professionnel, il conduisait à une double journée. Ainsi, il fallait toujours laver, repasser, raccommoder, préparer les repas, ce qui demandait une grande organisation vis-à-vis des horaires rigides de l'usine. Madame L. nous explique que tous les dimanches soirs, elle trempait son linge dans des cristaux de soude et de la lessive ; tous les lundis, elle le faisait bouillir dans une lessiveuse ; tous les mardis, elle le frottait à l'aide d'une planche, d'une cuvette, d'un baquet et d'une brosse. Son mari le rinçait et l'accrochait quelquefois, quand il était disposé. Tous les mercredis, elle repassait. Le samedi et le dimanche permettaient de recoudre quelques habits. Cette ouvrière suivait toujours le même ordre, qu'elle soit « de normal » ou « d'équipe »⁶ [sic]. Elle ressentait une moins grande fatigue quand son travail était planifié :

« Moi j'étais organisée, moi parce que tous les mardis, c'était le repassage hein, alors même si je rentrais le soir de travailler qu'il était 7 h, je faisais mon repassage, pis je faisais tout d'un seul coup, hein. J'aimais pas faire en deux ou trois fois, hein. J'm'organisais bien, tu savais, j'avais une bonne organisation, à l'usine c'est pareil, j'm'organisais bien aussi dans mon travail... ».

Ce temps « libre » était donc un temps de labeur. Hommes et femmes avaient des horaires à respecter, des obligations sociales. Mais ces temps « découpés » sont utilisés différemment selon le genre. La femme est initiée à une multitude de tâches nécessaires à la vie familiale. Le temps domestique contraint la femme à « penser à tout ». Il en découle inquiétudes et soucis dont l'homme est dépourvu. La femme est beaucoup plus soucieuse et également nerveuse eu égard à son rôle social, lequel n'a rien de « naturel ».

Les hommes, quant à eux, occupaient leur temps de hors travail au jardinage. Celui-ci servait aux ouvriers d'apport nutritif supplémentaire. Les salaires étant bas, l'exploitation du potager permettait aux travailleurs de « joindre les deux bouts », pour reprendre l'expression de Monsieur K. À cette époque, tous les gens de la cité possédaient un jardin (aujourd'hui remplacé par un garage). Les ouvriers récoltaient leurs légumes ; plusieurs pratiquaient, en supplément, l'élevage de volailles et de lapins... Le jardinage signifiait sarcler, bêcher, ratisser, biner, semer, planter, récolter... Selon la période de l'année, ils devaient y travailler tous les jours. De plus, les jardins étaient beaucoup plus étendus que de nos jours. Les ouvriers pou-

6. Saint-Frères a instauré le travail en équipe 2X8 en 1932 et en 3X8 en 1945.

vaient en posséder deux ou même trois. Cette surface était essentiellement utilisée pour les légumes, et non pour les fleurs. Depuis leur enfance, les habitants de Flixecourt cultivaient. C'est qu'ils faisaient partie d'une classe ouvrière rurale, toujours au contact d'un environnement naturel et agricole. Certains pouvaient être d'origine paysanne. Il en résultait une culture alimentaire liée au jardinage et des loisirs comme la pêche et la chasse.

Les travaux de jardinage étaient menés le samedi après-midi ; ou encore à la sortie de l'usine, après une brève collation qu'ils appelaient le « quatre-heure », c'est-à-dire après 17 h 30, jusqu'à 20 h 00, 21 h 00. Ensuite, ils prenaient leur repas du soir, faisaient leur toilette, et enfin ils se couchaient pour retourner le lendemain à l'usine. Le jardinage n'était pas une affaire exclusivement masculine. Mais peu de femmes y participaient.

Il ne faut pas attribuer au potager qu'une valeur utilitaire. C'était aussi une façon de retrouver des rythmes plus naturels, diamétralement opposés aux temporalités artificielles du monde industriel. Il représentait de surcroît un lieu de convivialité et de solidarité :

Monsieur K. : « ... *Tous les gens se rencontraient aussi là au jardin, et tout le monde discutait, tout le monde se..., euh, parlait de jardin ou et d'autre pour savoir euh...* ».

Madame K. : « *I pouvait même partager ce qu'il avait... t'en n'avais pas, i disait : tu prends et moi quand j'en ai, tu prends dans mon jardin, tu sais... T'étais plus, plus famille, plus je trouve qu'on se..., on était plus solidaire les uns aux autres, que...* »

Monsieur K. : « *Si tu n'as pas de poireaux, moi j'en aurais à repiquer, j't'en donnerai...* »

Qu'en était-il des loisirs ? Ils existaient : le cinéma, les bals populaires (importants à cette époque), la pêche, la chasse, le football, les quilles, les billes avec les enfants, la balle au poing, les jeux de cartes, la musique, les promenades (flânerie féminine), les discussions au café ou encore au pas de la porte entre voisins... Les cafés étaient des lieux beaucoup plus masculins. À Flixecourt, on en comptait une trentaine pendant l'entre-deux-guerres, pour une ville d'environ 3 000 habitants⁷. Ils étaient très fréquentés après la sortie de l'usine. On s'accoudait au comptoir, le verre à la main. Hector Malot a laissé des descriptions suggestives :

« *Dehors on causait les bras ballants, d'un air vide, désorienté ; dedans on buvait des boissons variées qu'à la couleur on reconnaissait pour du cidre, du café ou de l'eau-de-vie, et l'on tapait les verres ou les tasses sur les tables avec des éclats de voix qui ressemblaient à des disputes.*

— *Que de gens qui boivent ! dit Perrine.*

— *Ce serait bien autre chose si nous étions un dimanche qui suit la paye de la quinzaine ; vous verriez combien il y en a qui, dès midi, ne peuvent plus boire » (1979 : 104-105).*

7. Le recensement de la population de Flixecourt, de 1931, comptabilisait 2 950 habitants ; celui de 1999, 2 986.

Au 20^e siècle, la bière a plutôt remplacé le cidre, mais l'attroupement dans les cafés de Flixecourt est resté un trait saillant de la vie ouvrière. Selon certains, quelques maris falsifiaient au moyen d'un coup de gomme le bulletin de paie manuscrit, afin d'éviter les disputes au moment de les remettre à leur épouse. Quand ils le montraient ! Les femmes, surtout les jours de versement des salaires (paye à la quinzaine), venaient régulièrement rechercher leurs époux. Le café ouvrier prolongeait la vie sociale de l'atelier, sans ses contraintes. Selon Jean-Pierre Terrail (1990), l'entreprise bannit les cafés, à ses yeux lieu de débauche, d'alcoolisme (crainte également féminine), empêchant la récupération des forces physiques, mais aussi lieu de rencontres non contrôlées où peuvent se dérouler des réunions au profit de mouvements contestataires.

Le café est l'espace privilégié des sociabilités. Les ouvriers s'y rassemblent autour d'une partie de cartes ou d'un billard. Ils y discutent souvent de la pêche, du bricolage, du jardinage. Ils vantent leurs mérites dans ces domaines auprès de leurs collègues. Le temps devient flottant et plus libre. Espace mi-privé, mi-public, le café favorise un certain épanchement narcissique, alcool aidant. Avec la pêche ou le bricolage, il desserre la pression temporelle.

Autre moment de détente : le football. Il représentait un moment important de la vie après le travail pour la population locale. Il était apparemment aussi très apprécié par la famille Saint. Les ouvriers footballeurs en tiraient quelques avantages. Selon Madame D, ils obtenaient plus rapidement la location d'une maison Saint-Frères :

« Comme on pouvait pas avoir de maison, mon mari, il ne jouait pas au football, parce que les maisons, c'était quand il y avait une maison de libre, c'était toujours pour les footballeurs ».

D'aucuns insinuent que les ouvriers de Saint-Frères pouvaient s'entraîner pendant les heures de travail sans qu'il n'y ait de réductions de salaires. Le football était parfois, pour les meilleurs joueurs, un facteur d'ascension sociale au sein de l'usine. Les matchs attiraient jusqu'à 1 000 spectateurs, femmes comprises : elles aussi adhéraient à ce spectacle. Le football était un loisir collectif. Un bus était mis en place à la disposition des femmes et de leurs enfants pour qu'ils puissent assister aux rencontres extérieures, notamment à la mer. Pour eux, le football symbolisait un temps réellement libre.

Les loisirs demeuraient limités, faute de temps et par manque de moyens financiers. Le surnom de « vallée de la misère » était mérité. Les deux semaines de congés payés, obtenues en 1936, permirent de lui donner une consistance temporelle. Le jour où les ouvriers cessaient de travailler pour prendre des vacances, l'usine se changeait en un lieu de fête, de folklore. On garnissait les ateliers de fleurs, de guirlandes. Certaines ouvrières arrivaient avec des bracelets de marguerites aux poignets.

Ce temps devenait celui de l'imagination, de la créativité. On stoppait le travail légèrement plus tôt (une heure à une heure et demie avant) pour pouvoir trinquer en faveur de ce moment tant attendu. C'était la « samba » dans les cars, eux aussi décorés. Ils klaxonnaient tout au long du parcours. Madame L. se souvient :

« J'te dis y avait les cars hein, puis quand c'était les congés alors les cars, ils étaient habillés... des guirlandes tout partout, ils avaient mis des guirlandes tout partout. Puis ça donnait hein, au moment des congés, hein. Dans l'atelier, on avait mis beaucoup de, on pavoisait quoi à l'atelier. C'est là qu'on faisait des gâteaux, on prenait une petite bouteille de vin et pis ça fêtait comme ça les congés... ».

Contrairement aux autres formes de loisirs, les vacances représentaient vraiment une rupture avec le monde de l'usine. Le temps redevenait plus hétérogène, plus flottant. Il était souvent consacré au bricolage, notamment à l'occasion des travaux d'entretien de la maison. Car beaucoup ne quittaient guère la vallée. Madame L. le rappelle :

« Non on était bien content d'avoir euh des vacances, hein, on restait à sa maison, on mettait tous, y avait une pièce à retapisser ou bien tout ça. On s'occupait de les repeindre ou bien... puis tout en travaillant, on a transformé notre maison ! ».

Il était donc difficile, sur le plan économique, mais peut-être aussi sur le plan symbolique et culturel, de s'arracher du giron Saint-Frères. Ainsi, les temps de hors travail étaient loin d'être de tout repos. Certains loisirs ouvriers pouvaient constituer des moments de délassement et de divertissement. Toujours trop brefs au demeurant, car le temps de l'usine restait omnipotent. Monsieur K. résume la situation, avec l'humour et la poésie du franc parler local :

« Alors, ben après le cinéma, on disait : bon ben voilà, il fallait se coucher parce que demain : boulot, hein ! ... l'sirène, ch'cornet, il va pas nous rater [Rire], voilà ! Bien, bien souvent, c'était comme ça, toujours comme ça ! ».

Nous venons de livrer un aperçu des rapports entre travail et hors travail en insistant sur un fait majeur, que résume Gilles Pronovost : « [...] le travail définit le temps-pivot des sociétés industrielles, celui autour duquel l'ensemble des autres temps sociaux a été redéployé » (1996 : 32). De ce point de vue, l'entreprise paternaliste a renforcé ce processus en instaurant une organisation spatiale et temporelle disciplinaire. Il faut toutefois nuancer ces propos car nous avons assez peu parlé des « temps au travail » dans les ateliers et les formes de résistance passive qui existaient. En outre nous n'avons pas étudié les moments de résistance et même d'offensive ouvrière pour améliorer les conditions d'existence et contester la domination paternaliste. Notre analyse est donc partielle : en centrant notre regard sur le

caractère disciplinaire du régime temporel du monde des Saint-Frères, nous avons voulu « planter le décor » et commencer à montrer comment les ouvriers pouvaient biaiser avec la pression temporelle de l'entreprise et vivre ainsi des temps plus qualitatifs dans les espaces de convivialité. Notre enquête, en cours, tentera d'éclairer les périodes de conflits sociaux qui ont scandé l'histoire industrielle de cette vallée afin de porter au jour un autre type de temporalité : celle des solidarités et des communions ouvrières qui survenaient à l'occasion des occupations d'usines et des manifestations de rue. « Temps explosif » (Gurvitch, 1963) des révoltes sociales et politiques dans lequel les travailleurs « Saints-Frères » semblaient s'appropriier les ateliers et la vallée tout entière.

BIBLIOGRAPHIE

- Foucault, M. (1975), *Surveiller et punir. Naissance de la prison*, Éditions Gallimard, Paris.
- Gurvitch, G. (1963), « La multiplicité des temps sociaux » dans *La vocation actuelle de la sociologie*, PUF, Paris, vol. 2, pp. 325-430.
- Grossin, W. (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, Paris/La Haye, Mouton.
- Malot, H. (1979), *En Famille*, 1893, réédité aux Éditions G. P., Col. Rouge et Or, Paris.
- Pinçon, M. (1987), *Désarrois ouvriers, Familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, Éditions L'Harmattan, Col. Logiques sociales, Paris.
- Pronovost, G. (1996), *Sociologie du temps*, Édition De Boeck Université, Col. « Ouvertures sociologiques », Bruxelles.
- Terrail, J.-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, PUF, col. Sociologie d'aujourd'hui, Paris.
- Thompson, E. P. (2004), *Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism*, 1967, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, trad. franç., La Fabrique, Paris.

À la recherche de l'or du temps. Une histoire franco-allemande des 35 heures (1947-2005).

Alex Neumann*

La recherche de l'or du temps, *leitmotiv* inspiré d'André Breton, évoque une quête des moments créatifs, inédits et ludiques de la vie, qui ne s'achève point avec la mort de la figure surréaliste¹. Le principe du temps libre comprend la possibilité de penser l'acte gratuit, l'échange non marchand et une mise en relation sociale libérée des automatismes de la modernité : le capital et la bureaucratie. La limitation du temps de travail qui lui correspond comprend une critique conceptuelle et pratique des formes fétichiste de la société, qui échappe encore à la plupart des auteurs se présentant comme les interprètes légitimes du phénomène des 35 heures. Une autre lecture des expériences historiques de la réduction collective du temps de travail reste cependant possible, loin des discours statistiques et administratifs désincarnés.

Jacques Rigaudiat affirme que l'une des tendances historiques générales du 20^e siècle serait la baisse continue du temps de travail. Pour étayer cette thèse, il expose la baisse statistique du nombre d'heures travaillées en moyenne annuelle et par tête, recensés par les administrations françaises et européennes : « *toutes les données statistiques convergent pour indiquer qu'un processus de réduction du temps de travail de nature sinon d'ampleur identique a affecté tous les pays capitalistes* » (Rigaudiat, 1993 : 64).

Pourtant, la France est le seul pays européen se distinguant par un allongement de la durée moyenne du travail entre 1950 et 1970, avec 45 heures par semaine pour l'année 1968, contre 43 heures en Allemagne (Guedj/Vindt, 1997). De même, la durée moyenne stagne complètement en France entre 1982 et 1998. Ces contretemps signalent que les statistiques lissent des expériences historiques contradictoires, pour aboutir à une représentation abstraite-linéaire, et en faisant disparaître de l'histoire sociale les acteurs et leurs actions. Notre comparaison franco-allemande des mouvements de la réduction du temps de travail voudrait sortir de ces lectures économistes et déterministes de l'histoire sociale.

*chercheur associé au Gepecs-Paris 5 (groupe de sociologie européenne) et responsable de la rédaction de *Variations - revue internationale de théorie critique*.

1. L'inscription tombale du cofondateur de l'Internationale surréaliste dit : « ANDRÉ BRETON 1896 – 1966 *Je cherche l'or du temps.* » (cimetière des Batignolles).

I – De l'après-guerre à 1968

Sous le régime national-socialiste d'abord, l'occupation et le gouvernement de Vichy ensuite, les 48 heures constituent une norme formelle, qui est largement dépassée vers les 60 heures de travail hebdomadaires, sans

parler du travail forcé auquel l'Etat, la Wehrmacht et les industriels ont massivement recourus. La libération et la chute du nazisme ouvrent une période de reconstitution rapide des syndicats, qui sont pourtant débordés par des vagues de grève, notamment en 1947, à la fois en France et en Allemagne.

La charge politique de ces mouvements n'apparaît que d'une manière partielle à travers la référence au programme du Conseil National de la Résistance français de 1944 et du programme d'action de la Confédération syndicale allemande DGB en 1949. Le CNR revendique simplement le « rétablissement du régime contractuel du travail », alors que le DGB s'élève contre le travail à temps partiel prescrit, lié aux difficultés de la reconstruction, tout en réclamant les 40 heures. Cette situation de crise cède la place à une normalisation sociale et politique après la sortie du PCF du gouvernement gaulliste en 1947 et lors de la proclamation des deux Républiques allemandes, à l'Ouest et à l'Est du pays, en 1949.

Une différence de taille oppose alors les forces dominantes du mouvement ouvrier allemand et français. Le syndicalisme allemand de facture sociale-démocrate participe à la constitution de la société post-fasciste, par le biais de la cogestion dans les entreprises et le renoncement au discours de la lutte des classes. En France, le courant communiste de type stalinien domine sur le plan électoral et syndical, à travers la CGT, œuvrant en faveur d'une contre-société, ouvriériste et pro-soviétique (Spurk, 1987). Dit sommairement, les salariés sont invités à participer à l'espace public allemand, tandis qu'on les incite plutôt à contester l'espace public français. Dans ces conditions, la CGT ne songe pas à reprendre les revendications du Front populaire, dont les 40 heures hebdomadaires, considérées comme un élément réformiste. Hormis les débordements et transgressions de 1968, cette situation ne change véritablement qu'après la chute du mur de Berlin.

En Allemagne, les semaines de travail réelles des ouvriers vont alors jusqu'à 65 heures. La reprise de la revendication des 40 heures date du congrès de Munich du DGB, qui se tient en 1949, mais elle n'entre en action qu'en 1955, année qui marque la percée de la gauche syndicale (Vincent, 1963). Le syndicat de la métallurgie, première fédération du DGB prend alors les positions les plus avancées et exige « *la semaine de travail de cinq jours et de huit heures de travail avec compensation salariale intégrale* ».

Le *leitmotiv* du DGB est alors la suppression du samedi travaillé, qui s'exprime dans le mot d'ordre : « Le samedi, mon papa n'appartient qu'à moi ». Cette formulation concentre toutes les caractéristiques sociologiques de la base ouvrière du syndicalisme : il s'agit d'un salariat masculin, dont la durée de travail collective connaît peu de fluctuations, dont l'emploi est assuré et dont la situation familiale est stable. Le mot d'ordre traduit une certaine valorisation de la sphère privée et du rôle traditionnel des femmes. Cette orientation syndicale, en apparence apolitique, traduit

aussi la crainte de débordements et de grèves dures échappant au contrôle des directions syndicales, comme cela se produit en 1947 et en 1956, lors de la grève des métallurgistes de Silésie. Pour éviter toute politisation de l'enjeu de la réduction du temps de travail, le DGB assure vouloir la négociier branche par branche, ce qui permettra d'étaler l'application de la mesure et d'en modérer les conséquences économiques.

Partant de la norme des 48 heures hebdomadaires dans les années 1950 (6 jours x 8 heures), la convention collective de la sidérurgie allemande fixe la norme des 40 heures en 1965. En 1968, la moyenne hebdomadaire de travail est d'environ 43 heures en Allemagne, contre 45 heures en France. À côté de la négociation de conventions collectives abaissant la durée de travail, les syndicats allemands mènent des campagnes contre l'usage des heures supplémentaires.

En France, la norme légale des 40 heures hebdomadaires est rétablie en 1946, mais la durée hebdomadaire moyenne des salariés travaillant à plein temps s'allonge. Dans les principaux pays européens, cette moyenne baisse pourtant dès le milieu des années 1950.

Les analyses macro-économiques ne sont pas en mesure de saisir cette situation particulière, où la croissance économique s'accorde avec une hausse sensible du temps de travail hebdomadaire. La raison en est l'autorisation d'un contingent de 20 heures supplémentaires par semaine par l'État, entre 1946 et 1971. Cette mesure ne se heurte à aucune résistance syndicale, comme cela a été le cas en Allemagne.

À notre sens, la question de savoir pourquoi la durée du travail ne s'allonge qu'en France renvoie en définitive à la constitution nationale des espaces publics, qui doit être pensée en rapport avec les mouvements sociaux qui y participent. En l'occurrence, le mouvement ouvrier français se distingue pour sa préférence des revendications salariales et la valorisation du travail productif. Entre la Commune de Paris et la grève générale de juin 36, seuls 3 % des grèves ouvrières environ portent explicitement sur la baisse de la journée de travail, contre environ 80 % portant sur des questions salariales (Guedj/Vindt, 1997 :78).

Le célèbre programme du Conseil National de la Résistance de 1944 n'aborde pas la question du temps de travail, bien que les partis du Front populaire y participent, mais se contente de revendiquer « le rétablissement du régime contractuel de travail ». La vague de grèves de 1947 porte à nouveau sur les salaires. La prédominance du courant stalinien-stakhanoviste au sein de la CGT² et donc au sein du mouvement ouvrier³, explique cette focalisation sur les salaires et la croissance économique du pays⁴.

2 – 1968-1978

L'après soixante-huit marque une césure importante en France et en Allemagne, engageant une forte dynamique de la réduction du temps de

2. Cette orientation cégétiste, productiviste et ouvriériste, contraste d'autant plus avec son impulsion anarcho-syndicaliste fondatrice et la lutte du syndicat pour la journée de 8 heures, qui se manifeste depuis la fin du 19^e siècle jusqu'au Front populaire.

3. En 1951, on compte près de 6 millions de syndiqués en France, dont 5 à la seule CGT. On estime alors à 80 % la proportion de cégétistes affiliés au PCF (Spurk, 1987).

4. Dans ce contexte, la proposition de Pierre Naville, visant à instaurer la semaine des 35 heures sans perte de salaire, à la fin des années cinquante, reste sans effet (Naville, 1964 : 266).

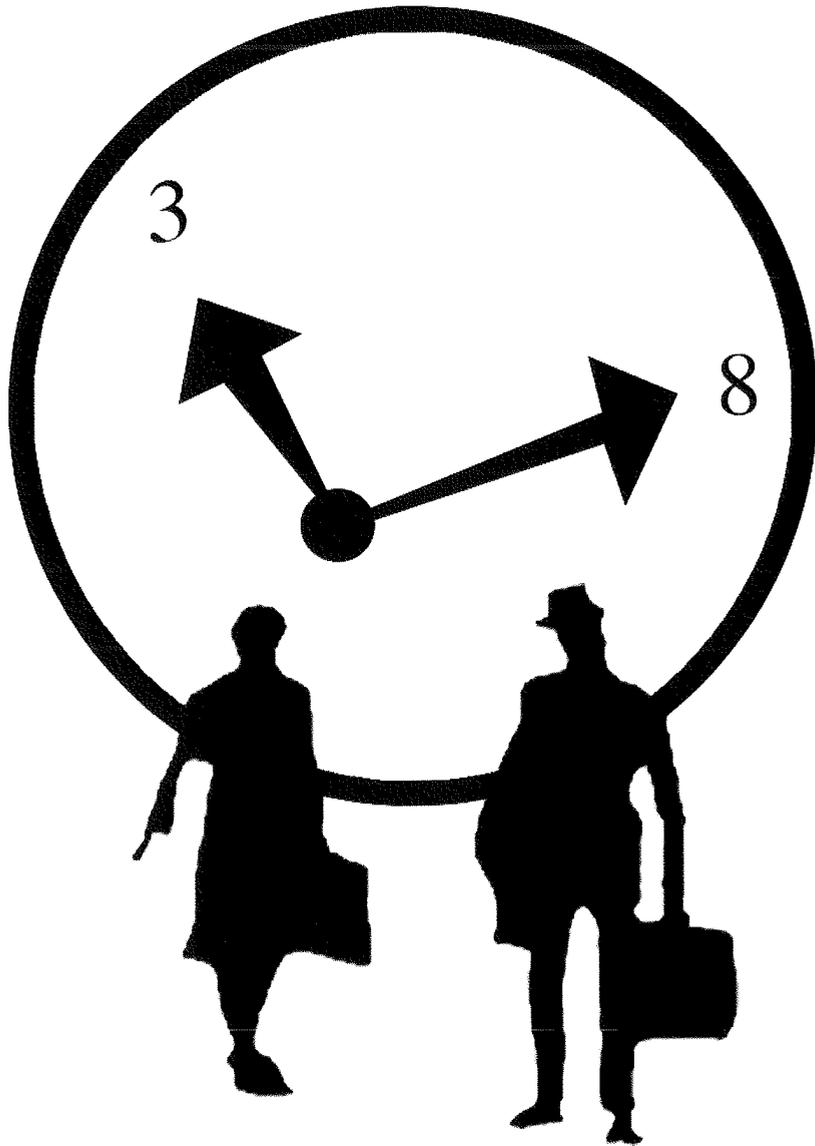
travail. La baisse globale est de près de 9 % dans les deux pays, pour la période de 1970 à 1979 (Bosch, 1989 : 119). Ce chiffre rappelle l'ampleur de la grève générale française de 1968, qui mobilise environ dix millions de salariés. En Allemagne, les vagues de grève de 1971 et 1973, qui placent la réduction du temps de travail au centre des revendications, constituent une sorte de réplique à cette mobilisation.

La norme légale des 40 heures hebdomadaires est réaffirmée, à travers les accords de Grenelle de juin 68, qui comportent un accord-cadre visant l'application progressive des 40 heures hebdomadaires. La moyenne réelle du temps de travail suit cette norme avec un certain décalage dans le temps : en 1975, le temps de travail réel dans l'industrie est de 43,8 heures en France et de 41,7 heures en Allemagne. Tandis qu'en France, le temps de travail hebdomadaire s'approche enfin du seuil légal, il s'en éloigne pourtant en Allemagne, où un décret datant de la période national-socialiste avait instauré le maximum des 48 heures. Un des indicateurs exemplaires de cette situation légale contradictoire est la réalisation tardive de la norme des 40 heures dans la fonction publique de la République fédérale, en 1974.

En Allemagne, le syndicalisme de masse obtient des avancées sociales à partir des branches les mieux organisées, comme la métallurgie, qui sont ensuite étendues aux autres branches. La journée de travail de huit heures, réellement atteinte au milieu des années 1970, en est un exemple.

Le tournant de 1968, en faveur d'une réduction du temps de travail collective, est porté par de nouveaux acteurs, qui échappent à la représentation d'une classe ouvrière productiviste, masculine et qualifiée. Il s'agit des OS, des femmes et jeunes ouvriers, ainsi que des travailleurs immigrés. À partir du milieu des années 1960, des grèves ouvrières peu encadrées, dites « sauvages », provoquent un nouveau débat public et syndical sur le temps de travail routinier et contraignant qui domine dans l'industrie européenne. En France, les OS se manifestent dès 1964, notamment dans le secteur automobile, où les actions prennent parfois la forme d'une révolte ouverte contre le contrôle bureaucratique du temps de travail au sein des grandes entreprises pratiquant une production standardisée (Spurk, 1986 : 153), souvent soutenues par des sections cégétistes, comme chez LIP en 1973. Bien que ces débrayages et grèves restent cantonnés à des entreprises isolées, ils participent néanmoins à un déplacement thématique vers l'autonomie au travail et le temps libre qui s'affiche en 1968. Un slogan tel « ne pas perdre sa vie à la gagner » en témoigne. Dans ces conditions, même la revendication salariale peut recouvrir des motivations liées à la dignité et à la reconnaissance sociale (C. Durand/Dubois, 1975).

En Allemagne, les actions des OS culminent lors des vagues de grèves de 1969 et de 1973. Comme en France, on passe de la revendication salariale au débat sur les conditions de travail et l'autonomie, alors que les OS, les salariés immigrés et les femmes sortent de l'ombre (Bergmann, 1979).



Simultanément, se multiplient des formes de résistance passive, et qui répondent à l'accélération de la politique de rationalisation du management. Elles sont aujourd'hui bien connues : turn-over, absentéisme, grève du zèle, etc.

La transformation socio-culturelle du salariat qui se manifeste quelque temps avant 1968 s'accompagne d'une différenciation des aspirations concernant le temps de travail (Wiesenthal, 1983 : 116). Contrairement aux catégories traditionnelles de la classe ouvrière, tels les mineurs, les OS ne s'identifient pas positivement au travail, mais cherchent à le réduire. La féminisation de l'emploi, y compris dans la métallurgie, encourage la redéfinition du rapport entre temps de travail et vie sociale. Des deux côtés du Rhin, la critique de la production de masse entre ainsi en résonance avec les thèmes féministes et écologistes qui traversent l'espace public (Urban, 1989). On en trouve la trace dans les adhésions aux syndicats du DGB : la proportion des femmes augmente de 75 %, celle des employés double, entre les années 1960 et 1980 (Schönhoven, 1987).

Si ce changement culturel influe sur la politique syndicale dans les années 70, la lente montée d'un chômage de masse, qui se confirme avec la récession économique de 1974, modifie à son tour le contexte historique de la réduction du temps de travail. En Allemagne tout comme en France, les groupes les plus favorables à la réduction du temps de travail sont les premiers concernés par la rationalisation économique et les licenciements collectifs : OS, femmes, jeunes salariés. Par la suite, les conflits de travail se concentrent sur des questions liées aux licenciements collectifs. La généralisation syndicale de ces expériences, qui sont marquées par la formation d'un chômage de masse, pousse dans le sens d'un positionnement syndical en faveur d'une réduction massive du temps de travail. En Allemagne, le seuil d'un million de chômeurs enregistrés est dépassé en 1980.

La nouvelle revendication des 35 heures, qu'une majorité de fédérations syndicales allemandes adoptent au cours de la deuxième moitié des années 1970, est alors conçue comme une réponse à l'intensification du travail, à la demande de temps libre et au chômage. En France, la segmentation politique du syndicalisme explique pourquoi seule la CFDT et le PSU revendiquent les 35 heures⁵, alors que la CGT et le PCF ne les inscrivent dans leurs programmes respectifs qu'à partir de 1995. Même la CFDT ne déploie plus de campagnes autour des 35 heures et la revendication se réduit à une formule de congrès dès 1978 (Spurk, 1987 : 235).

En 1978-79 la première grève allemande ayant pour objectif les 35 heures se déroule dans la sidérurgie, particulièrement concernée par des plans de licenciement. Le compromis obtenu, qui écarte la réduction hebdomadaire du temps de travail, provoque protestations et conflits internes à l'organisation syndicale. Face à la désagrégation des secteurs ouvriers traditionnels, tels le secteur minier et la sidérurgie, l'appareil syndical tente vainement de négocier des stratégies industrielles qui rappellent la politique

5. On constate ici une double spécificité dans les rapports des champs paritaire et syndicaux en comparant l'Allemagne et la France. D'abord, le caractère unitaire du syndicalisme allemand y explique la marginalité des centrales chrétiennes. Ensuite, il faut souligner que le syndicalisme chrétien français a connu une radicalisation et une laïcisation qui l'ont majoritairement fait évoluer vers des positions anticapitalistes et autogestionnaires au cours des années 60, favorable aux 35 heures, alors qu'en Allemagne, ce courant reste proche de l'aile sociale de la démocratie chrétienne.

de l'après-guerre. En France, la grève de Longwy, qui culmine lors d'une « marche des sidérurgistes » en 1979, témoigne des mêmes tendances.

La grève dans la sidérurgie allemande de 1979 illustre également l'absence d'une concertation européenne en faveur de la diminution du temps de travail, tandis que la CES renvoie la revendication des 35 heures aux fédérations syndicales de chaque pays (Gobin, 1998).

3 – 1979-1983

L'ensemble des statistiques disponibles montrent qu'une large majorité de salariés se rapproche du standard des 40 heures hebdomadaires à la fin des années 1970 (Bosch, 1989). Dans le même temps, les campagnes syndicales ont fortement réduit le recours aux heures supplémentaires. Cette relative uniformisation des situations de travail décrit pourtant une stagnation du mouvement de la réduction du temps de travail. L'année 1979 marque aussi la fin d'une époque, pendant laquelle les syndicats ouvriers tenaient une place centrale au sein des sociétés européennes. Cette fin est consommée par les défaites des sidérurgistes français, puis allemands, des mineurs anglais, l'hégémonie de la droite néolibérale sur le vieux continent et l'épuisement des mouvements sociaux.

Les acteurs syndicaux et politiques n'ont alors pas pu percevoir cette rupture avec netteté, tandis que nombre de cadres syndicaux ont été formés à travers les luttes offensives après 1968. Ainsi, l'année 1979 désigne le début d'une relance de la réduction du temps de travail en France et en Allemagne, malgré l'absence d'une impulsion européenne. Le morcellement national des politiques publiques et syndicales donne lieu à deux expériences distinctes : en France, le gouvernement Mauroy introduit les 39 heures hebdomadaires, tandis qu'en Allemagne, plusieurs fédérations déclenchent une grève pour les 35 heures en 1984. Elles n'obtiennent que le passage aux 38,5 heures. Dans les deux cas, l'objectif d'une réglementation à l'échelle nationale est abandonné en faveur de négociations par branches dont l'application concrète incombe aux entreprises. Ainsi, on descend du niveau européen au niveau local de l'entreprise, en l'espace de quelques années. Parallèlement, les organisations patronales changent leur fusil d'épaule, après avoir refusé toute réduction du temps de travail, en proposant une gestion flexible des horaires qui prétend tenir compte des souhaits d'autonomie d'une grande partie des salariés.

L'une des principales différences entre les deux pays durant cette période est la stagnation de la réduction du temps de travail en France, alors que celle-ci se poursuit modérément en Allemagne jusqu'au début des années 1990. À nouveau, la France fait figure d'exception, car elle crée moins d'emplois que tous les autres pays européens malgré un taux de croissance comparable. Le gouvernement d'union de la gauche renonce à l'objectif d'instaurer la semaine des 35 heures, bien qu'il incite fédérations

patronales et syndicales à négocier la réduction du temps de travail au niveau des branches. Ces négociations ne sont pas acceptées par la CGT et se soldent par un échec. La mobilisation sociale en faveur du projet des 35 heures n'a pas lieu et la stagnation perdure jusqu'en 1998.

Au cours des années 1980, la CGT continue à jouer son rôle de « courroie de transmission » de la politique du PCF, ce qui lui interdit de développer une position autonome. Cette posture la cantonne à un militantisme contestataire ne tenant pas compte de l'expérience des salariés face à la restructuration de l'industrie et de l'organisation du travail. L'une des conséquences en est la perte d'adhérents. Dans le même temps, les liens entre CFDT et CGT sont rompus pour des raisons stratégiques ayant trait aux rapports avec les partis de gauche (Mouriaux, 1986 : 71).

La deuxième moitié des années 1980 montre la démultiplication des accords d'entreprise dérogatoires, qui illustrent le déplacement du pouvoir de négociation vers le management, vers les sites et établissements de production. La loi Seguin de 1987 permet d'utiliser ces accords pour faire varier le temps de travail entre 41 et 44 heures. De l'autre côté du Rhin, le mouvement pour la réduction collective du temps de travail débouche finalement sur des clauses dérogatoires tout à fait similaires.

En Allemagne, cinq fédérations lancent une grève à priori illimitée pour l'obtention des 35 heures. Bien que cette majorité de fédérations constitue aussi la majorité des adhérents de la confédération, le DGB n'appelle pas à la grève. La revendication des 35 heures s'appuie sur une ample discussion programmatique visant une réorganisation globale du salariat et de la société (Negt, 1984). La propagande syndicale décrit alors la perspective d'une égalisation du marché du travail, permettant d'intégrer les chômeurs et de réduire les contraintes de ceux qui disposent d'un emploi. Elle aborde aussi la possibilité d'ébranler la hiérarchie sociale fondée sur le travail, en permettant aux femmes de concilier, d'un côté, l'accès à l'autonomie par l'emploi et, de l'autre la vie sociale. Selon les brochures de l'époque, la répartition des tâches ménagères serait facilitée par le gain de temps libre des hommes. L'une des affiches syndicales montre une jeune ouvrière de la métallurgie, arborant un badge en faveur des 35 heures. La demande d'une plus grande autonomie culturelle de la part des jeunes salariés, qui se détachent de la culture ouvrière traditionnelle et de la morale protestante du travail, est également reprise dans la discussion, qui inspire des enquêtes sociologiques appropriées au début des années 80 (Zoll, 1988). On trouve aussi la promesse de protéger la main-d'œuvre immigrée, particulièrement touchée par les plans de licenciements dans l'industrie.

La grève varie en intensité selon les branches, elle dure sept semaines dans la métallurgie, où elle touche 150 000 ouvriers. Le compromis finalement obtenu va servir de référence aux autres branches concernées : 38,5 heures hebdomadaires, sous la forme d'une application flexible au niveau de chaque entreprise, sous l'autorité des *Betriebsräte*. La nouvelle conven-

tion collective de la métallurgie, appliquée dès 1985, autorise des fluctuations individuelles du temps de travail entre 37 et 40 heures. On constate l'introduction de deux principes majeurs, l'application flexible des accords sur le temps de travail et leur négociation à l'échelle de l'entreprise. Alors que la revendication syndicale prévoyait l'application immédiate des 35 heures pour tous, sans perte de salaire, les organisations patronales obtiennent la généralisation du « temps partiel flexible » qui correspond à leur stratégie de modernisation. Le compromis issu de la grève de 1984 signe ainsi le repli du syndicalisme sur sa base la mieux organisée, les ouvriers qualifiés et masculins de l'industrie. La grève révèle aussi le rapport complexe du mouvement syndical et des salariés mobilisés envers l'espace public. La grève est massive et montre la popularité de la revendication des 35 heures, mais l'opinion publique y est majoritairement hostile. Intellectuels de gauche, universitaires, écologistes et écrivains comptent parmi les principaux soutiens publics des 35 heures. Le syndicalisme se trouve privé de sa représentation politique traditionnelle, social-démocrate ou démocrate chrétienne, alors que les acteurs qui le soutiennent sont assez éloignés de la culture ouvrière classique et défendent des principes incompris par les directions syndicales : l'autonomie des salariés, la critique du travail prescrit ou du productivisme et le féminisme (Offe, 1983).

Bien que la réduction du temps de travail bénéficie d'une compensation salariale, aussi bien en France qu'en Allemagne, elle s'accompagne néanmoins d'une stagnation du pouvoir d'achat des catégories ouvrières au cours des années 1980. Ce phénomène, qui est doublé par des accords d'entreprise flexibles, freine les initiatives en faveur d'une baisse plus importante de la durée hebdomadaire du travail. Ainsi, le gouvernement socialiste français renonce à la relance des 35 heures lors de son retour au pouvoir en 1988. La même année, l'IG Metall signe la dernière convention collective ayant pour but la mise en place des 35 heures, dont l'accomplissement est programmé pour 1995. Le syndicat allemand de la fonction publique et des transports renonce aux 35 heures et négocie une hausse de salaire significative en 1991, à la suite d'une longue grève.

L'épuisement du mouvement pour les 35 heures coïncide avec la chute du mur de Berlin et de l'Union soviétique, qui change complètement la situation socio-historique du syndicalisme. La CGT française perd ses référents politiques, tandis que le syndicalisme ouest-allemand se voit privé d'un levier politique lors de la disparition de la RDA. Les dirigeants syndicaux du DGB n'ont jamais présenté le régime socialiste est-allemand comme un modèle à suivre, mais ils ont constaté que son existence a joué le rôle d'un « troisième Acteur » lors des négociations conventionnelles ouest-allemandes.

La désintégration de la classe ouvrière industrielle, l'épuisement du mouvement en faveur des 35 heures et la chute du mur de Berlin concourent au retrait politique du syndicalisme allemand et français, qui se retire

davantage encore de l'espace public. L'« Adieu au prolétariat » (Gorz, 1981) et l'éclipse de l'imaginaire politique de la « classe ouvrière » favorisent largement le discours de la flexibilité marchande qui s'affirme alors comme un projet normatif.

4 – De 1989 à 1994

En Allemagne, l'unité nationale bouleverse les orientations politiques et syndicales. Même si la société française semble moins immédiatement concernée, elle connaît un basculement similaire. La disparition des partis-État des régimes prosoviétiques et est-européens, présentés comme représentants de la classe ouvrière, accrédite l'idée que les syndicats ouvriers de l'Europe occidentale auraient également perdu leur raison d'existence. La CGT est alors en pleine perte de repère, privée de sa courroie de transmission politique, tandis que la CFDT théorise l'impossibilité de peser sur les arbitrages de l'espace public (Tixier, 1992).

Après la chute du mur de Berlin, qui s'accompagne d'une extension sans précédent des marchés à l'Est, les syndicats français ou allemands ne cherchent plus à développer des initiatives à l'échelle européenne, tandis que leurs possibilités d'intervention au sein des espaces nationaux s'amenuisent (Bosch, 1989). Alors qu'au cours des années 1970, la revendication des 35 heures fut portée par un débat international, l'adoption de la directive-cadre de l'Union européenne sur le temps de travail, en 1993, ne suscite que très peu de réactions. Celle-ci entérine les 48 heures hebdomadaires comme maximum légal. La Commission européenne s'aligne ainsi sur le maximum existant en Allemagne, évitant d'inciter les pays membres à baisser le temps de travail. Dans le même temps, le traité de Maastricht limite les marges budgétaires des pays signataires, afin de préparer la monnaie unique. Dans ce nouveau cadre monétaire fixe, les critères de compétitivité se focalisent immédiatement sur le coût et la productivité du travail. La première moitié des années 1990 voit ainsi la percée d'accords d'entreprise intitulés « pour le travail, la productivité et la compétitivité » en Allemagne.

Cette orientation européenne trouve une correspondance dans des politiques publiques, qui écartent la revendication des 35 heures. En Allemagne, le gouvernement Kohl fixe les 48 heures hebdomadaires comme une norme relative, pouvant être débordée jusqu'à 60 heures à condition que les heures supplémentaires soit compensées d'une manière ou d'une autre. Les conventions collectives sont appliquées à un niveau minimal à l'est du pays, comprenant d'importants écarts avec les standards en vigueur à l'Ouest, notamment au sujet du temps de travail. Dans ce contexte, l'achèvement des 35 heures dans les branches ouest-allemandes se trouve suspendu. Alors que la convention collective de la métallurgie de 1988 définit les modalités de la mise en place effective des 35 heures, pré-

vue pour 1995, l'adoption de l'accord Volkswagen de 1994 la rend pratiquement obsolète (Neumann, 2001). Cet accord, fruit d'une initiative de la section syndicale de cette entreprise, entérine une baisse de salaire de 20% et l'annualisation flexible des horaires comme conditions du maintien des effectifs. Ce principe constitue une rupture majeure avec la tradition syndicale depuis l'après-guerre, car l'accord dérogeait au droit du travail. Le modèle VW inaugure un mouvement en faveur de ce type d'accords d'entreprise, et il inspire par la suite un « pacte pour l'emploi et la compétitivité » à l'échelle nationale. En revanche, l'aspect technique et organisationnel de l'accord VW n'a rien de spectaculaire en soi, si on le compare avec d'autres accords, conclus en France au début des années 1990. Alors que chez VW (Wolfsburg), trois équipes d'ouvriers travaillent successivement 7 heures et 12 minutes par jour, chez Renault (Flins) trois équipes se relaient à des intervalles de 7 heures 20 minutes. Dans les deux cas, le temps de production journalier atteint pratiquement 24 heures. L'accord Renault a été conclu en avril 1993, celui de VW en décembre 1993.

Puisque l'impact des deux accords n'est pas du tout le même selon le contexte national, alors que leurs contenus se ressemblent, il faut en chercher la raison dans la structuration complètement différente des espaces publics français et allemand (Neumann, 2005). Le syndicalisme allemand s'inscrit très majoritairement dans le cadre du partenariat social et de la cogestion au sein des entreprises, qui est en quelque sorte poussée à son paroxysme avec l'accompagnement syndical de la restructuration flexible. La direction du DGB met en avant l'exemple positif de VW, initiative saluée par les médias et les partis politiques (Peters, 1994). L'unité allemande et l'union nationale qui l'accompagne, favorise des solutions en apparence consensuelles, selon le modèle de « la table ronde » qui a assuré la transition est-allemande vers l'économie de marché.

En France, le gouvernement Balladur propose un plan « quinquennal pour l'emploi » en 1993, dont les délibérations portent un moment sur la semaine des 32 heures sans contre-partie salariale. La tentative gouvernementale d'introduire un Contrat d'Initiation Professionnelle (CIP), en 1994, se heurte à une vive contestation syndicale et la mesure est retirée suite à une importante mobilisation de la jeunesse scolarisée qui la comprend comme une dévalorisation de ses certificats. En effet, le CIP autorise l'embauche de jeunes salariés à un niveau de premier cycle universitaire à un niveau de salaire 20 % inférieur au SMIC. L'accord VW entérine, simultanément, une perte de salaire de 20 % et une rémunération amoindrie pour les stagiaires, qui sont le plus souvent des jeunes salariés disposant au moins du Bac.

En France, le débat public sur la réduction du temps de travail fait souvent référence à l'exemple allemand, à partir de 1993, mais il n'est pas porté par des négociations au sommet entre partis, organisations patrona-

les et syndicats. Les initiatives en faveur d'une relance des 35 heures, sinon de l'objectif des 32 heures, proviennent surtout d'associations de chômeurs ou de chercheurs universitaires et de courants syndicaux revendicatifs, qui parient sur la mobilisation extra-parlementaire. Ces forces convergent une première fois lors de la marche des chômeurs, initiée par le mouvement AC ! (Agir ensemble contre le chômage) en 1994. La CGT adopte l'objectif des 35 heures sans perte de salaire un an plus tard, lors de son congrès de Marseille, dans un contexte de grève.

5 – De 1995 à 2004

La période de 1995 à 2003 décrit une divergence notable dans l'évolution du temps de travail hebdomadaire en France et en Allemagne, comparable au décalage qui a prévalu avant 1968. Cette fois, les tendances à l'allongement du temps de travail se manifestent en Allemagne, tandis qu'en France on constate une relance des 35 heures. Il s'agit d'un véritable chassé-croisé. L'année 1995 est marquée par des grèves massives du côté français en novembre et décembre, qui intensifient le débat syndical sur le temps de travail. Dans le même temps, l'enlisement des 35 heures dans la métallurgie ouest-allemande ne provoque que très peu de débats.

En Allemagne, l'arrêt de la réduction du temps de travail renvoie à la question de savoir quelle place le syndicalisme entend occuper au sein de l'espace public. Au lieu d'œuvrer pour la généralisation des 35 heures dans les branches d'activité, comme cela a été le cas pour les 40 heures depuis 1955, les directions syndicales allemandes se lancent alors dans les pourparlers du « pacte pour l'emploi et la compétitivité », qui est mis en place à leur demande explicite sous le patronage du Chancelier chrétien-démocrate Kohl, en 1995. Le pacte est rompu en 1996, lorsque le gouvernement tente d'imposer, par voie législative, l'abrogation du paiement intégral du forfait journalier des indemnités maladie. Cet acquis avait été obtenu par la grève massive de 1956 que nous avons mentionné plus haut. Une manifestation de masse réunit 300 000 syndiqués à Bonn, tandis qu'une grève sauvage éclate aux usines Mercedes-Benz à Stuttgart. Le Chancelier social-démocrate Gerhard Schröder relance ensuite le « pacte pour l'emploi » avec le soutien actif du DGB qui co-signe alors un texte aux côtés du patronat postulant qu'il n'y aurait « aucun moyen efficace et rapide pour résorber le chômage » et que des « pactes à l'échelle des entreprises peuvent garantir le maintien des effectifs » (FR, juin 1999). C'est précisément contre cette orientation que les syndicats allemands s'étaient élevés lors de la grève de 1984 pour les 35 heures.

Face à l'absence de résultats, les syndicats abandonnent le « pacte pour l'emploi » national en 2003, tout en préparant une grève pour la généralisation des 35 heures dans la métallurgie est-allemande. La grève se concentre sur le secteur automobile est-allemand, qui approvisionne la

plupart des usines ouest-allemandes des grands groupes. La mobilisation syndicale fait alors face à l'opposition frontale du patronat, du gouvernement Schröder qui désavoue l'IG Metall, mais également à certains représentants des *Betriebsräte* de l'automobile ouest-allemands, impliqués dans des « pactes pour l'emploi » (Neumann, 2003). La grève échoue et le gouvernement impose une vaste restructuration du marché du travail et de l'attribution des allocations chômage, les lois Hartz, inspirées par le DRH de Volkswagen.

Durant l'été 2004, le projet gouvernemental se heurte à deux vagues de contestation. D'abord, des grèves sauvages éclatent dans des grandes entreprises de l'automobile contre la tentative des directions d'allonger le temps de travail ou de procéder à des plans de licenciement. Ensuite, une mobilisation sociale décentralisée peu encadrée mais forte se développe contre les réformes « Hartz » et sa vision d'une société flexible.

Hormis cette opposition inédite entre le syndicat de la métallurgie et la social-démocratie, qui touche le syndicalisme dans son ensemble, il convient de mesurer le changement qui se produit dans l'espace public allemand. Le débat public au sujet de la réduction du temps de travail cède ainsi la place à un consensus médiatique contre la grève. La social-démocratie rompt ouvertement son lien avec les grands syndicats et le syndicalisme n'est plus conçu comme un acteur central de la société allemande, alors qu'il était l'un des piliers de la reconstruction de la République fédérale après la guerre, ce dont témoignent les lois sur la cogestion de 1952, 1973 et 1976.

En France, les 35 heures tiennent une place encore plus centrale dans la restructuration des relations de travail et de l'espace public pendant cette même période qui s'ouvre en 1995.

Les grèves de novembre-décembre 1995 s'accompagnent d'une réappropriation publique du thème du chômage de masse. On en trouve la trace au moment du congrès confédéral de la CGT qui se tient en décembre 1995 et qui adopte pour la première fois la revendication des 35 heures sans perte de salaire. Localement, certaines grèves portent directement sur la réduction du temps de travail, par exemple chez les conducteurs de tramway de Marseille, qui obtiennent les 35 heures hebdomadaires en janvier 1996. Lionel Jospin accède au gouvernement en 1997 avec la promesse de réaliser les 35 heures sans perte de salaire et se voit confronté à une mobilisation significative des associations de chômeurs qui organisent des occupations d'antennes de l'ANPE durant l'hiver 1997-98, tout en appelant à des manifestations de rue, soutenues par les syndicats, hormis la CFDT.

La reprise de la réduction collective du temps de travail est donc portée par les mobilisations sociales qui marquent les années 1995 à 1998 en France. Les syndicats accompagnent davantage ces mouvements qu'ils ne les organisent, s'ils ne les désavouent pas comme le fait la CFDT en 1995

et 1997. Les partis de gauche sont portés par la mobilisation des salariés, fonctionnaires et chômeurs, comme le montre la victoire de la gauche plurielle aux législatives de 1997. Le rappel de l'histoire des 35 heures depuis la fin des années 1970 et leur instauration légale tardive à partir de 1999 montrent cependant que ces partis ne prennent que très peu d'initiatives pour aboutir aux 35 heures, sinon aux 32 heures. Le débat sur le contenu de la loi Aubry se limite alors essentiellement aux sessions parlementaires. Il faut attendre le jour de l'adoption de la première loi Aubry, le 16 octobre 1999, pour voir une manifestation de rue réunissant le PCF et l'extrême gauche, mais à laquelle la CGT ne participe pas.

La crainte du patronat français de voir une loi-cadre imposer une norme de travail contraignante s'est avérée infondée. Les grandes entreprises bénéficient d'aides importantes durant la phase d'application de la première loi, tandis que les PME sont exemptées de l'application stricte de la loi et que de nouvelles conventions collectives sont autorisées par le ministère du Travail qui garantissent l'accroissement des contingents d'heures supplémentaires et qui permettent l'annualisation du temps de travail. Il convient ici de souligner l'application extrêmement flexible et partielle des 35 heures. Dans les grandes entreprises privées ou publiques, l'introduction des 35 heures est liée à un gel du niveau des rémunérations. D'autres groupes de salariés tombent sous le coup d'une application virtuelle des 35 heures, dont les cadres et la fonction publique. Dans une série de grandes entreprises, les 35 heures prennent la forme d'une simple norme de calcul, dans le cadre de l'annualisation flexible des horaires. Alors que la réduction du temps de travail est conditionnée à des accords d'entreprise particuliers, la généralisation de la flexibilité marchande qu'elle implique réduit à néant les projections macro-économiques pariant sur des créations d'emplois massifs (Neumann, 2006).

Un rapport de la Dares signale la déception des salariés face à l'expérience des lois Aubry, au moment de l'échec spectaculaire du Premier ministre Lionel Jospin aux présidentielles d'avril 2002, où il se trouve éliminé dès le premier tour (Dares, 10/2002). Le champ d'application de la législation s'avère très limité et la généralisation de la flexibilité marchande s'accompagne d'une dégradation des situations de travail dans les grandes entreprises (Neumann, 2006). Les catégories de l'électorat de gauche qui se sont mobilisées en faveur de Jospin en 1997, autour du dispositif central des 35 heures, lui font ainsi défaut en 2002 : ouvriers, chômeurs et précaires, mais aussi employés et fonctionnaires. L'échec pratique des 35 heures anticipe la défaite politique. Les représentants de la droite républicaine déconstruisent ensuite le dispositif des 35 heures par le biais d'amendements et de décrets, depuis 2003. Une mobilisation intersyndicale en défense des 35 heures débouche sur des journées d'action bien suivies en février et en mars 2005, mais les revendications se déplacent rapidement vers l'augmentation des salaires.

Notre exposé socio-historique des expériences liées aux 35 heures montre que les mobilisations politiques, syndicales et socio-culturelles en faveur de la réduction du temps de travail hebdomadaire ont rarement convergé des deux côtés du Rhin, mais ont eu lieu à contretemps. En l'absence d'un cadre européen relatif à la réduction du temps de travail, les conjonctures nationales ont imposé leur rythme aux 35 heures.

Dans les deux cas, français et allemand, la réduction effective du temps de travail est subordonnée à des accords d'entreprise, alors que la norme contraignante du temps de travail correspond à la législation européenne. L'argument de la compétitivité internationale a déplacé l'objet des discussions et négociations vers la modernisation flexible des entreprises. Ainsi, la mise en œuvre des 35 heures est passée du contexte européen aux politiques publiques nationales, puis aux conventions collectives, pour finir dans des négociations portant sur des accords d'entreprise, dérogoires et flexibles. Bien que les nouvelles formes et normes du temps de travail soient essentiellement appliquées dans les grandes entreprises, elles agissent néanmoins sur l'ensemble des salariés, au sein d'une organisation sociale du travail axée sur la flexibilité marchande. Toute relance émancipatrice de la réduction du temps de travail devra donc s'inscrire dans un projet global, en se rappelant les motivations de la Première Internationale.

BIBLIOGRAPHIE

- Bergmann, J. (1979), *Soziologie der Gewerkschaften*, Suhrkamp.
- Bosch, G. (1989), *Wettlauf rund um die Uhr ?*, Dietz.
- Breton, A. (1937), *L'amour fou*, Gallimard.
- DARES (2002), « L'opinion des français sur le chômage et les politiques de l'emploi », *Premières synthèses*, 10/2002.
- Durand Cl., Dubois P. (1975), *La grève*, Presse de sciences po, 1975.
- FR (1999), *Frankfurter Rundschau*, « Bündnis für Arbeit », 6/1999.
- Gobin, C. (1998), *L'Europe syndicale*, Labor.
- Gorz, A. (1981), *Adieu au prolétariat*, Seuil, 1981.
- Guedj/Vindt, (1997), *Le temps de travail, une histoire conflictuelle*, Syros, 1997.
- Mouriaux, R. (1986), *La CGT*, La Découverte, 1986.
- Naville, P. (1964), *La classe ouvrière et le régime gaulliste*, EDI.
- Negt, O. (1984), *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit*, Campus, 1984.
- Neumann, A. (2001), « Le sort des 35 heures », in C. Durand (2001), *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université.
- Neumann, A. (2005), « La Ruhr ouvrière entre réveil et reprise », in *Mouvements* n° 38, La Découverte.
- Neumann, A. (2005), *Les 35 heures flexibles. Une comparaison franco-allemande*. Thèse de sociologie, Paris 5-Sorbonne, 418 pages.
- Neumann, A. (2006), « Les 35 heures entre mouvement et plébiscite », *Variations – revue internationale de théorie critique*, Parangon, printemps 2006.
- Neumann, A. (2003), « Lorsque je songe à l'Allemagne la nuit... La grève pour le passage aux 35 heures dans la métallurgie est-allemande », in *Politique, revue européenne de débats*, n° 6, Syllepse.
- Offe, C. (1983), *Arbeitszeitpolitik*, Campus.

- Peters, J. (1994), *Das VW-Modell*, Steidl.
- Rigaudiat, J. (1993), *Réduire le temps de travail*, Syros.
- Schönhoven, Kl., *Die deutschen Gewerkschaften*, Suhrkamp, 1987
- Spurk, J. (1987), *Soziologie der frz. Arbeiterbewegung*, Argument.
- Spurk, J. (1987), *Soziologie der französischen Arbeiterbewegung*, Argument.
- Tixier, P-E. (1992), *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, PUF.
- Urban, H.J. (1989), *Angestellte und Gegenmacht*, VA+G, 1989.
- Vincent, J.M. (1963), *Le mouvement ouvrier ouest-allemand*, Fondation de sciences politiques.
- Wiesenthal, H. (1983), « Arbeitswerte und Arbeitszeit » in : Ofte, *Arbeitszeitpolitik*, Campus.
- Zoll, R. (1981), *Arbeiterbewusstsein in der Wirtschaftskrise*, Bund.
- Zoll, R. (1988), *Zerstörung und Wiederaneignung der Zeit*, Suhrkamp.

Ecole-Famille-Travail : Le casse-tête féminin des décalages temporels

Djaouida Séhili*
Patrick Rozenblatt**

Cet article vise à matérialiser, au prisme du temps, les tensions que les individus vivent quotidiennement au sein de la société de travail. Des espaces privés aux espaces publics, des actes de travail aux actes de non-travail, la tentative de leur lecture passe par la recherche d'une compréhension des temporalités sociales que les individus subissent et qu'ils reproduisent tout autant qu'ils les façonnent et les transforment. Nous rejoignons ainsi, avec nos propres hypothèses, William Grossin quand il affirme que « tout un champ de recherche s'offre à cheval sur la sociologie du travail, celle de la famille, celle des loisirs... concernant les manières précises dont tous les temps sociaux interagissent, emboîtés (nested, note Thomas Julius Fraser), imbriqués (*embedded*, écrit Barbara Adams) ou entretissés (*interwoven*, comme j'ai osé le dire dans un colloque) » (Grossin, 2000).

Précisément, dans la relation entre Ecole-Famille-Travail, le flux des individus dans cette configuration contribue à forger une représentation *a priori* commune d'un temps social pourtant hétérogène. Pour parler des articulations entre travail et non-travail au prisme du temps, plus que de cultiver l'exploration de catégories propres à chaque institution, ne convient-il pas de raisonner sur l'existence d'un processus créé par les tensions produites lors des passages d'un espace à un autre et cristallisé dans des postures inversées ? Ainsi, sommes-nous, dans le même temps, tantôt en position de travailleur, tantôt en position de parent, tantôt en position de parent d'élève, mais toujours dans une imbrication des trois.

Dans un contexte de flexibilité des organisations, qui ne laisse plus planer que l'illusion d'une maîtrise du temps de travail, y compris de sa réduction, les rituels temporels observés en disent beaucoup sur les troubles et les contradictions qui saisissent l'individu. La montée en puissance d'injonctions contradictoires ne risque-t-elle pas alors d'être productrice d'incitations à la névrose pour les parents et/ou d'un retour au foyer pour les femmes actives ?

On le sait concilier vie professionnelle et vie familiale relève encore très largement d'un casse-tête mental qui s'avère souvent *in fine* relativement coûteux. Des théories sur l'éducation (Bowlby, 1953) ont ainsi postulé que la privation maternelle (*maternal deprivation*) entraînerait chez le jeune enfant des pathologies mentales comme l'anxiété, la dépression ou le développement de comportements asociaux. Certes, ces études datent

*Sociologue
Maître de Conférences,
Paris 13
GTM-Iresco
djaouida.sehili@libertysurf.fr

**Sociologue
Professeur des Universités,
Lyon 2
Glysi-SAFA
patrick.rozenblatt@univ-lyon2.fr

des années 1950, toutefois il semble que l'idée de la toute-puissance maternelle dans la relation avec l'enfant reste encore largement prégnante. Ne surnomme-t-on pas les « mères corbeaux » (littéralement : « qui abandonnent leurs enfants ») les Allemandes qui font garder leurs enfants (Le Monde Diplomatique, 2004). C'est dire que le rôle des femmes s'inscrit dans une représentation sociale qui leur assigne toujours la prise en charge et la responsabilité de la logistique temporelle de la famille. Au-delà de ce sempiternel sentiment de culpabilité plus ou moins ressenti, il reste ces solutions financières qui mènent certains parents à ne travailler que pour payer la cantine, les gardes du matin et du soir, le centre de loisirs et des vacances, les cours de danse et de judo, etc. On pense parfois maîtriser ces temps sociaux par une organisation au plus juste, formalisée laborieusement sur le calendrier de la cuisine pour que chaque membre de la famille tienne au mieux son rôle. C'est sans compter toutefois sur les incessants réaménagements qui accompagnent d'une part la vie professionnelle et d'autre part la vie scolaire. Et c'est là qu'apparaît un certain paradoxe : plus la première exige une disponibilité et une flexibilité à toute épreuve, plus la seconde se rigidifie jusqu'à prendre parfois une forme contractuelle qui ne laisse place à aucune modulation possible.

Face aux modifications imprévues des horaires de travail, la prise en charge maternelle de l'enfant semblerait alors témoigner d'une pérennité des formes d'une certaine division sexuelle du travail qui articule ensemble trois logiques pourtant contradictoires : « *la logique ou dynamique familiale et culturelle, celle qui concerne l'économie et singulièrement la revendication d'autonomie économique des femmes, enfin celle que l'Etat impulse à travers les politiques familiales et sociales* »¹.

Réfléchissant sur ce questionnement à partir d'une investigation empirique portant sur l'introduction perturbatrice d'une nouvelle réglementation dans la gestion des temps scolaires d'une commune des Hauts-de-Seine, nous voudrions explorer les logiques, anciennes et actuelles, propres à chaque espace institutionnel concerné – école, famille, travail – pour comprendre comment et pourquoi cette nouvelle réglementation est productrice d'injonctions contradictoires. La résolution des décalages temporels induits incombant *in fine* essentiellement aux femmes, encore une fois, paradoxalement « victimes » de leur capacité à disposer de qualités que ne possèdent pas les hommes.

I – L'école

L'instruction scolaire et sa logistique temporelle : de la prérogative paternelle à la concession maternelle

Jusqu'au milieu des années 1970, ce sont les textes officiels, datant de la fin du 19^e siècle², qui continuent à définir les finalités et les activités de l'école

1. Bloch Françoise, « Pour quoi scolariser la petite enfance ? Le non-dit de la division sociale et sexuelle du travail », Communication au Colloque Constructivisme et éducation : scolariser la petite enfance ?, 15-18 septembre 2003, SRED, Genève.

2. L'école maternelle a été créée au moment de la constitution de l'école primaire républicaine (1881-1882).

maternelle alors même qu'à « côté de ces textes, des circuits non ministériels - tels l'action des inspectrices, l'association des institutrices, les revues pédagogiques - témoignent que l'école maternelle est de moins en moins l'école des petits pauvres et qu'elle devient un milieu éducatif pour tous »³. En fait, depuis la fin du 19^e siècle, l'école maternelle n'a cessé de suivre une évolution paradoxale : « d'un côté, une nouvelle affirmation de soi, une définition moderne de ses activités qui s'appuie sur la connaissance psychologique du jeune enfant, d'un autre côté, une insertion dans le cadre de l'école primaire et de ses cycles d'apprentissages ».⁴ Sous quelle autorité se déroulent ces processus éducatifs complexes ? La lecture d'un manuel chrétien d'instruction civique concomitant de la création des écoles maternelles, celui d'Antonin Rondelet, étale toute la puissance de la figure du père de famille comme garant de la bonne éducation des enfants (Rondelet, 1882)⁵. Il explicite sa mission qu'il ne peut réussir sans le recours du « bon Dieu » et de l'instruction « civique » et « publique ». Par une instruction publique, on peut ainsi acquérir des connaissances permettant de « connaître et d'assembler ses lettres, d'articuler les mots et de suivre les phrases sans s'arrêter en chemin et sans broncher ». Et c'est une éducation morale et religieuse qui préservera de faire un « mauvais usage » de ces connaissances acquises. Voici pourquoi, toujours selon A. Rondelet, la « première de toutes les autorités a été donnée par Dieu au père de famille » ! C'est donc au père seul qu'incombent le droit et le devoir d'apprendre à son enfant ce que lui, en tant que père, juge nécessaire « pour en faire un bon chrétien, un bon fils, un citoyen utile à son pays ». Il souligne, toutefois, que la plupart des parents n'ont pas le temps nécessaire pour s'occuper de leur enfant notamment parce qu'ils « sont obligés de gagner le pain de leur famille ». C'est alors au maître d'école qu'échouent les droits du père de famille. Deux sortes d'enseignements sont ainsi offerts pour l'aider à donner l'instruction à ses enfants : l'enseignement libre (dispensé par des « maîtres qui ne sont ni nommés ni payés par le gouvernement ») et l'enseignement officiel ou « enseignement de l'Etat ». Ce dernier comprend un premier degré qualifié d'enseignement primaire. C'est celui assuré par des « instituteurs et des institutrices » dans des écoles de « petits garçons et de petites filles ». Et pour conclure, citons ce passage sans équivoque quant à la nature de classe qui préside aux choix organisationnels offerts : « l'enseignement primaire ne s'applique qu'aux premières années de la vie de l'enfant, après quoi cet enfant passe dans l'atelier ou dans la manufacture et se met en mesure de gagner sa vie. D'autres enfants dont les parents sont plus riches, sont destinés par eux à ce qu'on appelle les carrières libérales. Ils deviendront plus tard médecins, ingénieurs, professeurs, architectes, etc. ».

3. Eric Plaisance, « L'école maternelle en France : normes éducatives et socialisation après la Seconde Guerre mondiale : une analyse de la situation en milieu urbain », In : *Recherches et Prévisions* (numéro consacré à « Petites enfance, normes et socialisation : points de vue »), Caisse nationale des allocations familiales, n° 57-58, septembre/décembre 1999, pp. 31-58.

4. Eric Plaisance, *Opus cit.*

5. Rondelet était professeur honoraire de Faculté et de l'Institut catholique de Paris et représentatif d'une pensée alors largement hégémonique.

Les injonctions éducationnelles contenues dans ce type de manuel et les valeurs qui les sous-tendent sont-elles aujourd'hui devenues totalement obsolètes ? Il va s'en dire, quelle que soit la source des documents étudiés (Education nationale, Associations de parents d'élèves, Ecole privée, etc.), que l'école maternelle reste encore présentée comme étant un lieu de vie

et d'apprentissage pour les enfants, censé compléter l'éducation donnée à la maison par un ou des parents qui en ont la charge. Dès les cycles maternels, l'enfant apprendra à « *devenir autonome* », « *se repérer dans l'espace et le temps* », « *se concentrer sur une tâche* », « *utiliser sa mémoire* », ... (...)... « *utiliser un vocabulaire varié* », « *utiliser une bibliothèque* », « *tenir, pour écrire, stylo et crayon* », « *s'exprimer* »... en vue de lui donner « *l'envie et la capacité d'apprendre à lire* » (PEEP, 2003). Et on ne peut être que frappé par la similitude de langage de certaines terminologies officielles avec le vieux manuel cité : « *Pour les plus jeunes, il s'agit, pour l'essentiel, de faciliter l'acquisition des usages les plus immédiats du langage : comprendre les énoncés qu'on leur adresse pourvu qu'ils soient en situation, c'est-à-dire directement articulés avec l'action ou l'événement en cours ; se faire comprendre dans les mêmes conditions* » (Ministère de l'éducation nationale, 2002). Par contre, ce qui a certainement produit une importante mutation relève de l'élargissement des domaines d'activités pris en charge dans l'espace de l'école qui ont contribué à faire réfléchir à une mise en cohérence des différents temps sociaux qui se succèdent pour l'enfant : apprentissages, activités et loisirs, détente, échanges... (loi d'orientation sur l'éducation N°89-486 du 10/07/1989). C'est pourquoi a été mûrie en son temps l'idée d'une nécessaire coordination de l'action des différents acteurs éducatifs agissant sur le même territoire pour maîtriser l'organisation des temps péri et extra scolaires⁶, en conciliant au mieux les contraintes chronobiologiques propres à l'enfant et les contraintes de l'environnement familial. Aménager semblait donc bien être le maître mot de ces ambitions visant à la maîtrise des temps sociaux au bénéfice des enfants et des familles.

Reste que, si par le passé la gestion de l'éducation scolaire relevait a priori - dans une société toute nouvellement républicaine - d'une prérogative allouée au père selon une volonté divine, aujourd'hui comme hier en réalité, au-delà des enseignements à proprement parler, la gestion de la scolarité, des activités péri-scolaires et de la restauration sont d'abord et avant tout affaires de mère. Les femmes ne sont-elles pas investies de cette « *dimension oblatrice (le don)* » qui leur assigne la mission particulière « *de donner et de se consacrer aux autres* » et plus spécifiquement aux enfants (Bloch-Buisson, 1998) ? Ne possèdent-elles pas ces qualités « *naturelles* » qui les portent à être toujours « *disponibles* » et « *compatissantes* » (Kergoat, 2001) ? Qualités qui, par ailleurs, sont reconnues comme des compétences professionnelles, mais qui portent peu de valeur lorsqu'il s'agit de métiers dits féminins (Rozenblatt-Sehili, 1999).

6. Définies par l'art. L. 551-1 du code de l'éducation, les activités périscolaires prolongent le « service public de l'éducation » et ont un caractère « facultatif ».

L'extension des temps scolaires et péri-scolaires : une valse à mille temps pour les femmes

Quels que soient les supports journalistiques consacrés au thème de la difficile conciliation des temps sociaux, ils confirment tous l'existence, pour les parents, d'une course temporelle qui oscille entre exaltation pratique et anxiété névrotique. Comme l'atteste ce témoignage d'une mère de famille : « *Avec deux enfants c'est la course. Voici ma semaine : Lundi 8h00 : je pose la grande à l'école ; 8h20 je pose la petite à la crèche ; 8h30 je bosse ; midi : cantine et parascolaire pour la grande, crèche pour n° 2 ; 16h45 : je vais chercher n° 2 à la crèche ; 17h15 : je vais chercher n° 1 au parascolaire. Mardi : idem sauf que ma maman va récupérer n° 1 à l'école à 16h00 et la garde jusqu'au mercredi soir. Moi je bosse plus tard au boulot pour compenser le lundi. Mercredi : 7h50 je pose n° 2 à la crèche et je vais bosser ; 17h00 je vais chercher n° 2 à la crèche. Jeudi, je ne travaille pas donc : 8h30 je pose n° 1 à l'école, je vais la chercher à 11h30, je la ramène à 14h00 et je vais la prendre à 16h00. Vendredi : mon mari ne travaille pas donc il s'occupe de la n° 1 à 8h30, 11h30, 14h00 et 16h00 et moi je pose n° 2 à la crèche à 8h00 et je finis à 16h30-17h00. Ouf ! En résumé il faut : un chef compréhensif et des horaires de boulot modulables, une crèche pas trop loin du boulot ou de la maison et école idem, un système de garde parascolaire pour l'école, une aide pour le mercredi et des gamins pas trop malades sinon tout se complique... Pour le côté financier, j'y gagne parce que le parascolaire est nettement moins cher que la crèche. »*

C'est en mai 2003 qu'une commune de la région parisienne fait parvenir, par envoi postal, aux parents ayant des enfants dans ses écoles maternelles et primaires, un dossier dont l'intitulé augure pourtant les meilleurs auspices : « Simplifiez-vous la vie : inscrivez vos enfants ». Laissant supposer dans un premier temps qu'il s'agit de récentes directives nationales visant à instaurer un nouveau principe d'inscription scolaire, la lecture plus poussée du document met progressivement en évidence l'initiative locale qui consiste à proposer aux parents de « bénéficier », sans avoir le choix d'y renoncer, d'une « inscription unique pour la restauration scolaire, l'accueil pré et post scolaire et les centres de loisirs ».

Le dossier se compose de plusieurs « contrats », d'une fiche récapitulative d'inscription à l'ensemble de ces activités et de leurs différents « règlements intérieurs ». Pour que les parents puissent avoir « tout loisir pour l'étudier et le compléter », le dossier doit être impérativement retourné à la Direction de la vie scolaire avant le 20 juin. Contrairement aux modalités passées, la nouvelle « contractualisation » s'avère pauvre en souplesse et flexibilité. Jusqu'alors il était possible, sans incidence financière et après en avoir averti le matin même le maître ou la maîtresse, de ne pas laisser son enfant à la cantine ou au centre de loisirs, en corrélation avec les propres



irrégularités des horaires de travail des parents. Dorénavant, en s'engageant sur des jours préalablement déterminés (tacite reconduite des contrats chaque trimestre), seules les absences pour maladie seront déduites « *ultérieurement* » sur la facture des prestations adressée aux parents (sur présentation d'un certificat médical).

Quant aux conditions d'inscription, on insiste beaucoup sur une injonction : celle de travailler pour pouvoir « *bénéficier* » d'une prise en charge des activités périscolaires et de la restauration. Il faut justifier d'une activité professionnelle de la part des deux parents ou du(des) responsable(s) légal (légaux) ; *idem* pour les familles monoparentales puisque le responsable légal (généralement la mère) doit également justifier d'une activité professionnelle ; enfin, lorsque les deux parents sont demandeurs d'emploi, il leur est gracieusement offert une possibilité d'inscription deux jours par semaine... Et en plus, parmi les pièces à retourner obligatoirement doit figurer l'attestation(s) de l'employeur mentionnant les jours et horaires de travail pour ladite année scolaire. À croire que la plupart des salarié-e-s ont des horaires maîtrisables et prévisibles (c'est oublier le raccourcissement des délais de prévenance, effet indirect de la mise en place des 35h) !

Or si la loi d'orientation sur l'éducation n° 89-486 du 10 juillet 1989 incite, comme nous l'avons vu, l'ensemble des différents acteurs éducatifs - l'école, la famille, les collectivités locales, les associations - à adapter le fonctionnement de leurs institutions et de leurs dispositifs en intégrant les données et les contraintes relatives aux rythmes de l'enfant et des jeunes, il revient surtout aux parents, donc à la mère, de gérer les décalages horaires entre activités scolaires obligatoires, activités périscolaires et activités professionnelles.

Concept apparu dans les années 1970, « l'aménagement du temps de l'enfant et du jeune » s'inspire de la « chronobiologie » qui est l'étude scientifique des caractéristiques et de l'évolution du comportement et des aptitudes des enfants (vigilance, concentration, fatigue, sommeil, énervement...) en fonction du temps (dans la journée, la semaine et l'année) et de l'espace. Dans ce cadre, l'alternance des temps appelle une mise en cohérence problématique compte tenu de la diversité des temps d'activités proposées par l'école et des temporalités familiales réellement vécues⁷. D'autant que les activités périscolaires, qui prolongent, selon l'art. L.551-1 du code de l'éducation, le « service public de l'éducation », ont un caractère facultatif qui rend difficile toute tentative de standardisation vue la multiplicité des situations.

Dans sa recherche d'une « responsabilité éducative partagée », mission inscrite dans la loi de décentralisation du 22 juillet 1983, certaines communes tentent donc d'y remédier en façonnant un « projet éducatif local », contractualisé, paradoxalement discriminant pour les femmes et pénalisant pour certains enfants.

7. Temps d'apprentissages et d'enseignements, temps d'activités et de loisirs, temps de détente et d'oisiveté, temps de repos et de sommeil, temps d'échanges et de communication, temps de la nutrition.

Par exemple, l'Éducation nationale rappelle souvent, dans les documents qu'elle adresse aux parents, combien l'éducation nutritionnelle à l'école « doit être reliée à la vie sociale et tenir compte de la diversité des modèles dans les différentes cultures. Le goût s'apprend, s'éduque, s'acquiert dans le temps. Il peut être le point de départ pour toute une série d'activités comme l'organisation d'animations dans le cadre d'ateliers de découverte, la valorisation du patrimoine culinaire, la promotion des produits de bonne qualité, la découverte des odeurs, des saveurs, des épices et des essences, l'explication des secrets de fabrication, l'exercice de l'esprit critique face aux tendances, aux modes, aux médias ». Pour autant, la restauration scolaire reste un service public à caractère social organisé par la Ville (avec un plafonnement, fixé par les pouvoirs publics, de tarifs différenciés en fonction des revenus et de la composition des familles). La surveillance des enfants est assurée par le personnel communal et dans certaines écoles par le personnel enseignant volontaire qui reçoit alors une indemnité forfaitaire. C'est l'administration municipale qui est seule responsable des enfants pendant cette période (entre l'heure de fin des cours et l'heure de reprise de la classe : soit 11h30-14h30 ou 11h30-13h30 selon le choix fait par les écoles). Ainsi, 50 % des 12 millions d'enfants scolarisés mangent à la cantine scolaire. Chacun d'entre eux prend environ 2 000 repas au cours de sa scolarité.

Même si la mise en place de cette « contractualisation parents/municipalité » a été provisoirement freinée, notamment sous la pression des associations de parents, ses effets sont révélateurs d'une orientation politique qui vise à écarter non seulement les femmes, mais plus spécifiquement les femmes non actives issues de milieux défavorisés. C'est en effet dans les quartiers les plus en difficulté que l'on a pu constater une baisse du nombre d'enfants mangeant à la cantine alors même que les écoles de ces mêmes quartiers n'étaient pas en situation de surcharge d'effectifs. En fait, il semble bien qu'il s'agit d'un « plus éducatif » inégalement accessible. Lorsque les femmes ne sont pas « actives », elles se doivent de prendre en charge le temps des activités périscolaires et de la restauration de leur(s) enfant(s). Lorsqu'elles sont « actives », elles se doivent de jongler entre horaires professionnels et scolaires pour parvenir à un équilibre sans cesse en reformulation dans le processus de flexibilisation des temps professionnels⁸.

3 – Le travail

Flexibilité patronale et rigidité politique : même logique sociale du flux-tendu ?

La France est le pays de l'Union européenne qui compte le plus grand nombre de femmes actives : 80 % des femmes de 25 à 50 ans travaillent, 70 % à temps plein. Ces données sociales, inscrites dans une évolution de

8. Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? Premières informations et premières synthèses, DARES, n° 29.2, juillet 2003.

9. 60 % des parents concernés par les 35 heures ont répondu positivement à la question « Considérez-vous que la loi sur les 35 heures vous a permis de mieux concilier votre vie familiale avec votre vie professionnelle ? » posée dans le cadre d'une enquête de la DARES. Cette étude a été réalisée au cours de l'année 2000 et la synthèse publiée en janvier 2003.

10. Nous faisons référence ici à un sondage intitulé « Les clés du bonheur au travail » élaboré par OfficeTeam -Chef de file parmi les services de recrutement de professionnels hautement qualifiés en administration – dans lequel un tiers des travailleurs interrogés auraient affirmé qu'un horaire de travail plus flexible accroîtrait leur satisfaction au travail. Liz Hughes, vice-présidente de OfficeTeam, conseille ainsi aux gestionnaires qui songent à offrir un horaire variable à leur personnel, d'adapter les horaires car « tout le monde n'est pas à son meilleur entre 9h et 7h. Si possible, étalez les horaires de travail pour permettre aux lève-tôt et aux oiseaux de nuit de travailler au moment où ils sont le plus productifs. En outre, cela vous permettra d'allonger les heures de service aux clients » et de conclure en affirmant que « plus il y a de travail, plus les heures sont longues, ce qui peut mener à l'épuisement professionnel. Un horaire de travail variable peut alléger une partie du fardeau et permettre au personnel d'arriver à un meilleur équilibre travail-famille »...

civilisation, expliquent certainement le fait qu'en dépit du caractère non obligatoire de l'école maternelle, sa fréquentation s'est traduite par une hausse spectaculaire : en 1945-1946, elle accueillait environ 27 % des enfants de 2 à 5 ans contre 85 % en 1997-1998 (Plaisance, 1999). De même, au cours de ces vingt dernières années, on a assisté à une diversification et à une multiplication des modes de garde et des structures d'accueils pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans (âge de la scolarisation obligatoire), ainsi qu'à une augmentation des aides publiques.

Outre le fait que la socialisation du jeune enfant présuppose une scolarisation précoce, ce changement des pratiques familiales résulte d'un « choix économique » qui semble aller de pair avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et le lot de discriminations dont elles sont victimes. En particulier, celle qui concerne la difficile, pour ne pas dire, l'impossible conciliation vie professionnelle / vie familiale. Surtout lorsque le travail productif, dans sa « forme typique » (contrat à durée indéterminée et horaires réguliers), est la seule véritable configuration relativement adaptée à une prise en charge collective des enfants qui ne soit pas strictement scolaire.

Et si certains salariés sont globalement plutôt satisfaits de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (DARES, 2003)⁹, c'est certainement parce qu'ils n'ont peut-être pas, eux, besoin de renégocier régulièrement la gestion du temps de leurs enfants : nourrice, centres de loisirs, cantine, etc. Peut-être parce que ce sont aussi plus massivement des hommes qui échappent à cette contrainte de la division du travail au sein du ménage ?

De plus, un certain nombre de politiques patronales imposent – sous couvert de faire le « bonheur »¹⁰ de leurs salariés et par là-même, avoir une meilleure utilisation de leurs équipements et améliorer leur réponse aux fluctuations de la demande – des modulations d'horaires de travail qui rendent difficilement conciliable vie professionnelle, vie familiale et vie scolaire. En pratique, cet ajustement des différents temps de la vie sociale est plus souvent le fruit d'une décision qui n'en est pas une. Ainsi, les femmes « optent » pour un retrait du marché du travail (22 % de femmes inactives dans la tranche 25-50 ans contre 4,7 % des hommes) ou « choisissent » de travailler à temps partiel (30 % des femmes entre 25 et 50 ans contre 4,1 % des hommes).

Selon Béatrice Majnoni d'Intignano (1999) : « *si les enfants sont une source d'externalité positive pour la société, le coût individuel - en temps et en pertes d'opportunités professionnelles - de la petite enfance repose encore essentiellement sur les femmes. L'égalité entre les genres impose donc d'externaliser une partie de ces coûts dans l'État-providence pour permettre aux femmes de mieux articuler famille et carrière, en allégeant notamment la « contrainte de temps » qui pèse sur les femmes actives* ». Toujours selon elle, une conception renouvelée de la politique familiale devrait donc tendre à « *faciliter la conciliation entre vie*

professionnelle et vie familiale, et favoriser l'égalité économique entre femmes et hommes, pour devenir source de croissance et de hausse de la fécondité à moyen terme ». C'est donc un fait avéré, être femme active et mère paraît peu compatible parce que c'est aussi souvent hors de l'entreprise que les inégalités professionnelles s'expriment.

Les différents travaux menés par l'OCDE¹¹ (2003) dans le cadre d'une action propre à favoriser l'accroissement de l'activité rémunérée des mères¹², affirment que seules les politiques sociales « favorables à la famille » peuvent contribuer à contrebalancer cette tendance d'autant que la population d'âge actif tend à diminuer, et que dès lors : « les compétences des mères seront de plus en plus nécessaires sur le marché du travail ». Il est rappelé toutefois que pour que le « taux d'emploi des mères » augmente, il est essentiel qu'un juste équilibre puisse être trouvé entre vie professionnelle et obligations familiales. On ne peut espérer que les mères se mettent à travailler en assez grand nombre si elles n'y sont pas encouragées par des « incitations financières appropriées et si les parents ne sont pas sûrs de pouvoir faire garder leurs enfants dans de bonnes conditions ». Il nous semble que « dans de bonnes conditions » est de trop. Cela s'avère être un luxe que beaucoup de mères tentent même de mettre plus souvent en sourdine qu'elles ne le revendiquent comme condition *sine qua non* pour pouvoir travailler... quel que soit le salaire inégal qui leur est versé.

Or, les aménagements et modalités des rythmes scolaires et périscolaires, tels que présentés précédemment, semblent de moins en moins compatibles avec ceux qu'impose une logique économique de flexibilité des rythmes professionnels. Peut-être est-ce principalement parce que, avant de viser le confort de la mère, ils répondent eux-mêmes à des logiques municipales gestionnaires ambitionnant d'abord de rentabiliser des équipements et des personnels ? Pourtant, comment expliquer qu'un an plus tard la réforme locale observée soit finalement entrée en application sans plus de résistance ?

Hégémonie du temps-horloge et virtuosité des femmes dans la gestion du temps social

Dans *Du temps*, Norbert Elias énonce que « toute vie sociale exige un synchronisme minimal, un aménagement commun des occupations, du travail et des fêtes permettant de faire ensemble ce qui doit l'être, de se rassembler pour communiquer en un lieu et une date connue de tous » (Elias, 1996). Ce faisant, il nous fait réfléchir à la nature hétérogène du temps social qui prend forme dans « le processus de civilisation ». Représentations contradictoires qui s'affrontent et processus de discipline éducative engendrent *in fine* une forme hégémonique, où le filtre déformant institué par le poids d'un regard androcentré, qui a conduit pour l'essentiel à ne reconnaître qu'une métrique budgétaire, ramène tous les événements du temps quotidien à une

11. Organisation de Coopération et de Développement Economique.

12. Pour leur permettre « d'entretenir leurs compétences professionnelles, assurer des ressources suffisantes aux familles et notamment aux femmes qui vivent seules avec leurs enfants et faire progresser l'équité entre les sexes ».

forme de mesure économique, symbolisé par l'horloge. D'ailleurs, la plupart des recherches internationales, introduisant la prise en compte des pesanteurs de la socialisation temporelle, confirment bien le déni ambiant de la différenciation par le genre (Rozenblatt, 2002).

Étudiant les tensions et « *la désynchronie* » qui caractérisent le rapport entre le temps hégémonique de l'horloge - temps du travail productif, des horaires, des commerces, des écoles, des administrations, des transports, etc. -, et les temporalités - hétérogènes et contradictoires - qui concernent, en priorité, mais pas exclusivement, les multiples activités liées à la reproduction de la vie dedans/dehors, Monique Haicault met en évidence que ces formes portent « *une grande variabilité de rythmes, de cadences, de durée, de configurations temporelles* » (Haicault, 2000). Cette hétérogénéité résulte de l'emprise du « *temps-horloge* » qui s'impose aux autres, « *cache leurs réalités et les contraints à s'adapter à sa nature bornée et rigide* ». Dès lors, c'est dans l'observation de la confrontation entre ces deux formes de temps à l'aune d'une lecture par le genre que l'on trouve les linéaments d'une réponse à notre interrogation. En effet, ce sont les femmes qui s'avèrent être les plus aptes à affronter la flexibilité des temps multiformes : « *Les femmes observées sont des virtuoses de la gestion des temps sociaux. Elles peuvent jouer sur la nature flexible des temporalités domestiques en jonglant avec les durées... Elles jouent avec les espaces à l'intérieur de leur habitat... et à l'extérieur en rendant flexible à l'extrême leur mobilité urbaine circulaire. C'est le fruit d'un apprentissage continu qui se vérifie dans l'observation du travail à domicile* »¹³.

Une fois de plus, en se voyant confier l'essentiel de la responsabilité à gérer l'interface de la relation Ecole-Famille-Travail, les femmes seraient paradoxalement les « victimes » de leur capacité à disposer des qualités que ne possèdent pas les hommes. Mais ces qualités n'ont rien de naturel. Elles sont le fruit d'un apprentissage éducationnel qui pourrait très bien être partagé. Comme le dit Monique Haicault : « *Gérer la diversité contradictoire des temps sociaux pour ne pas s'y engoutir s'acquiert véritablement dans la pratique. Elle s'enracine dans une autre, non moins essentielle, l'autodiscipline temporelle. Une compétence nouvelle historiquement qui suppose une bonne connaissance des temps sociaux, de leurs espaces, de leur flux, des rapports de force entre les espace-temps, et probablement aussi, une nouvelle éthique de la vie et de la pratique démocratique* ». C'est certainement le dernier élément de sa proposition qui conditionne l'évolution du « *processus de civilisation* », car comment espérer voir se développer une autodiscipline temporelle créatrice d'égalité si les femmes, tant elles en sont des virtuoses, y sont seules assujetties ?

13. Dans son article, l'auteur illustre comment les femmes maîtrisent les situations de télétravail là où les hommes stressent et se perdent dans des journées de quatorze à dix-huit heures tant ils n'agissent qu'en fonction du seul temps-horloge.

- Bloch Françoise, BUISSON Monique. 1998, *La garde des enfants : une histoire de femmes*. Entre don, équité et rémunération, Paris, L'Harmattan.
- Bloch Françoise. 2003. « Pour quoi scolariser la petite enfance ? Le non-dit de la division sociale et sexuelle du travail », Communication au Colloque Constructivisme et éducation : *scolariser la petite enfance ?*, SRED, Genève.
- Bowlby John. 1953. « Some pathological processes set in train by early motherhood separation », *Journal of Mental Science*, n° 99, 265-272, Londres.
- Conseil d'analyse économique. 1999. *Rapport sur l'égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*. Paris.
- Daguerre Anne. 2004. « Enfant ou travail, un dilemme toujours actuel », *Le Monde Diplomatique*, Novembre.
- DARES (Direction de l'Animation, de la Recherche des Etudes et des Statistiques-Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale). 2003. Enquête sur les conséquences du passage aux 35 heures.
- Elias Norbert. 1996. *Du temps*, Paris, Fayard.
- Grossin William. 2000. « L'apport des recherches sur les temps de travail et les modes de vie », dans *Où va le temps de travail ?* Gilbert de Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay, Toulouse, Octares : 271-284.
- Haicault Monique. 2000. « Du temps du travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie di travail », dans *Où va le temps de travail ?* Gilbert de Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay, Toulouse, Octares : 83-104.
- Jaumotte Florence. 2003. « Participation des femmes au marché du travail : tendances passées et principaux déterminants dans les pays de l'OCDE », Paris, OCDE
- Kergoat Danièle. 2001. *Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion*, Paris, *Actuel Marx* : 85-100.
- Plaisance Eric. 1999. « L'école maternelle en France : normes éducatives et socialisation après la Seconde Guerre mondiale : une analyse de la situation en milieu urbain », *Recherches et Prévisions* (numéro consacré à « Petites enfance, normes et socialisation : points de vue »), Caisse nationale des allocations familiales, n° 57-58. 31-58.
- PEEP (Fédération des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public). 2003. Brochure : « *Votre enfant entre en maternelle* ».
- Rondelet Antonin. 1882. *Manuel chrétien d'instruction civique*, Paris, Louis Vives Libraire-Éditeur.
- Rozenblatt Patrick et Djaouida Séhili. 1999. « Chronique d'une neutralité annoncée », *Insertion professionnelle, compétences et différences de genre, Formation Emploi*, n° 68.
- Rozenblatt Patrick. 2002. Note de lecture. « Où va le temps de travail ? », *Revue Relation Industrielles*, Volume 57/2. Québec, Canada.

Temps de travail et temps sociétaux Le cas des caissières au Vietnam

Sophie Bernard*

La saturation du marché intérieur et la recherche de nouveaux débouchés ont incité les firmes françaises du secteur de la distribution à se développer à l'extérieur des frontières à partir du début des années 1980, d'abord en Europe puis vers des marchés de plus en plus lointains (Moati, 2001). Le Groupe Bourbon¹ développe ainsi en franchise l'enseigne Cora au Vietnam, pays qui, après la Chine, s'engage dans la voie du « socialisme de marché » et met en œuvre les réformes du *Doi Moi* (Renouveau). C'est dans ce contexte de profondes mutations et d'ouverture sur le monde que s'implante en 1998 à Ho Chi Minh Ville (HCMV), principal pôle économique du pays, le premier hypermarché, suivi de l'ouverture de deux autres hypermarchés en 2001, et notamment Cora Mien Dong où nous avons réalisé notre enquête.

Nous étudierons ici l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes. Comme en France, voire plus encore, leurs durées de travail sont diversifiées, leurs horaires variables et imprévisibles. Pour autant, doit-on assimiler le temps de travail des caissières vietnamiennes au temps de la corvéabilité que l'on associe habituellement au temps de travail des caissières françaises ? En quoi l'étude d'un hypermarché vietnamien peut-il éclairer le cas français ?

Nous porterons notre attention sur le cas vietnamien, sans nous priver, pour en faire ressortir la singularité et la cohérence, de le mirer parfois au cas français. Ainsi, l'étude du temps de travail des caissières vietnamiennes sera l'occasion d'interroger, dans une posture constructiviste, des notions qui nous semblent aller de soi. La question de l'articulation du temps de travail et du temps hors-travail, de la « conciliation » des temps sociaux, sera au cœur de notre démonstration visant à plaider en faveur du croisement des niveaux de regards et des méthodes, conditions nécessaires pour construire du sens et comprendre l'articulation entre vécus et pratiques.

Après avoir présenté l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes dans ce magasin, nous verrons que, bien que variable et imprévisible, il est l'objet de négociations qui donnent lieu à des arrangements facilitant la « conciliation » du temps de travail et du temps hors-travail. Enfin, en mettant en relation l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes avec le contexte sociétal vietnamien, nous verrons qu'il est possible de dégager du sens et de ne pas se laisser prendre aux pièges de l'ethnocentrisme.

*Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine et chercheur à l'IDHE-Paris X-Nanterre.
sobberna@u-paris10.fr

1. C'est en 1948 que le Groupe Bourbon naît de la fusion de plusieurs sociétés familiales ayant pour volonté de reconstruire l'industrie sucrière à La Réunion. Le groupe commence en 1989 à diversifier ses activités avec la pêche industrielle puis, en 1991, avec la grande distribution.

Au sortir de la guerre en 1976, le Parti communiste vietnamien décide de transformer rapidement les rapports de production et d'étendre au sud du pays les principes de l'économie socialiste déjà appliqués dans le nord. Il confisque les entreprises privées de plus de dix employés et incite les artisans à se regrouper en coopératives. L'emploi dans le secteur public augmente rapidement, tandis que le secteur privé diminue. De plus en plus d'activités sont encadrées par des coopératives, si bien que le secteur privé au sens strict devient marginal. A partir de 1987, l'Etat et les coopératives se révèlent impuissants à assurer un débouché à tous les demandeurs d'emploi. L'échec de cette politique conduit alors aux réformes du *Doi Moi* :

→ Passage de l'économie planifiée centralisée au mécanisme de l'économie marchande soumise à la gestion étatique d'orientation socialiste.

→ Passage de l'économie à composante unique (basée sur l'économie d'Etat et l'économie collectiviste) à l'économie marchande à plusieurs composantes.

→ Passage d'une économie orientée vers une structure close dont les relations extérieures étaient axées sur les pays socialistes, à une économie ouverte, de plus en plus libéralisée, diversifiée, multilatérale s'intégrant peu à peu dans l'économie régionale et mondiale.

I – L'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes

Des contraintes temporelles accrues

En matière de gestion temporelle du personnel, le secteur de la grande distribution est soumis à deux types de contraintes : une large amplitude horaire et la variabilité du flux de clientèle. Ces contraintes sont les mêmes qu'en France mais sont accrues au Vietnam. Cora Mien Dong ouvre ainsi ses portes tous les jours, et ce même le dimanche², sur une large amplitude horaire (entre 9 heures et 22 heures) durant laquelle il faut assurer la présence du personnel. De même, si en France le secteur de la grande distribution s'est doté d'instruments de prévision informatisés permettant d'anticiper assez précisément les variations des flux de clientèle³ afin de mieux adapter les horaires du personnel de caisse à celles-ci, cette anticipation est presque impossible au Vietnam. En France, les clients font plutôt leurs courses une fois par semaine et beaucoup d'achats d'un seul coup. De ce fait, les fluctuations de la clientèle sont relativement prévisibles, même si des marges d'incertitudes demeurent. A l'inverse, la fréquentation et les comportements d'achats des vietnamiens sont totalement irréguliers. Ces derniers viennent en effet quotidiennement à Cora pour acheter seulement quelques articles. Ce mode de consommation provient, entre autres, de l'habitude locale de faire le marché au jour le jour et de l'impossibilité de transporter beaucoup de choses sur leur moyen de locomotion principal, la moto.

2. En France, l'ouverture dominicale des commerces n'est pas autorisée à l'exception de cinq dimanches par an mais en pratique, les dérogations sont multiples et l'illégalité fréquente.

3. Ce système s'appuie sur les variations de flux de clientèle des années précédentes.

En outre, rappelons que le Vietnam est en pleine transition. Le niveau de vie des Vietnamiens tend à augmenter (en particulier dans les villes) ce qui a des répercussions sur leurs habitudes de consommation⁴. Faire ses courses dans un hypermarché est un privilège réservé aux classes les plus aisées. L'hypermarché au Vietnam est en ce sens comparable aux premiers grands magasins ayant ouvert leurs portes en France à la fin du 19^e siècle et dont l'accès était réservé aux classes bourgeoises. Le niveau de vie de la population de HCMV étant en pleine croissance et celle-ci, en particulier les jeunes⁵, aspirant à un mode de vie et de consommation à l'image du modèle occidental après des années de restriction, l'affluence de la clientèle devrait augmenter dans les années à venir. Enfin, cette imprévisibilité est encore accentuée par l'influence de la météo dans ce pays tropical.

Mais alors comment organiser les horaires du personnel quand toute anticipation semble impossible ? Quelle solution est mise en œuvre à Cora Mien Dong ?

La diversité des durées de travail

Pour répondre à la variabilité du flux de clientèle, la même stratégie a été adoptée dans les deux pays et se traduit par la diversification des durées de travail des caissières, en particulier par un recours massif au temps partiel (Guélaud, 1991). Sur 42 caissières, seulement cinq bénéficient d'un temps plein à 40 heures, durée hebdomadaire légale du travail au Vietnam depuis 2000. Les durées hebdomadaires du travail sont très diversifiées : 24 heures (11 caissières), 30 heures (15 caissières), 36 heures (11 caissières). La plupart des caissières travaillent six jours par semaine.

En dépit de cette diversité, il est possible de distinguer trois catégories de personnel en fonction du temps de travail et du type de contrat de travail : les « salariés-permanents », les étudiants-salariés et le personnel de complément. Ces derniers sont embauchés pour quelques semaines seulement en CDD pour faire face aux fluctuations de l'activité en périodes de fêtes et de promotion. Il s'agit le plus souvent d'étudiants qui travaillent pendant les vacances scolaires.

L'autre catégorie d'étudiants-salariés, ceux travaillant à l'année, représente presque un quart du personnel de caisse. Ils ont autour de 20 ans et poursuivent des études à l'université dans des domaines variés. La plupart d'entre eux vivent chez leurs parents. La durée de travail de cette catégorie est de 24 heures hebdomadaires. Comme les « salariés-permanents », ils ont pour la plupart deux ans et demi d'ancienneté : ils ont bénéficié de deux CDD d'un an chacun, suivis d'un CDI⁶. Ainsi, la majorité du personnel de caisse travaille dans cet hypermarché depuis son ouverture.

Les « salariés-permanents » sont majoritaires en caisse. Leur profil est assez uniforme : ce sont des femmes (un seul homme), jeunes (autour de 20 ans), presque toutes célibataires qui habitent chez leurs parents. En dehors du fait qu'elles ne poursuivent pas d'études, elles ont donc des

4. Le Vietnam est un des pays les plus pauvres du monde. Mais d'après la Mission Economique de Hanoi, le revenu moyen des ménages urbains progresse fortement depuis la fin des années 1990, ce qui se traduit en ville par l'apparition d'une classe sociale aisée, disposant de moyens suffisants pour adopter un mode de vie proche de celui des pays développés.

5. Les moins de 30 ans représentent 65 % de la population.

6. Au bout de deux CDD, l'employeur a obligation, comme en France, de faire passer les salariés en CDI.

caractéristiques très proches de celles des étudiants-salariés. Leur durée de travail peut être de 30 heures hebdomadaires, 36 heures et 40 heures. Il apparaît dans tous les entretiens qu'elles aspirent à allonger leur durée de travail pour augmenter leur niveau de salaire :

« Pendant deux ans, j'ai eu un contrat de 24 heures et maintenant je suis passée à 30 heures. Au début, je voulais travailler plus mais c'était impossible. Cette année, j'ai pu passer à 30 heures. Avec le contrat de 24 heures, je travaillais toujours plus aux moments des promotions ou quand il y avait beaucoup de clients et je prenais des congés après sans recevoir plus de salaire. Maintenant, c'est pareil. Je n'ai pas envie d'avoir du temps comme récompense mais je voudrais être payée en plus » (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

Outre le fait que le temps plein reste un privilège réservé à une minorité, les heures faites en plus par les caissières ne sont pas rémunérées mais récupérées. Disposer de temps libre supplémentaire n'est pourtant pas le souhait des caissières qui veulent avant tout augmenter leur niveau de salaire. La responsable de caisse développe des arguments pour expliquer sa réticence au travail à temps plein en caisse, arguments similaires à ceux avancés par les directeurs de magasins en France mais pas de manière aussi explicite :

« 36 heures, c'est bien parce que côté salaire, c'est suffisant et puis on a du temps pour soi, pour travailler à la maison. Les 40 heures, c'est bien pour les chefs mais pour les caissières, 36 heures, c'est mieux. (...) Avec 40 heures, c'est trop fatigant en caisse ».

La responsable de caisse considère d'abord que le temps plein en caisse n'est pas souhaitable car il serait trop fatigant de rester en caisse aussi longtemps. Ensuite, d'après elle, un contrat à temps plein ne permettrait pas à ces femmes de disposer de suffisamment de temps pour les tâches ménagères. En avançant cet argument, la responsable de caisse postule donc que le temps partiel est un temps de travail typiquement féminin car il permettrait une meilleure « conciliation » entre temps de travail et tâches domestiques et parentales. Le gouvernement incite d'ailleurs au développement du temps partiel en direction des femmes en postulant la « naturalité » de la répartition des tâches entre hommes et femmes en vertu de la « vocation maternelle » des femmes et de « leurs caractéristiques physiologiques et physiques » (extrait du code du travail vietnamien).

Or, les sociologues s'intéressant à la question du genre ont déjà mis en évidence le paradoxe d'une telle politique de la « conciliation »⁷ dont l'emploi de caissière est souvent présenté comme la figure idéal-typique du travail féminin à temps partiel, imposé et précaire. C'est en voulant garantir l'égalité entre hommes et femmes en « adaptant » le temps de travail de ces dernières de sorte qu'il soit « conciliable » avec les tâches domestiques et

7. Junter-Loiseau (1999), Lapeyre et Le Feuvre (2004).

familiales que cette politique entérine justement l'inégalité entre les sexes. Car cette « conciliation » ne vise pas à remettre en cause l'inégale répartition des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes, ce qui serait un pas vers l'égalité entre les sexes, mais au contraire elle vise à faciliter leur prise en charge par les femmes qui travaillent. Si ce genre de réflexion est au cœur de nombreux débats en France, nous en sommes loin au Vietnam où les femmes sont avant tout considérées comme de futures mères et auxquelles reviennent la prise en charge de l'ensemble des tâches domestiques. Pourtant, comme en France, les caissières aspirent à augmenter la durée de leur temps de travail. En outre, nous allons voir que l'imprévisibilité et la variabilité des horaires de travail des caissières rendent difficilement crédible l'argument en faveur du temps partiel en vue d'une meilleure « conciliation » du temps de travail et du temps hors-travail. Dans le secteur de la grande distribution, le temps partiel est avant tout un outil de gestion des variations des fluctuations de la clientèle.

La variabilité et l'imprévisibilité des horaires de travail

La durée hebdomadaire du travail des caissières est une durée hebdomadaire moyenne. Elle peut être augmentée en fonction des fluctuations de la clientèle dans la limite de 48 heures hebdomadaires et de 8 heures journalières. Lorsque les caissières font davantage d'heures une semaine que le nombre d'heures prévues sur leur contrat, celles-ci doivent être récupérées dans le mois. Si ces heures ne peuvent être récupérées, comme en France, la législation permet que ces heures complémentaires soient rémunérées au même taux que les heures normales. Les caissières ont donc des horaires et des durées hebdomadaires de travail variables d'une semaine à l'autre que la responsable de caisse planifie et affiche seulement un à deux jours avant la semaine de travail.

Ces variations horaires peuvent être prévues au préalable par la responsable lorsqu'elle fait les plannings :

« Organiser les horaires, c'est compliqué, mais c'est comme une habitude. Quand on travaille longtemps dans le secteur des caisses, on connaît les fluctuations de la clientèle. (...) C'est une question d'habitude, on connaît. Il faut ouvrir le nombre de caisses qu'il faut. (...) L'année dernière, on a ouvert tant de caisses, donc on compare et on évalue proportionnellement. Et si parfois, on a plus de monde et que ce n'était pas prévu, qu'on n'a pas assez de caissières sur place, on leur demande de rester si elles sont d'accord. Si elles ne peuvent pas, qu'elles ont quelque chose à faire, elles le disent et c'est bon mais la plupart du temps elles restent. »

Mais il est fréquent que des modifications horaires interviennent au dernier moment pour s'ajuster aux variations imprévues du flux de clientèle⁸ :

« Quand il n'y a pas beaucoup de clients, le chef me demande de partir plus tôt. (...) Je peux partir mais je peux rester aussi si je veux. Ça dépend des fois.

8. En France, la loi prévoit un délai de prévenance de 7 jours mais il est aussi rarement respecté.

Parfois, on n'a pas le choix parce que le chef a des horaires qu'il doit aux employés et il leur demande alors de partir plus tôt » (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

« Je viens à l'heure mais je ne sais jamais vraiment si je vais finir à l'heure » (Une caissière : 25 ans, célibataire, Bac + 3, CDI, 36 heures hebdo).

L'ajustement du temps de travail des caissières en fonction des fluctuations de la clientèle se fait donc par tâtonnements. Ce sont les caissières qui, par l'adaptation de leur temps de travail à la dernière minute, permettent la prise en charge de l'imprévisibilité inhérente à l'activité commerciale du magasin, les heures complémentaires permettant une gestion en « flux tendu » de l'affluence de la clientèle (Prunier-Poulmaire, 2000).

Au lieu d'être « récupérées », les caissières préféreraient que ces heures soient rémunérées. Néanmoins, elles savent que c'est en acceptant ces heures complémentaires, le plus souvent imprévues, qu'elles peuvent un jour espérer obtenir un temps plein, cette disponibilité représentant aux yeux de la responsable une preuve de leur motivation. Il s'agit là d'une sorte d'accord implicite entre les caissières et la responsable, mais sans aucune garantie pour les premières. L'accès à un temps plein tient lieu de carrière alors même que les réelles possibilités de promotion leur sont fermées (Maruani et Nicole, 1989). Beaucoup de sociologues ayant étudié l'organisation du temps de travail des caissières en France dénoncent l'usage abusif des heures complémentaires. Embauchées en CDI, les caissières seraient les victimes d'une « sur-exploitation » salariale, reposant sur un principe de disponibilité permanente aux besoins fluctuants de l'entreprise (Appay, 1999). « Corvéables à merci » (Cattanéo, 1997), elles seraient soumises à l'imprévisibilité du rythme de fréquentation de la clientèle et ne disposeraient plus de la maîtrise de leur temps. Alors même que les directions de grandes surfaces plébiscitent le temps partiel en vue d'une meilleure « conciliation » du temps de travail et du temps hors-travail, la variabilité des horaires ainsi que leur répartition plus ou moins aléatoire rendraient impossible toute tentative d'organisation du temps hors-travail. Néanmoins, l'organisation du temps de travail des caissières vietnamiennes fait l'objet d'arrangements permettant de mieux gérer cette variabilité et cette imprévisibilité.

2 – Une logique de l'arrangement...

...avec les étudiants-salariés

Les « salariés-permanents » précisent souvent dans les entretiens qu'ils souhaiteraient éviter de travailler le dimanche et le soir. C'est la raison pour laquelle il est fait appel à des étudiants-salariés qui travaillent le

week-end et trois soirées de la semaine, faisant systématiquement la fermeture du magasin :

« Je fais 24 heures mais mon horaire de travail change chaque semaine. Je suis encore étudiant, c'est pourquoi mon supérieur me donne des horaires particuliers. J'ai deux jours de repos dans la semaine et j'ai deux jours de travail fixes, le samedi et le dimanche. (...) Je demande juste à travailler en dehors des heures administratives. Je travaille cinq jours par semaine, au maximum six heures et au minimum quatre heures » (Un caissier : 20 ans, célibataire, étudiant Bac + 4, CDD, 24 heures hebdo).

Ces faibles durées de travail et ces horaires atypiques conviennent aux étudiants-salariés car ils sont conciliables avec la poursuite d'études. Le contrat se nouant entre direction et étudiants-salariés repose donc sur une forme de compromis temporel donnant satisfaction à chacune des parties. Il permet aux employeurs de disposer d'une main d'œuvre disponible à des horaires qui conviennent moins au reste du personnel et aux étudiants de concilier activité salariale et poursuite d'études. Précisons cependant qu'entre leurs heures de cours et leur activité professionnelle, les semaines de ces étudiants sont très chargées. La présence des étudiants-salariés présente donc l'avantage de limiter le recours aux « salariés-permanents » le soir et le week-end.

...avec les « salariés-permanents »

Les étudiants-salariés ne sont pas les seuls à bénéficier d'arrangements horaires. Quand il s'agit d'impératifs plus ou moins habituels, une adaptation des horaires est possible en accord avec la responsable. C'est notamment le cas d'un grand nombre de « salariés-permanents » qui prennent des cours particuliers le soir, pratique très répandue au Vietnam. La responsable adapte également les horaires de travail des femmes qui ont des enfants pour qu'elles puissent consacrer du temps à leur famille :

« J'adapte les horaires selon les cas. Il y a des caissières qui travaillent, qui prennent des cours alors j'adapte comme elles veulent. Quand les caissières ont de petits enfants, de un ou deux ans, je dois laisser les soirées, j'essaie d'adapter ».

Dans l'immédiat, il est aisé pour la responsable d'adapter leurs horaires puisqu'elles ne sont que deux caissières à avoir des enfants. Mais à l'avenir, il est probable que la tâche se complique avec l'augmentation prévisible du nombre de mères de famille parmi les caissières, même si un certain nombre d'entre elles décident d'arrêter de travailler⁹. Enfin, en dernier recours, dans les cas imprévus, les caissières ont encore la possibilité de s'arranger entre elles :

« Les caissières sont nombreuses. C'est difficile pour le chef de s'arranger avec tout le monde. (...) En cas de rendez vous, nous nous organisons entre nous » (Une caissière : 25 ans, célibataire, Bac + 3, CDI, 36 heures hebdo).

9. En France, la loi prévoit un délai de prévenance de 7 jours mais il est aussi rarement respecté.

Mais à l'exception des deux mères de famille et de celles qui suivent des cours du soir, les caissières n'ont finalement que peu de contraintes extérieures. Elles consacrent une grande partie de leur temps hors-travail aux tâches ménagères et leurs loisirs ne nécessitent pas de planification particulière : il s'agit de sorties avec des amis ou avec la famille. Cela a également à voir avec une certaine représentation du temps (voir infra). Bien que très courts, les délais de prévenance sont jugés suffisants par les caissières :

« Mes horaires sont annoncés le vendredi donc ça permet de savoir à l'avance et de s'organiser » (Une caissière : 27 ans, mariée, Bac + 2, CDI, 30 heures hebdo).

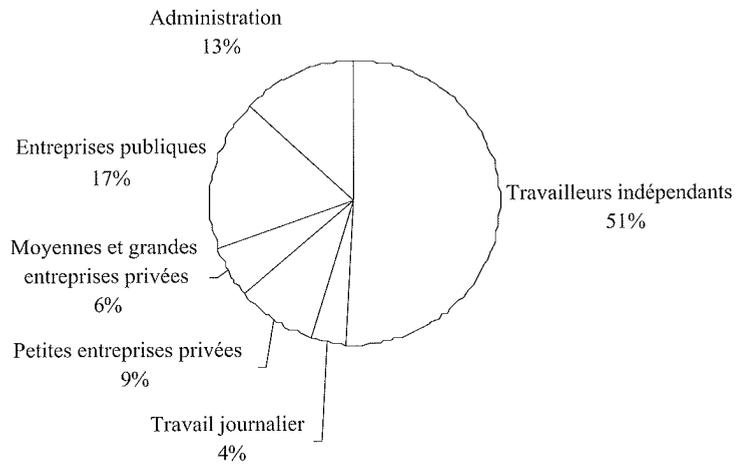
Ainsi, bien que les horaires de travail des caissières soient très variables et imprévisibles, ils font l'objet de négociations débouchant sur des arrangements qui rendent possible une meilleure articulation du temps de travail et du temps hors-travail. Mais pour saisir les véritables raisons de ce qui rend acceptable cette organisation du temps de travail aux yeux des caissières vietnamiennes et ce qui en fait la spécificité au regard du cas français, il est indispensable de la mettre en relation avec le contexte social.

3 – Le contexte social

Caissière : un emploi valorisé

L'emploi de caissière est considéré en France comme un emploi déqualifié, mal rémunéré et auquel sont associées des conditions de travail pénibles. Même si les caissières disent apprécier certains aspects de leur métier, il s'agit plutôt d'un choix par défaut. Il est envisagé par les étudiants qui travaillent en caisse comme un « petit job » pour la durée de leurs études, et ce sans perspectives professionnelles. A l'inverse, nous avons vu précédemment que la plupart des caissières vietnamiennes travaillent à Cora Mien Dong depuis son ouverture et aspirent à conserver cet emploi. Doit-on alors en conclure qu'elles se contentent de cet emploi « faute de mieux » ? Pour répondre, nous prendrons pour point de départ une question surprenante de par sa simplicité : qu'est-ce qu'être une caissière au Vietnam ?

Le Vietnam est un pays agricole, avec plus des deux tiers de sa population active dans l'agriculture, mais on observe depuis 1993 une accentuation de l'exode rural. Les réformes du Doi Moi ont autorisé les petites entreprises familiales, le commerce privé et les entreprises capitalistes à capitaux étrangers. A partir de 1987, ce sont les entreprises familiales et le travail indépendant qui se développent alors le plus rapidement (Hennaf, 2004).

Graphique 1 : Le travail non agricole par types d'emploi

Source : Enquête ORSTOM-Molisa, 1996 In Oudin (1999)

Si l'on se réfère au graphique ci-dessus, en partant des travailleurs indépendants qui constituent à eux seuls plus de la moitié du travail non agricole et en suivant le graphique dans le sens des aiguilles d'une montre, on obtient la répartition de l'emploi sur une échelle « contractuelle », les premiers étant démunis de tout contrat, protection sociale, protection par le code du travail, tandis que les derniers (l'administration) jouissent de toutes ces prérogatives. Entre les deux, on trouve des situations intermédiaires, l'assurance sociale s'appliquant en principe à tous les employés d'entreprises de plus de dix personnes et les dispositions du code du travail¹⁰ à toute personne employée, sous certaines réserves. Les salaires et les avantages sont généralement plus élevés dans les entreprises à capitaux étrangers. Le secteur privé enregistré occupe une place marginale dans l'emploi au Vietnam mais il assure de plus en plus de débouchés aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. Le rapport salarial « typique » ne concerne tout au plus que 36 % de la population étudiée, c'est-à-dire le secteur public et les grandes entreprises privées (Oudin, 1999). Encore faut-il être prudent, les grandes entreprises – y compris publiques – recourant à l'embauche de travailleurs temporaires ou sans contrat.

Dans ce contexte, caissière à Cora est un emploi valorisé. Alors même que la majorité de la population vietnamienne vit dans l'insécurité et la précarité, il donne accès au statut salarial offrant des garanties et permettant une certaine stabilisation. Les caissières jugent leur salaire élevé et sont surtout assurées de toucher la même somme tous les mois. Elles bénéficient également d'une assurance santé, de la protection du code du travail, d'un système de congés payés avantageux et de toutes sortes d'autres avantages rares au Vietnam. Par conséquent, ce n'est pas « faute de mieux » que les caissières tiennent à conserver cet emploi, mais parce qu'il s'agit d'un emploi stable et rémunérateur :

10. Adopté en juin 1994.

« J'ai l'intention de chercher un autre emploi mais je crains de ne pas en trouver un meilleur » (Une caissière : 21 ans, célibataire, Bac, CDI, 30 heures hebdo).

De même, pour les étudiants-salariés vietnamiens, ce « petit job » n'a pas systématiquement un caractère temporaire, comme c'est le cas pour les étudiants-salariés français. Il est même le plus souvent conçu en termes de perspectives de carrière ou en complément d'un autre emploi à l'avenir :

« Quand je serai enseignante, si l'enseignement ne me prend pas trop de temps, je continuerai de travailler chez Cora pour gagner un peu plus d'argent » (Une caissière : 21 ans, célibataire, étudiante Bac + 2, CDD 1 an, 24 heures hebdo).

On peut prendre pour preuve supplémentaire le niveau élevé de diplôme des caissières. Pour occuper un poste en caisse à Cora Mien Dong, les postulants doivent avoir le niveau Bac, niveau d'exigences d'autant plus élevé que, même s'ils sont essentiellement concentrés dans les villes, les diplômés sont bien peu nombreux au Vietnam.

La pluriactivité

Comme dans beaucoup de pays en voie de développement, il est courant au Vietnam de cumuler plusieurs activités. C'est un moyen de faire face à l'insécurité et au faible niveau de rémunérations. La mesure de la pluriactivité est difficile mais le nombre moyen d'emplois par personne est évalué à 1,4 (Oudin, 1999). Les plus précaires cumulent les emplois dans le secteur informel tandis que les plus avantagés ont un emploi de fonctionnaire ou salarié et un autre dans le secteur informel.

Les caissières de Cora, pour la plupart, ont une activité complémentaire : le plus souvent à domicile (comme la couture par exemple) ou dans un petit commerce pour aider un membre de leur famille. L'avantage de ces deux types d'activités est qu'elles sont facilement conciliables avec un autre emploi. Dans le cas du travail à domicile, les caissières sont libres d'organiser leur travail et leur temps comme elles le veulent, et dans le cas du travail dans un petit commerce, la large amplitude horaire d'ouverture leur laisse beaucoup de marges de manœuvre. Aussi, la variabilité et l'imprévisibilité des horaires de travail en caisse ne représentent pas une barrière pour une activité complémentaire de ce type. De plus, si le temps partiel en caisse ne les satisfait pas pleinement, cette activité complémentaire leur permet d'augmenter leur niveau de revenu au final. C'est donc l'existence du secteur informel associé à la pluriactivité qui rendent acceptable cette organisation du temps de travail aux yeux des caissières vietnamiennes.

Enfin, la pluriactivité invalide la notion d'« horaires atypiques » qui n'a plus aucun sens dans le contexte vietnamien. En France, les « horaires aty-

piques » correspondent au travail le week-end, le soir ou la nuit, et sont le plus souvent associés à une détérioration des conditions de vie en raison de la désynchronisation des temps sociaux et de la marginalisation sociale qui en résulte. L'individu travaillant selon des « horaires atypiques » serait en complet décalage avec les rythmes collectifs ce qui le mènerait à l'isolement (Appay et Thébaud-Mony, 1997). Même si les horaires de travail des caissières vietnamiennes se caractérisent par leur variabilité et leur imprévisibilité, on ne peut pour autant en conclure à une déstructuration de leur temps hors-travail. Pour parler d'« horaires atypiques », encore faudrait-il qu'il existe des « horaires typiques »¹¹. Au Vietnam, les « horaires typiques » ou les « durées typiques » n'existent pas. S'il existe bien une durée légale de travail fixée à 40 heures hebdomadaires, elle ne peut être considérée comme la « durée typique », d'abord parce qu'elle ne concerne qu'une petite minorité, ensuite de par la pluriactivité. Il en va de même des « horaires typiques ». Lorsque les Vietnamiens quittent leur travail, c'est le plus souvent pour travailler ailleurs. C'est le cumul des emplois qui constitue ici la norme. Par conséquent, le fait de travailler le soir ou le week-end est courant ce qui n'entraîne pas comme en France une désynchronisation des temps sociaux et une « marginalisation économique et sociale » (Angeloff, 1999). A cela s'ajoute une représentation du temps qui ne rend pas la prévision indispensable.

Le temps « polychrone »

Nous ne reviendrons pas sur le fait que le temps est une donnée collective que les hommes façonnent (Durkheim, 1985 [1912]). On peut le considérer comme une « convention » dans le sens où représentations et mesures du temps ne sont pas figées mais évoluent en fonction des besoins des hommes et de la société (Lallement, 2003).

Edward T. Hall (1992) établit ainsi une distinction entre « temps monochrone » et temps « polychrone ». Dans le premier, les activités s'y succèdent sans interférences, selon un emploi du temps serré, une programmation rigoureuse. Temps de la précision et de l'efficacité, il n'admet pas d'être troublé, interrompu, dissipé. Temps fugitif, sans épaisseur, l'horloge s'en fait par excellence l'indicatif, le révélateur, le comptable. A l'inverse, le « temps polychrone » se signale comme peu structuré, mou, divers, complexe, distendu, acceptant interférences, suspensions, superpositions. On y fait plusieurs choses à la fois. L'événement présent y domine, occulte toute notion d'écoulement, éloigne toute urgence de réalisation, ignore toute nécessité pressante d'achèvement.

Cette typologie est critiquable à maints égards. En réduisant l'ensemble des représentations du temps à un simple modèle dual, elle nous semble manquer de nuances, d'abord, parce qu'une typologie plus détaillée serait certainement plus pertinente ; ensuite, parce qu'elle laisse sous-entendre, ou du moins ne contredit pas, l'idée selon laquelle une société

11. Même dans le cas français, cela mériterait d'être discuté...

partagerait une seule et unique représentation du temps. Or si l'on peut admettre qu'une représentation du temps domine dans une société, elle coexiste le plus souvent avec d'autres. Enfin, à aucun moment Hall ne questionne l'origine de ces représentations différenciées du temps, ce qui tend à renvoyer à une vision essentialiste de celles-ci, alors même que nous insistons sur le fait qu'elles ne sont pas immuables mais construites historiquement et socialement.

Au-delà de tous les inconvénients que présente la typologie de Hall et en gardant en mémoire toutes ces réserves, nous pouvons néanmoins considérer, pour des raisons de facilité pour l'analyse, que les Français partagent plutôt une représentation du temps « monochrome » et les Vietnamiens plutôt une conception du temps « polychrone ». La première n'est pas plus rationnelle que la seconde : « les sociétés se donnent la représentation du temps dont elles ont besoin » (Grossin, 1986, p. 35), et ces représentations ne sont pas immuables. Ainsi, l'idée dominante en occident selon laquelle le temps est une ressource limitée que l'on peut gagner, dépenser, perdre, économiser, gaspiller, et dont le fameux adage de Benjamin Franklin rend si bien compte : « Le temps c'est de l'argent » (Weber, 1995 [1905], p. 189), n'est pas universelle et est un construit social et historique que ne partagent pas les Vietnamiens.

Le Vietnam est un pays dominé par l'agriculture où le travail est orienté par la tâche. Il en va de même dans le monde urbain, avant tout caractérisé par la pluriactivité et le développement des petits commerces. Les temps sociaux restent imbriqués, le temps de travail ne constituant pas une temporalité à part. La journée de travail est discontinue et sa longueur variable. Son déroulement ne fait pas l'objet d'une prévision précise, les Vietnamiens s'organisent au jour le jour. Cette représentation du temps permet dès lors de mieux comprendre pourquoi les délais de prévenance pour la planification des horaires de travail à Cora ainsi que leur variabilité et imprévisibilité ne posent pas de réels problèmes d'organisation pour les caissières vietnamiennes.

Conclusion

Pour faire face à la forte imprévisibilité des flux de clientèle, les distributeurs usent à la fois d'une « flexibilité quantitative interne », par le recours à l'emploi à temps partiel flexible, et d'une « flexibilité quantitative externe », par le recrutement d'une main d'œuvre de complément (Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999). De ce fait, les horaires de travail des caissières vietnamiennes sont extrêmement variables et imprévisibles. Et pourtant, alors même qu'en France, et pour les mêmes raisons, les caissières sont considérées comme la figure idéal-typique du temps partiel imposé et précaire, les caissières vietnamiennes se disent assez satisfaites de l'organisation de leur temps de travail.

Pour donner sens à ce vécu, nous avons adopté une posture constructiviste considérant que le temps de travail n'est pas imposé aux salariés de manière verticale et unilatérale par les employeurs, mais qu'il résulte d'une construction conjointe. Le temps de travail des caissières vietnamiennes fait ainsi l'objet de négociations permanentes, explicites et implicites, individuelles et collectives, entre les caissières et la responsable de caisse, qui donnent lieu à des « arrangements » facilitant la « conciliation » entre temps de travail et temps hors travail.

Mais tout l'intérêt, à notre sens, de la comparaison internationale réside dans le fait qu'elle nous oblige à adopter une posture plus critique et distanciée à l'objet de recherche qu'à l'accoutumée. Elle nous mène à questionner l'évidence et à prendre en considération « la contribution des contextes au formatage des faits sociaux » (Hantrais et Letablier, 1998).

Ainsi, être caissière au Vietnam n'est pas la même chose qu'être caissière en France. Alors qu'en France il s'agit d'un emploi déqualifié, c'est un emploi valorisé au Vietnam. De même, alors que le caractère variable, « atypique » et imprévisible des horaires de travail entraîne la marginalisation sociale des caissières françaises, du fait de la pluriactivité et de la prégnance du secteur informel au Vietnam, nous avons vu qu'il n'en allait pas de même pour les caissières vietnamiennes. La notion d'horaires « atypiques » n'a ainsi aucun sens dans ce contexte. Enfin, nous avons vu que les vietnamiens ne partagent pas le même rapport au temps que les occidentaux ne réclamant pas une prévision précise de leur temps.

Au final, l'étude du temps de travail des caissières vietnamiennes souligne l'impossibilité de penser le temps de travail indépendamment du temps hors travail et du contexte sociétal, ainsi que la nécessité d'analyser une situation locale en la mettant en relation avec le contexte global. Nous ne nous réclamons pas d'une seule méthode ou théorie que nous considérerions comme optimale par rapport à d'autres. On le voit, nous nous sommes plutôt résolu à une théorie « en miettes », au « bricolage méthodologique » (Lallement, 2005) en croisant méthodes et théories pour construire du sens. Nous invitons à étudier le temps de travail dans une perspective dynamique, considérant le temps de travail comme un compromis au sens de Reynaud « c'est-à-dire des règles générales, acceptables de part et d'autre, et constituant un ensemble raisonnablement cohérent » (1995, p. 55).

Ces compromis ne sont que des solutions provisoires et imparfaites qui visent à instaurer un équilibre temporaire, ou plutôt à gérer des déséquilibres, entre des intérêts souvent divergents. Les temps de travail relèvent d'une construction permanente et conjointe, par tâtonnements. Les compromis élaborés sont considérés comme acceptables de part et d'autre à un moment donné. De ce fait, ils sont fragiles et le plus souvent temporaires. Aussi, si aujourd'hui l'organisation de leur temps de travail satisfait les caissières vietnamiennes, cela ne préjuge en rien de leur opinion future. Le Vietnam est actuellement en pleine transition. Si les caissières peuvent

aujourd'hui facilement trouver une activité complémentaire dans le secteur informel, cela sera-t-il aussi aisé dans les années à venir ? L'emploi de caissière sera-t-il toujours aussi valorisé ?

MÉTHODOLOGIE

Nous avons commencé par une enquête exploratoire de six mois à Hanoi et HCMV durant laquelle nous avons récolté des informations nous permettant de mieux comprendre le contexte socio-économique du Vietnam ainsi que les manières de vivre des Vietnamiens. Nous avons également pris des cours de vietnamien. L'enquête dans l'hypermarché Cora Mien Dong s'est déroulée un an plus tard, en juillet-août 2003. Le matériau recueilli provient d'observations de situations de travail (tenue d'un journal de terrain), de discussions informelles, de documents internes, de 30 entretiens auprès du personnel et de la direction. Ayant auparavant réalisé une enquête dans un hypermarché en France, nous avons l'avantage d'avoir déjà une connaissance intime du travail des caissières. Pour les entretiens, nous avons travaillé en collaboration avec des interprètes.

BIBLIOGRAPHIE

- Angeloff, T. (1999), « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », in *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, pp. 43-70.
- Appay, B. (1999), « Vers une nouvelle rationalisation du travail ? Le cas de la grande distribution », *VIII^e journées de sociologie du travail*, Aix en Provence, pp. 5-14.
- Appay, B. et Thébaud-Mony, A. (1997), *Précarisation sociale, travail et santé*, Iresco, Paris.
- Cattaneo, N. (1997), « Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar », in *Les cahiers du MAGE*, n° 2, pp. 71-80.
- Durkheim, E. (1960 [1912]), *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, PUF, Paris.
- Gadrey, J., Jany-Catrice, F. et Ribault, T. (1999), France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail – Essai de socio-économie comparative, PUF, Paris.
- Grossin, W. (1986), « Le temps industriel : une représentation du temps désormais contestée », in *Sociétés*, n° 9, pp. 35-37.
- Guélaud, F. (1991), « Les diverses formes de gestion de la flexibilité dans les hypermarchés », in *Formation Emploi*, n° 35, pp. 3-13.
- Hall, T. E. (1992), *La danse de la vie – Temps culturel, temps vécu*, Points Seuil, Paris.
- Hantrais, L. et Letablier, M.T. (1998), « La démarche comparative et les comparaisons franco-britanniques », in *Revue de l'IRE*, n° 28, pp. 145-163.
- Junter-Loiseau, A. (1999), « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? », in *Cahiers du Genre*, n° 24, pp.
- Lallement, M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris.
- Lallement, M. (2005), « Comparer, traduire, bricoler ». In : Barbier, J.C. et Letablier, M.T. (éd.), *Politiques sociales. Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, Peter Lang, Bruxelles, pp. 169-190.
- Lallement, M. et Spurk, J. (2003), *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS Editions, Paris.
- Lapeyre, N. et Le Feuvre, N. (2004), « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de conciliation travail-famille dans les professions libérales en France », in *Nouvelles Questions Féministes*, n° 3, pp.
- Maruani, M. et Nicole-Drancourt, C. (1989), *La flexibilité à temps partiel – Conditions d'emploi dans le commerce*, La Documentation Française, Paris.
- Moati, P. (2001), *L'avenir de la grande distribution*, Odile Jacob, Paris.
- Oudin, X. (1999), « Le *Doi Moi* et l'évolution du travail au Vietnam », in *Revue Tiers Monde*, n° 158, pp. 377-396.
- Prunier-Poulmaire, S. (2000), « Flexibilité assistée par ordinateur – les caissières d'hypermarché », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 134, pp. 29-36.
- Reynaud, J.D. (1995), *Le conflit, la négociation et la règle*, Octares, Toulouse.
- Weber, M. (1964 [1905]), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Plon, Paris.

Travail à domicile et TIC : droit à la déconnexion et négociation de la disponibilité

Claudie Rey*
Françoise Sitnikoff**

Les changements constatés depuis une vingtaine d'années dans le monde du travail affectent la configuration des modes de vie. Le rythme taylorien et le modèle fordiste qui ont longtemps dominé la vie sociale ont perdu de leur importance. Le travail change, dans son contenu, dans sa localisation et dans son organisation (Jeannot et Veltz, 2001). Le redéploiement spatial des activités s'accompagne d'une transformation des rapports au temps : quand elles ne s'inscrivent pas dans un espace précis et quand elles sortent des limites physiques de l'entreprise, les activités sont plus difficilement mesurables et le temps de travail devient plus diffus.

Le développement des horaires atypiques – le soir, de nuit, les fins de semaines, les jours fériés (Paoli et Merllié, 2001 ; Bué, 2005) –, l'alternance entre périodes d'emploi et périodes de formation ou de chômage, la réduction et l'annualisation du temps de travail, l'effacement de la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée concourent à modifier et à diversifier les modes de vie. La désynchronisation croissante des horaires interroge tant sur les pratiques familiales que sur l'organisation des activités de production de biens et de services. Travail et hors travail sont ici étroitement mêlés, comme se trouvent articulées la question des vécus individuels et celle des régulations publiques, économiques, juridiques.

Les spécialistes constatent l'émergence de « nouveaux régimes temporels » (Godard, 2000) caractérisés par l'intensification et l'obligation d'être disponible en permanence. Les emplois du temps traduisent une multiplication des activités au cours d'une même journée : ils se caractérisent par un entrelacement des activités à finalités professionnelles ou des activités extra-professionnelles, et par une relative imprévisibilité.

Les régimes temporels actuels et le redéploiement des espaces de travail concourent à transformer la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée et interrogent sur les enchevêtrements du travail et du hors travail.

« (...) quitter son poste de travail ne signifie pas être immédiatement dans le hors-travail. La mobilisation cognitive du travail instaure une sorte de sas entre le travail et le hors-travail, un continuum qui brouille les frontières entre les deux sphères, un recouvrement de l'une par l'autre. Se départir du travail est moins aisé qu'auparavant, d'autant que l'habitat recèle désormais des technologies (ordinateur individuel, accès à l'internet) qui peuvent replonger l'individu

*Maître de conférences en sociologie
Université de Tours
rey@univ-tours.fr

**Maître de conférences en sociologie.
Université de Tours
sitnikoff@univ-tours.fr

dans l'univers du travail, tandis que d'autres technologies telles que le téléphone ou l'ordinateur portables se déplacent avec lui d'un univers à l'autre. » (Boulin et Mückenberger, 2002 : 55)

Dans ce contexte, peut-on envisager le temps de travail sans le référer aux autres temps sociaux et sans le rapporter à une réflexion sur l'espace ? Charles Gadéa et Michel Lallement plaident « *en faveur d'un rapprochement entre sociologie du temps et sociologie de l'espace. L'usage des nouvelles technologies de communication (e-mail, mobiles, télétravail...) révèle en effet une interpénétration plus forte que jamais entre ces deux dimensions structurantes de la vie sociale. Tout chercheur en fait quotidiennement l'expérience : on ne travaille pas de la même manière et au même rythme à domicile et au bureau... Si, au total, nous ne pouvons nous prononcer avec certitude sur le devenir du temps de travail, reste une conviction que nous souhaitons afficher : il n'y a pas plus de raison aujourd'hui qu'hier pour que les temps sociaux puissent aisément se concilier les uns avec les autres* » (Gadéa et Lallement, 2000 : 45).

La confusion temporelle n'est pas spécifique au travail à domicile mais elle a, dans ce cadre-là, une visibilité plus grande, d'autant que l'espace privé est investi comme espace professionnel et que la famille est nécessairement concernée par l'organisation du travail (Lallement 1990, Lallement 2003). Mêlant des réflexions sur le contenu du travail, sur les localisations et les mobilités des activités, sur l'effritement des frontières entre les différentes sphères de l'existence, les analyses des juristes concordent avec les études sociologiques du monde du travail contemporain :

« Aujourd'hui et a fortiori demain, pour des « travailleurs du savoir » de plus en plus autonomes, l'ubiquité caractéristique du travail immatériel fait question en dissolvant la frontière professionnel/personnel. Débiteur d'une obligation de résultats, ils savent que ce qui n'est pas fait le soir se retrouvera à l'identique le lendemain matin : autant emmener une disquette à la maison « pour travailler tranquille » : grâce au portable et une connexion haut débit, on travaille beaucoup mieux au domicile qu'au bureau, y compris en groupe. Or cette veillée laborieuse risque de se prolonger tard car le propre du travail intellectuel est d'être toujours améliorable, bref jamais vraiment fini. » (Ray, 2004 : 58)

I – Quand le travail s'installe à domicile

Le rapport à l'espace de travail et le rapport au temps de travail peuvent être appréhendés dans une relation d'interdépendance (Pillon, 1995). L'installation du travail à domicile, couplée à l'utilisation des TIC, déplace le travail de la sphère professionnelle à la sphère privée et nourrit une réflexion sur la disponibilité.



Être disponible : entre contrainte et autonomie

L'hypothèse d'une exigence croissante de disponibilité dans différentes sphères de l'existence mérite d'être approfondie. La notion de disponibilité rejoint celle de joignabilité utilisée pour décrire, par exemple, les usages du téléphone mobile. Pour articuler plus étroitement ces notions avec la problématique des temps sociaux, nous proposons d'utiliser le concept d'extensibilité qui renvoie à la fois au sentiment de n'en avoir jamais fini, au fait de ne pas pouvoir tracer de frontières temporelles nettes et au renforcement de l'autodiscipline au travail.

En accentuant le brouillage des limites du travail, les nouvelles formes d'activité – dont le télétravail à domicile est emblématique – déstabilisent l'organisation et la définition de la vie privée. Ces transformations, qui relèvent à la fois de la vie quotidienne et des libertés publiques, peuvent être appréhendées tant d'un point de vue sociologique que juridique. La question du temps de travail, et de ses fondements juridiques, est historiquement constitutive d'évolutions sociales plus globales. (Gélineau-Larrivet, 2000 : 238) Le juriste Jean-Emmanuel Ray explique, de surcroît, que « *le temps de la famille comme celui de la société, [sont] forcément très sensibles à toute modification du rythme salarié, qui façonne en creux toute notre vie sociale.* » (Ray, 2000 : 241)

La confrontation des champs disciplinaires de la sociologie et du droit est riche, notamment lorsqu'il s'agit de cerner les enjeux relatifs au temps de travail.

Les questions soulevées par le déplacement et l'intensification des activités de travail prennent une acuité supplémentaire et inédite avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et l'application de nouvelles mesures sur le temps. Les réglementations du travail, qui ont été élaborées sur la base du modèle industriel, s'avèrent aujourd'hui insuffisantes.

« Jusqu'à présent, les fondements du travail traditionnel reposaient sur une unité de temps et une unité de lieu – des horaires et une usine, une entreprise... identiques pour tous. Désormais ce cadre fixé par la jurisprudence et les dispositions légales apparaît trop étriqué, restreint au regard des implications actuelles de ces évolutions. » (Arcadias, 2002)

Ainsi, se pose la question de la manière dont les individus négocient leur disponibilité. La négociation d'une coupure entre le travail et le hors travail représente un enjeu majeur pour le travailleur à domicile, pour son employeur ou son commanditaire et pour sa famille. La capacité à « savoir décrocher », à « savoir se déconnecter » fait partie des compétences aujourd'hui requises dans l'exercice du travail. Le « savoir-décrocher » est un savoir pratique, dépendant de l'expérience, selon la logique du « learning by doing ».

Cette compétence, qui mobilise à la fois une capacité à articuler et une aptitude à segmenter les différentes sphères de l'existence, s'acquiert et

s'applique différemment selon le genre et selon le degré d'expérience (Haicault, 2000b). Ainsi, ayant encore à assumer la plus grande partie des tâches domestico-éducatives (Barrère-Maurisson, Rivier et Minni, 2001 ; Degenne, Lebeaux et Marry, 2002), les femmes œuvrent à la croisée du travail et du hors travail (Tremblay, 2003) et négocient leur disponibilité différemment des hommes (Méda, 2003).

Les télétravailleurs à domicile :

une population à la croisée des mondes professionnel et personnel

L'externalisation du travail hors des murs de l'entreprise s'accompagne d'une pluralisation des espaces susceptibles d'être investis par les activités professionnelles : le télétravail est une des manifestations de cette pluralisation ; il peut se déplacer dans tout lieu où il est possible d'utiliser les TIC (Accord-cadre européen sur le télétravail, 2002). Il peut être nomade ou, à l'inverse, être sédentaire et s'installer à domicile (Haicault, 1998). C'est sur cette dernière situation – le télétravail à domicile – que nous focaliserons notre analyse.

Pour les juristes spécialisés en droit social, l'exemple du télétravail est construit comme une illustration pertinente des permanences et discontinuités qui caractérisent l'évolution des mondes du travail :

« Le télétravail – travail loin du centre de production – s'est installé en France avec ses avantages pour les télétravailleurs – aménagement du temps de travail, liberté de choix de l'installation géographique – et ses avantages pour l'entreprise – notamment la réduction des frais fixes – mais aussi ses imprécisions ou abus éventuels portant aussi bien sur le statut de télétravailleur – salarié ou indépendant – que sur la productivité exigée du personnel auquel on impose désormais une obligation de résultats par le canal de laquelle pourraient se réintroduire les tares du travail à domicile de jadis. » (Gélineau-Larrivet, 2000 : 239)

Le télétravail à domicile est-il une rencontre inédite entre « le travail à domicile de jadis » et les formes modernes du travail post-industriel ? Cette question mérite d'être affinée en fonction des types de populations qui le pratiquent et en fonction de la proportion du temps passé à domicile. Notre recherche porte sur une population qualifiée (professions intellectuelles supérieures, cadres, professions indépendantes...), dont la représentation est forte parmi les travailleurs à domicile (Akyeampong et Nadwodny, 2001) et parmi les télétravailleurs (Paoli et Merllié, 2001). Les personnes enquêtées ont soit un statut de salarié, soit un statut d'indépendant et, dans certains cas, ont successivement connu les deux statuts. Concernant les rythmes du travail à domicile, notre population est constituée de personnes qui alternent entre activités professionnelles à la maison et travail à l'extérieur (dans l'entreprise, dans des bureaux loués, chez des clients). Elle correspond au deuxième type figurant dans la définition

donnée par *Le forum des droits sur l'internet* qui distingue trois situations de télétravail à domicile :

« 1. Le télétravailleur peut travailler de façon exclusive à son domicile ; (...) le télétravailleur pourra passer de manière ponctuelle dans les locaux de l'entreprise lorsqu'il est salarié ou bien rencontrer des clients. Mais son activité sera de manière prédominante son domicile.

2. Le travail peut s'effectuer en partie à domicile. Dans ce cas, le télétravailleur conserve un lien plus important avec son environnement de travail en alternant une présence domicile / bureau (...) le salarié ne travaillant à son domicile que deux ou trois jours par semaine ; le reste du temps, il travaille dans les locaux de l'entreprise. Cette forme de travail a souvent été appelée travail « télépendulaire », en alternance dans les locaux de l'entreprise et à domicile.

3. Enfin, certaines sociétés sont organisées entièrement autour du télétravail à domicile. Ainsi (...) une entreprise a indiqué (...) qu'elle ne possédait pas de locaux ; les réunions ayant lieu dans des salles louées pour l'occasion. La plupart des réunions restaient virtuelles (avec audio et partage d'applications) ; l'ensemble des salariés ayant été recruté dès l'origine pour ne travailler qu'à domicile. » (*Forum des droits sur l'Internet*, 2004 : 8)

Nous avons accédé à notre population par réseaux de relations, les télétravailleurs échappant aux formes traditionnelles de la catégorisation statistique et n'étant pas répertoriés de manière systématique. La méthode qualitative, basée sur des entretiens et des observations, nous a semblé la plus adaptée pour analyser des situations, des modes de vie quotidiens où interfèrent le professionnel et le domestique. Ainsi, les réactions des conjoints, les formes de négociation avec les enfants, l'agencement de l'espace de la maison, la segmentation fine des emplois du temps (avec des entrelacements parfois très étroits des activités professionnelles et extra-professionnelles) se prêtaient plus adéquatement à une approche qualitative. Si la méthode qualitative nous a semblé correspondre à notre projet de recherche et à notre problématique, il nous a paru également important de confronter les situations singulières que nous avons étudiées à des analyses plus générales, intégrant des enjeux globaux, d'ordre sociologique ou juridique. C'est pourquoi, outre la littérature sociologique nous donnant une utile vue d'ensemble, nous avons souhaité exploiter les apports des juristes. Ce dialogue des approches sociologiques et juridiques a été, pour nous, riche d'enseignements, notamment parce qu'il nous a permis d'analyser les situations et discours particuliers à l'aune de cadrages et principes juridiques.

Ainsi, lorsque nos enquêtés disent qu'ils ont été volontaires pour transférer leurs activités à leur domicile, nous confrontons leurs propos à la jurisprudence française. En effet, la Chambre sociale de la Cour de Cassation (Arrêt Abram du 2 octobre 2001) a précisé qu'une société ne peut pas imposer le travail à domicile à son salarié, même en cas de ferme-

ture de ses locaux : le domicile n'est pas un espace banal et ne peut accueillir le travail que sous certaines conditions, notamment le volontariat du salarié (Alix, 2001).

En commençant cette recherche, nous avons envisagé plusieurs facteurs de différenciation à l'intérieur de notre population. La littérature sociologique sur le télétravail – mais également sur le travail en général – insiste sur la distinction entre indépendants et salariés et il est incontestable que cette différence a historiquement structuré le monde du travail, sa législation, ses nomenclatures, etc. Mais pour le cas particulier de notre recherche, cette catégorisation n'est pas apparue comme étant la plus pertinente, notamment parce que les salariés revendiquent une forte autonomie dans leur travail et adoptent les modes de conduite des indépendants. En revanche, les critères relatifs au genre et à la situation familiale (vie en couple ou en solo, composition de la famille vivant sous le même toit que le télétravailleur, âge des enfants, etc.) sont ressortis de manière manifeste au cours de l'enquête.

2 – Les limites du travail à domicile

Des temps flous

L'interdépendance de plusieurs phénomènes – développement des TIC, globalisation des échanges, effritement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, investissement d'espaces qui n'étaient pas initialement dévolus au travail, redéfinition de la valeur travail – favorise l'émergence de pratiques professionnelles qui questionnent les modes de catégorisations et d'analyse des activités. L'affaiblissement des limites temporelles devient un « fil rouge » qui permet d'étudier de nouveaux rapports à l'espace, au travail, à l'emploi, à la sociabilité, à la famille. L'extrait d'entretien qui suit condense un grand nombre de significations et d'enjeux relatifs aux temps flous :

« Ça m'est déjà arrivé... en ville, de m'installer à une terrasse de café et puis sortir un crayon, demander une feuille de papier. J'essaye quand même de... Même si je fais autre chose pendant mes heures de boulot, c'est quand même des heures de boulot. C'est vrai que des fois, ma famille, mes amis ne comprennent pas parce que on va faire une ballade, je prends le portable. Je dis : « Oui, je me permets de faire deux heures de ballade maintenant parce qu'il fait beau mais c'est des heures de boulot, quand même donc j'ai besoin d'être joignable. » C'est un peu la contrepartie. Alors le problème, aussi, c'est que je bosse beaucoup avec les pays arabes, donc samedi, dimanche, c'est aussi comme ça.

Voilà, c'est la question que j'allais poser : les jours de boulot, ça veut dire quoi ?

Ça veut dire... par rapport au portable et à la disponibilité, ça veut dire tout le temps. Ça veut dire... on a des différences horaires avec l'Égypte... ça m'est

déjà arrivé, un client d'Arabie Saoudite qui m'appelle un matin, à 6 heures du matin, à cause du décalage horaire. Je vais pas lui dire : t'es gentil, là, tu me réveilles, il est 6 heures donc... Mais c'est vrai que ça peut vite devenir de l'esclavage. C'est-à-dire qu'il faut vraiment arriver à gérer... Moi, mon boulot me passionne. Et c'est vrai que pour le moment, j'ai pas de famille, enfin j'ai pas de même, j'ai pas de mec, donc c'est vrai que j'ai pas besoin de disponibilité, je peux vraiment être dévouée à mon boulot. Je sais aussi dire stop. Il y a des moments, ça va. Si c'est à 9 heures le soir, je vois qui m'appelle, il y a des fois, je sais que c'est pas des trucs urgents, ça attend. Mais c'est vrai qu'il y a d'autres fois, non. Même avec des amis, un truc de boulot, bon j'ai tendance à répondre parce que je sais que c'est important. Je gère un peu ce boulot et l'entreprise comme si c'était la mienne. » (femme, célibataire, sans enfant)

Les témoignages de nos enquêtés montrent que les démarcations temporelles traditionnelles (entre le jour et la nuit, entre la semaine et le week-end, entre l'activité professionnelle et les vacances) perdent de leur prégnance :

« Est-ce que vous vous donnez des limites sur les week-end ou... »

Aucune. Je fais pas de différence.

Vous pouvez travailler le samedi... le dimanche...

Il m'est arrivé à une époque de travailler pendant un mois sans week-end. Non, aucune limite. Aucune limite parce que ça pose pas et ça a jamais posé de problème du point de vue familial. [...]

Et à l'inverse, est-ce que vous vous autorisez à vous mettre « off » un jour de semaine ?

Ah totalement. Ça tient aussi à la nature du travail. Quand le truc est fini et puis qu'il y a pas d'autres choses à faire, il y a pas besoin de travailler. Moi, j'ai absolument pas besoin de m'occuper. C'est sûr qu'un mec dans un bureau, il y a le patron qui est là et tout, il faut qu'il fasse semblant de bosser, même s'il a rien à faire. Mais non, absolument pas, non, non. On s'arrête, on fait autre chose. On lit, ou le jardin. Non, c'est par séquences mais il y a aucune obligation en dehors des contraintes spécifiques de planning professionnel. C'est tout, c'est celles-là qui dictent la structuration du temps. Et le reste, c'est un temps qui est ouvert.

Voilà, indépendamment de la nature du jour, si c'est un jour de semaine, de week-end...

Oui, oui, tout à fait.

Et presque de la nature des heures.

Oui, oui, tout à fait. De la nature des heures. Et puis la notion de vacances. On n'a pas à prendre des vacances au moment des vacances scolaires. Et alors, c'est assez étonnant, parce que, à la limite, le fait de savoir qu'on peut partir

en vacances quand on veut, on en a moins besoin. » (homme, vit en couple, a des enfants adultes ayant leur autonomie résidentielle)

Le « *temps ouvert* » des télétravailleurs est également le temps qui reste, après que toutes les obligations liées au travail aient été satisfaites. Mélange de contrainte, d'autocontrainte, de liberté revendiquée, le rapport au temps apparaît ici dans toute son ambivalence.

Le concept d'extensibilité

Aux concepts qui permettent d'appréhender les évolutions actuelles du travail (flexibilité, intensification, etc.) il faudrait ajouter celui d'extensibilité qui renvoie à la montée en force des conduites d'auto-contrainte dont les travailleurs à domicile sont emblématiques.

L'extensibilité du travail est liée au sentiment de n'avoir jamais fini (Tardif et Lessard, 1999). Dans la pratique, la nuit devient fréquemment un territoire privilégié de l'extensibilité car elle est occupée par les tâches qui n'ont pas pu être accomplies pendant la journée et qui empiètent sur les moments de repos et de sommeil.

« Bon, les repas ont toujours lieu ! (rires) J'dirais que c'est rare que je fasse sauter un repas. Donc, je sais pas, ils ont leur place. Après moi le... Si j'suis pas arrivé, j'dirais dans la journée... je le ferai la nuit, le travail. » (femme, vit en couple, a des enfants adultes ayant leur autonomie résidentielle)

Selon les témoignages que nous avons recueillis, l'organisation des activités professionnelles n'est plus déterminée par le temps de l'horloge, mais par le « temps du corps », le temps physiologique qui, par des signes de fatigue ou de stress, impose un minimum de repos.

Mais, en dernier ressort et dans les situations d'urgence, même le temps du corps est négocié en fonction des fluctuations et des impératifs du travail.

« Le travail se fait en fonction des urgences, j'dirais, ou les priorités des clients. Si les clients me disent « ça, il me le faut pour tel jour », bon ben ça va être jour et nuit pour que ce soit fait tel jour, et puis après... après y aura autre chose qui se présentera en priorité.

Donc là en fait c'est plus les contraintes du travail...

Plus les contraintes du travail, voilà. J'ai pas... j'ai pas d'organisation... Non, j'ai pas... Je m'organise... bien ! (rires) J'ai pas l'impression d'être débordée. C'est le contingent qui travaille, point. Quand on fait ce travail là, c'est un travail par flux, par rythme, et quand le flux est important je sais qu'après y aura une baisse, forcément. » (femme, vit en couple, a des enfants adultes ayant leur autonomie résidentielle)

Quel droit à la vie privée et au repos ?

La complémentarité des approches sociologiques et juridiques est fructueuse lorsqu'il s'agit d'appréhender les reconfigurations horaires, *a fortiori* dans un contexte d'émergence de nouvelles figures d'activité (Thoemmes, 1999 ; Ray, 2000). Dans cette perspective, nous sommes amenées à réfléchir au contenu sociologique et juridique du droit à la vie privée et de la définition du temps de repos effectif et de loisirs garantis dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948. Les juristes considèrent le droit au repos comme un droit de l'homme et plaident en faveur d'une définition plus rigoureuse du temps de repos (Waquet, 2000). Relevant d'une sphère plus intime que le temps de repos, la vie privée est, elle aussi, conditionnée par l'activité professionnelle, la porosité entre les différents moments de l'existence étant à la fois une réalité sociale incontestable aux yeux des juristes (Sargos, 2004) et un état de fait appelant une régulation par le droit. L'investissement du domicile comme lieu de travail contribue à accroître cette porosité. Les analyses et textes juridiques montrent que la réflexion sur la protection du domicile et celle sur le respect de la vie privée sont étroitement liées (Waquet, 1998 ; Waquet 2004).

Le droit à la vie privée est défini comme « *le droit de se soustraire aux sollicitations des tiers* » (Gérard Cornu cité par Jean-Emmanuel Ray) ou le droit « *à être laissé tranquille* » (Jean Carbonnier cité par Jean-Emmanuel Ray). Parallèlement, les juristes s'interrogent sur l'émergence d'un nouveau droit des repos, spécifiquement dans un contexte de flexibilisation du temps de travail (Morin, 2000) et de développement du travail à domicile. Se posent les questions de l'identification et de la protection du droit des repos : « *Quelles sont les règles qui structurent ces repos ? Comment sont-ils acquis ? À l'initiative de qui peuvent-ils être pris ? De quels droits les salariés disposent-ils s'ils ne peuvent pas prendre ces repos ?* » (Morin, 2000 : 231). Si le temps de repos se définit comme la période où le salarié n'est pas subordonné à son employeur, il devient important de borner les moments de disponibilité et d'indisponibilité. Le droit au repos peut se convertir en une obligation de repos imposée aux salariés qui, par autocontrainte et excès de zèle, doivent parfois être protégés contre eux-mêmes (Waquet, 1998).

Le droit des repos est indissociable du droit du travail. Mais les modes de catégorisations des activités et des temps méritent d'être aujourd'hui revisités : « *la simple opposition : temps de travail effectif – temps de repos ne suffit pas, ne suffit plus, à rendre compte de la réalité et à gérer juridiquement le temps.* » (Waquet, 2000 : 289) Lorsque le droit n'est plus suffisant pour délimiter le temps de travail et pour définir la frontière entre le temps de travail et le temps de repos, les individus doivent trouver, au quotidien, en fonction des situations concrètes, des moyens pour négocier leur disponibilité.

3 – La négociation de la disponibilité

En raison des transformations des activités de travail, les cadres spatio-temporels changent. Lorsque le temps de travail n'est plus limité ni par des réglementations, ni par l'organisation de l'entreprise, ni par des outils de contrôle du temps, ni par l'exemplarité des collègues, il revient à l'individu d'organiser son temps de travail, en situation (Thoemmes, 2000). L'enquête de terrain nous montre que trois limites peuvent être mobilisées : les contraintes physiologiques (le temps du corps), la capacité à savoir-décrocher qui se construit comme une compétence sur la base de l'autocontrainte, les obligations et injonctions familiales.

Savoir décrocher : une compétence qui s'acquiert

La coupure entre vie professionnelle et vie hors travail fait l'objet d'un apprentissage et participe d'une forme de compétence. La maîtrise de la gestion du temps est définie comme « *un savoir-faire totalement nouveau* » (Haicault, 2003). Nos travaux de terrain montrent qu'à mesure qu'elles prennent de l'expérience, les personnes redéfinissent les relations entre leur vie de travail et leur vie hors travail. Cette renégociation, qui passe par l'installation d'une frontière plus étanche entre les deux sphères, relève d'un savoir d'expérience, acquis « sur le tas », au même titre que d'autres savoirs. Elle passe par la mise en œuvre d'un « savoir-décrocher » qui consiste à se fixer des limites temporelles.

« Huit heures : dîner. Neuf heures trente : je remonte [dans son bureau], si c'est nécessaire. Si c'est pas nécessaire, non, on le fera demain, il y a pas de problème, il y a le temps. Mais en cas de bourre, préparer des propositions pour un client, terminer une étude, terminer la préparation d'un stage, oui, ça peut être minuit, oui. Pas au-delà. Mais ça peut être minuit.

Minuit, c'est la limite.

Oui. Oui, parce que, après, pour redémarrer le matin, bon. Et puis ça pose pas de problème dès lors qu'on a quand même programmé suffisamment. Je pense que les gens qui sont obligés de travailler toute la nuit, ce sont des gens qui ont pas prévu, quand même, je pense. » (homme, vit en couple, a des enfants adultes ayant leur autonomie résidentielle)

Comme les autres savoirs pratiques, le savoir-décrocher s'acquiert dans la relation aux autres et les règles peuvent en être élaborées par l'entourage. Nous pensons à ces situations où le conjoint proteste parce que le travailleur n'est pas disponible pour le repas familial ou veille trop tard. L'extensibilité n'est possible que si les proches sont d'accord. Dans le cas contraire, l'opposition des proches fixe des limites et borne le temps de travail. On retiendra que l'intervention sur le temps passe éventuellement par une intervention sur l'espace : le fait d'isoler spatialement le bureau

des autres pièces de la maison modifie le rapport au temps de travail et rend moins aisé l'entrelacement des activités.

Disponibilité au masculin, disponibilité au féminin

Le travail à domicile informe sur les relations complexes entre travail prescrit et travail réel, entre travail incompressible et travail compressible. Ces articulations se déclinent différemment selon la définition que les individus ont de la disponibilité. La conciliation des activités familiales et professionnelles participe au tracé de nouvelles configurations spatio-temporelles (Haicault, 2000a).

La disponibilité des femmes s'est construite historiquement, socialement, culturellement sur le modèle du « care » et de la disponibilité continue tandis que le modèle social de la disponibilité masculine est plutôt marqué par la discontinuité. « (...) alors que les hommes jouissent d'une véritable alternance entre jours travaillés et jours de repos, les journées sans activité professionnelle des femmes actives sont quasiment aussi longues que les jours où elles travaillent » On note « une plus grande similarité entre journées d'activité professionnelle et de repos pour les mères, alors que les hommes conservent mieux l'opposition dans leur emploi du temps entre jours travaillés et jours de repos » (Algava, 2002 : 10-11).

Nos observations et nos entretiens, ainsi que l'analyse documentaire, montrent que ces différences de disponibilité se projettent dans l'organisation spatiale. Les femmes installent plus fréquemment leur bureau au sein même de l'habitation de manière à « être disponible » « avoir l'œil sur tout ».

Les hommes préfèrent un espace séparé du cœur de la maison : les sous-sols ou dépendances sont plus souvent appropriés au masculin et apportent des garanties plus grandes de tranquillité :

« Et quand vous avez recherché un logement ici...

Il fallait un bureau. Ou une chambre supplémentaire, quoi. On a deux enfants donc il faut quatre chambres. C'est ce qu'on a dit à l'agence. Il faut en tout cas une pièce réservée à mon travail.

Comment est-ce que vous pourriez décrire votre maison ?

Par rapport au sujet qu'on traite, elle est très bien puisque, en fait, le bureau il est complètement isolé. A l'étage on a les chambres, au rez-de-chaussée on a la pièce de vie et la cuisine, et puis en dessous on a le garage et puis on a une chambre qui est le bureau. [...]

Quand vous êtes au bureau, ça vous arrive d'entendre les enfants qui font du bruit ici ?

Non, c'est isolé.

Phoniquement...

Phoniquement, oui, sans le faire exprès, c'est la maison qui est comme ça. Par contre, si j'entendais du bruit, ça me gênerait, oui. » (homme, vit en couple, a des enfants en bas âge)



Le rapport différencié à l'espace est en adéquation avec des négociations différentes de la coupure travail – hors travail, les hommes étant plus fréquemment des adeptes de la séparation entre les deux univers :

« *La seule utilisation que j'ai de mon bureau pour une activité non professionnelle, c'est fumer une cigarette. Et strictement. Un coup de téléphone privé, il est passé du domicile.* » (homme, vit en couple, a des enfants adultes ayant leur autonomie résidentielle)

Si les femmes actives sont plus concernées que les hommes par les conflits résultant de la conciliation du professionnel et du privé (Tremblay, 2003), ce conflit se manifeste-t-il avec plus de visibilité quand les femmes travaillent à domicile ou trouve-t-il des formes de résolution ? La privatisation des problèmes de conciliation est un phénomène qui est aujourd'hui bien analysé : « *La conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est souvent présentée comme un problème strictement individuel, une affaire privée, voire un "problème de femme", à l'égard duquel les employeurs, l'État et la société n'ont pas à intervenir. En présentant la conciliation comme un problème individuel, il s'ensuit que les solutions sont recherchées elles aussi très souvent dans une optique purement individuelle* » (Tremblay et Villeneuve, 2002 : 35-36). Comment cette privatisation peut-elle faire l'objet d'un déplacement vers des préoccupations collectives, voire politiques, si elle « s'enferme » au domicile ? À l'inverse, la cohabitation des différentes responsabilités assumées par les femmes à l'intérieur d'un même espace ne rend-elle pas obligatoire un traitement social des problèmes de conciliation qui, à domicile, seraient potentiellement plus conflictuels ?

Les différences de disponibilité entre les hommes et les femmes se comprennent en référence à la question de la conciliation : c'est bien parce que les femmes prennent en charge l'articulation des différentes sphères qu'elles se situent dans une disponibilité continue. D'autres facteurs entrent en considération pour appréhender les vécus de la disponibilité : l'expérience professionnelle, la durée de pratique du travail à domicile ont également une influence importante. Le rapport à la disponibilité se construit dans la pratique, au cours de la trajectoire, en fonction d'expériences multiples et peut aboutir à la constitution d'une compétence que nous avons appelée le « savoir-décrocher ».

Conclusion

Le télétravail à domicile reflète à la fois une évolution des modes de vie et une transformation des pratiques de travail. La multiplication des temps incertains, la tertiairisation et la moindre visibilité matérielle du travail et de ses résultats, le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultats génèrent une exigence croissante de disponibilité et favorisent l'extensibilité du travail.

À l'instar des juristes qui considèrent que les notions de temps de travail et de temps de repos sont à (re)construire – car l'héritage du droit élaboré sur le modèle de la période industrielle ne peut plus être considéré comme un acquis (pour les salariés) et comme une donnée (pour les chercheurs) – nous souhaitons envisager la notion de disponibilité comme une construction sociale. Plus spécifiquement, le rapport à la disponibilité se construit dans la pratique, au cours de la trajectoire, en fonction d'expériences multiples et peut aboutir à la constitution d'un « savoir-décrocher » (dont l'esprit rejoint le « droit à la déconnexion » proposé par Jean-Emmanuel Ray).

Comme d'autres savoirs pratiques, le « savoir-décrocher » est le fruit des différents modes de socialisation liés à l'activité professionnelle. Il se constitue à travers la succession des expériences singulières et interroge la relation du général au particulier, de l'individu au collectif. Savoirs forcément pluriels, en raison de la diversité des expériences qui les construisent, les savoirs pratiques incitent d'autant plus à pluraliser la notion de monde du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Akyeampong, E. et Nadwodny, R. (2001), « Évolution du lieu de travail : le travail à domicile », in *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 9, pp. 33-46.
- Algava, E. (2002), « Quel temps pour les activités parentales ? », in *Études et résultats*, n° 162, pp. 1-12.
- Alix, P. (2001), « Le télétravail à domicile n'est pas un travail à distance comme un autre », in *Cahiers du DRH*, n° 49.
- Arcadias, G. (2002), « Téléphone portable et relations de travail », in *La Revue. The Edhec Journal of Law, New Technology and Best Legal Practices*, n° 2, consulté sur <http://legal.edhec.com>.
- Barrère-Maurisson, M.-A. Rivier, S. et Minni, C. (2001), « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail », in *Premières synthèses*, n° 1111, pp. 1-8.
- Boulin, J.-Y. et Mückenberger, U. (2002), *La ville à mille temps*, Éditions de l'Aube, La Tour d'Aigues.
- Bué, J. (2005), « Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes », in *Premières synthèses*, n° 402, pp. 1-4.
- Degenne, A., Lebeaux, M.-O. et Marry, C. (2002), « Les usages du temps : cumuls d'activités et rythmes de vie », in *Economie et statistique*, n°352-353, pp. 81-94.
- Forum des droits sur l'internet (2004), *Le télétravail en France*, Forum des droits sur l'internet, Paris.
- Gadéa, C. et Lallement, M. (2000), « Les rationalisations du temps ». In : de Terssac, G. et Tremblay, D.-G. (dir), *Où va le temps de travail ?*, Octarès, Toulouse, pp. 27-48.
- Gélineau-Larrivet, G. (2000), « Le temps et le droit du travail. Brefs propos introductifs », in *Droit social*, n° 3, pp. 238-240.
- Godard, F. (2000), « Les temps urbains réinventés », in supplément de *La recherche*, n° 337, pp. 26-29.
- Haicault, M. (1998), *Travail à distance et/ou travail à domicile : le télétravail. Nouvelles formes d'emploi, nouveaux contenus de travail, des logiques contradictoires*, LEST, Aix-en-Provence.
- Haicault, M. (2000a), *L'expérience sociale du quotidien, corps, espace, temps*, Presses de l'Université d'Ottawa, Ottawa.
- Haicault, M. (2000b), « Du temps du travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail ». In : de Terssac, G. et Tremblay, D.-G. (dir), *Où va le temps de travail ?*, Octarès, Toulouse, pp. 83-104.

- Haicault, M. (2003), « Temps sociaux et temporalités urbaines dans la politique de la ville », in *Interventions économiques*, n° 31, pp. 1-8.
- Jeannot, G. et Veltz, P. (dir.) (2001), *Le travail, entre l'entreprise et la cité*, Éditions de l'Aube, La Tour d'Aigues.
- Lallement, M. (1990), *Des PME en chambre. Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, L'Harmattan, Paris.
- Lallement, M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris.
- Méda, D. (2003), « Manquons-nous de temps ? », in *Interventions économiques*, n° 31, pp. 1-15.
- Morin, M.-L. (2000), « Le temps de travail entre le droit du travail et la politique de l'emploi ». In : de Terssac, G. et Tremblay, D.-G. (dir.), *Où va le temps de travail ?*, Octarès, Toulouse, pp. 215-233.
- Paoli, P. et Merllié, D. (2001), *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Pillon, T. (1995), « Discontinuité et continuité des espaces de travail », *Futur antérieur*, n° 30-31-32, pp. 51-64.
- Ray, J.-E. (2000), « De temps...en temps », in *Droit social*, n° 3, pp. 241-247.
- Ray, J.-E. (2001), *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Éditions Liaisons, Paris, (deuxième édition).
- Ray, J.-E. (2004), « Temps professionnel et temps personnels », in *Droit social*, n° 1, pp. 58-69.
- Sargos, P. (2004), « L'homme n'est pas une île », in *Droit social*, n° 1, pp. 86-89.
- Tardif, M. et Lessard, C. (1999), *Le travail enseignant au quotidien*, De Boeck, Bruxelles.
- Tremblay, D.-G. et Villeneuve, D. (2002), *Articulation emploi-famille et temps de travail*, Télé-université, Québec.
- Tremblay, D.-G. (2003), « La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle », in *Interventions économiques*, n° 31, pp. 1-22.
- Waquet, P. (1998), « En marge de la loi Aubry : travail effectif et vie personnelle du salarié », in *Droit social*, n° 12, pp. 963-969.
- Waquet, P. (2000), « Le temps de repos », in *Droit social*, n° 3, pp. 288-294.
- Waquet, P. (2004), « La vie personnelle du salarié », in *Droit social*, n° 1, pp. 23-30.
- Accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, Bruxelles.

3 d'ici et d'ailleurs

La condition laborieuse en Chine

Le 16 mars 2004, l'AFL-CIO, la puissante organisation syndicale américaine qui représente plus de treize millions de salariés, a déposé une étonnante pétition auprès du gouvernement américain. La pétition demandait que la Chambre de Commerce prenne des mesures pour exiger la protection des droits des travailleurs chinois. Le texte faisait valoir notamment que la répression brutale des travailleurs de ce pays, répression par ailleurs reconnue internationalement, était en violation de l'article 301 de la Loi sur le Commerce de 1974. La pétition se présente sous la forme d'un document d'une centaine de pages et a été rédigée en grande partie par Mark Barenberg, professeur de droit international à l'Université de Columbia. Elle explore, documents à l'appui, les violations systématiques du droit du travail par les autorités chinoises et montre comment cette exploitation a coûté des centaines de milliers d'emplois à l'industrie américaine et a, entre autres conséquences, celle de tirer les salaires vers le bas dans le monde entier.

La pétition a suscité un grand intérêt dans les médias. Business Week a parlé d'un « événement marquant, une analyse qui relie de façon logique le commerce et les droits du travail. » Bien que ne contestant aucune des dénonciations contenues dans la pétition, le gouvernement américain l'a qualifiée pour sa part d'exemple « d'isolationnisme économique ». Tom Donahue, président de la Chambre de Commerce, a été plus honnête peut-être en déclarant : « Si la pétition avait été acceptée (...) nous aurions lié pour toujours les droits de l'homme et le commerce, ce qui aurait été une très grosse erreur ». On aurait aimé que

M. Donahue s'explique d'avantage : une erreur pour qui ? Pour les travailleurs chinois exploités de manière éhontée ? Pour les travailleurs américains licenciés ? Ou pour le monde des affaires américain qui est complice et qui profite de cette exploitation ?

La pétition a été rejetée par l'administration Bush.¹

Chaque année, des millions de Chinois quittent leurs misérables villages pour se faire embaucher dans les usines spécialisées dans les produits d'exportation. Il s'agit en majorité de jeunes femmes que leurs parents envoient à la ville dans l'espoir que leurs salaires constitueront un appoint à leurs maigres revenus. Ces jeunes viennent grossir les gigantesques bataillons de travailleurs précaires qu'un système interne de contrôle des cartes de résidence prive de leurs droits civiques et politiques. Ils découvrent l'enfer des journées de travail de douze à dix-huit heures sans repos hebdomadaire et des maigres salaires qui leur sont souvent versés avec retard quand ils ne sont pas purement et simplement impayés. Dans les usines, la chaleur est extrême, l'humidité et la poussière règnent. Les travailleurs sont exposés à toutes sortes de produits chimiques et les taux de maladies professionnelles et d'accidents mortels sont parmi les plus élevés du monde. Ils vivent entassés dans des dortoirs en béton, parfois jusqu'à vingt par chambre, sans aucun moyen de s'isoler. Ils sont soumis à une surveillance de type militaire et sont physiquement et psychologiquement harcelés par les contremaîtres durant leurs longues journées de travail. La nuit, pendant leurs quelques heures de repos, ils restent sous la surveillance de milices privées.

Les travailleurs migrants n'ont guère les moyens de se défendre. Tous leurs mouvements sont contrôlés par les forces de la Sécurité Publique qui appliquent avec brutalité le contrôle des cartes de résidence. Ils n'ont pas le droit de briguer les emplois mieux rémunérés qui sont réservés aux résidents des villes. S'ils essayent de protester contre leurs conditions, ils sont renvoyés dans leurs campagnes, ou pire. Tenter d'organiser un syndicat ou de lancer un mouvement de grève est passible d'emprisonnement et même de torture. Ils n'ont guère accès à une assistance juridique, celle-ci étant du reste corrompue par les responsables locaux du Parti. Leur impuissance se traduit pas des actes de violence désespérés ou par le suicide, seules façons d'attirer l'attention sur leur sort.

Le niveau actuel des investissements chinois dans la création de nouvelles entreprises est sans précédent et l'on peut s'attendre à ce que de nombreux secteurs industriels à travers le monde en soient affectés dans les cinq prochaines années. On estime à 727 000 le nombre d'emplois perdus aux États-Unis en conséquence de l'exploitation scandaleuse des travailleurs chinois. Des pays en voie de développement comme le Bangladesh et l'Indonésie devraient chacun perdre un million d'emplois, l'Amérique centrale et les Caraïbes un demi-million pour les seuls secteurs du textile

¹. Document publié sur le site de l'AFL-CIO et par la revue étatsunienne *Dissent* (printemps 2004) ; www.dissent.org

et de la confection. Les travailleurs de tous les pays ont tous le même intérêt : protéger à tout prix les droits des travailleurs chinois.

Cette pétition n'est pas hostile au libre-échange. Son objet est de dénoncer la réduction artificielle et extrême du coût du travail en Chine, une réduction orchestrée par un gouvernement qui encourage l'exploitation des travailleurs sur une échelle jusque-là sans précédent dans l'économie mondiale.

Un marché du travail étroitement contrôlé

La Chine fait de rapides progrès dans le domaine technologique et devient une réelle puissance exportatrice dans des secteurs tels que l'électronique de pointe et les machines de précision. Pourtant, à l'ère post-maoïste des réformes économiques, le marché du travail reste étroitement contrôlé dans le secteur industriel. En fait, la Chine est parvenue, grâce à une machine étatique bien huilée, à créer et à perpétuer une gigantesque sous-caste d'ouvriers d'usine. L'existence de cette sous-caste aux salaires extrêmement bas est une des conditions préalables à une politique d'investissements lourds dans le secteur industriel. Il est probable que la Chine va continuer d'être le *sweatshop* du monde, fabriquant à la fois des marchandises bon marché et des produits de haute technologie, à moins que le gouvernement chinois ne décide de renverser radicalement la marche des choses et de renoncer aux contrôles qu'il fait peser sur la main d'œuvre.

Il y a plus de 750 millions de travailleurs en Chine, soit plus que l'ensemble des travailleurs de tous les pays de l'OCDE. Selon un recensement réalisé en 2002, 160 millions de Chinois seraient employés dans l'industrie et dans les mines, soit douze fois plus que les travailleurs américains embauchés dans ces mêmes secteurs. Les travailleurs chinois sont employés dans divers types d'entreprises : des entreprises privées, des entreprises avec participation de capital étranger, des entreprises collectives ou coopératives, des entreprises locales et des entreprises d'État.

L'idée que se font les Occidentaux des entreprises chinoises est celle d'usines gérées par des multinationales et soumises à la pression des syndicats et des associations de consommateurs des pays développés. Mais la grande majorité des ouvriers travaillent, loin des regards, dans des entreprises qui sont entièrement tournées vers l'exportation ou qui sous-traitent pour de gros exportateurs. Les grands centres de production sont situés dans les régions côtières, notamment dans la région de Guangdong et dans le delta du Yangtze (Shanghai et Jiangsu). Mais des centaines de villes à travers le pays sont devenues des zones d'exportation et les autorités locales s'enrichissent en prélevant des redevances sur les entreprises et sur les travailleurs.

La Chine compte environ 780 millions de paysans. Entre 180 et 350 millions d'entre eux vivent dans la plus grande pauvreté et sont prêts à aller

travailler dans les villes. Dans les vingt prochaines années, dix à vingt millions d'entre eux devraient intégrer le monde du travail chaque année. Ces dix à vingt millions représentent l'ensemble des travailleurs américains – ce qui veut dire que dans les trois à cinq prochaines années, la Chine va voir grossir sa main d'œuvre industrielle d'un nombre équivalent à l'ensemble des travailleurs des États-Unis, de l'Union européenne et du Japon mis ensemble.

Selon les économistes orthodoxes, des pays en voie de développement comme la Chine ont un certain avantage « naturel » dans le domaine des emplois non qualifiés gros consommateurs de main d'œuvre dans la mesure où ils disposent d'une immense réserve de travailleurs pauvres qui vivent dans les campagnes. Certains avocats de la mondialisation vont jusqu'à dire que les salaires de misère versés aux travailleurs chinois – parfois 1 ou 2 centimes d'euros de l'heure – et les brutalités dont ils sont victimes sont « justifiées » étant donné leurs faibles qualifications, leur nombre élevé et leur très bas niveau de productivité. Pour les tenants de l'économie néo-classique, tous les travailleurs gagnent (et méritent) ce que vaut leur production. Mais les hypothèses qui sous-tendent cette théorie pour le moins simpliste ne tiennent pas devant les dures réalités de l'économie politique chinoise. Les salaires industriels qui sont calculés en fonction de l'inflation ont chuté pendant ces dix dernières années alors que la productivité s'est prodigieusement accrue année après année, créant un véritable gouffre entre les salaires et la croissance qui contredit purement et simplement ces naïfs présupposés économiques.

Il est sans doute exact de dire que les salaires augmentent au même rythme que la productivité lorsqu'on est dans une situation de plein emploi avec des marchés réellement compétitifs. Mais ce n'est pas le cas en Chine. Des centaines de millions de paysans pauvres sont au chômage ou sous-employés. Il faut savoir aussi que les postes de travail ne sont pas attribués selon les lois du marché. Les Chinois qui quittent les campagnes pour aller travailler dans les villes sont soumis à un contrôle interne de cartes de résidence qui en fait une gigantesque caste de travailleurs exploités. Officiellement, le système chinois n'est pas fondé sur des différences raciales. Mais dans la pratique, des distinctions sont faites entre les travailleurs selon leurs dialectes ou leurs origines ethniques. Et l'élite que constituent les habitants permanents des villes a tendance à traiter les travailleurs qui émigrent des campagnes comme une sous-caste subalterne.

Sous le système du *hukou*, ou carte de résidence, contrôlé par le très redouté Bureau de la Sécurité Publique, tous les citoyens chinois n'ont le droit de vivre et de travailler que dans le lieu où ils ont été inscrits, le plus souvent le village ou la ville où leurs parents sont eux-mêmes inscrits. Tout citoyen chinois hérite donc d'une résidence permanente à vie. Ce statut est inscrit dans le *hukou bu*, ou livret de résidence que doit posséder chaque famille. Le *hukou bu* précise si la résidence est en zone rurale ou

urbaine. Il existe donc une distinction inhérente entre habitants des villes et des campagnes qui se traduit par un système de caste qui régit toute la société chinoise.

Dans leur grande majorité, les Chinois ont leur résidence permanente dans les campagnes. Depuis les années 80, les paysans détenteurs de *hukou* ruraux ont pu travailler dans les secteurs de production grâce à un système d'attribution des postes contrôlé par le gouvernement. Pour immigrer dans une ville, le paysan devra obtenir un certificat de sa province d'origine et un autre de la province dans laquelle il compte se rendre. Son séjour sera uniquement à titre temporaire et pour des emplois dûment spécifiés : ouvrier d'usine, ouvrier du bâtiment, employé de maison, etc. La législation, ainsi que les préjugés sociaux, lui interdisent d'entrer en compétition avec des citadins pour des emplois mieux rémunérés comme les services techniques, administratifs ou d'encadrement. Inversement, les Chinois qui bénéficient d'un *hukou* urbain ne peuvent en général rechercher des emplois dans les usines ou les manufactures où les salaires sont très bas et les conditions de travail dangereuses et qui sont réservés aux pauvres migrants des campagnes. Les résidents permanents des villes considèrent cette nouvelle classe d'ouvriers temporaires avec hostilité et mépris. Il existe quatre mesures gouvernementales qui réduisent considérablement le pouvoir de négociation des ouvriers migrants et les contraignent à accepter des salaires très bas en échange d'un emploi.

Premièrement, les travailleurs chinois n'ont pas le droit de former des syndicats indépendants pour défendre leurs droits fondamentaux et obtenir des hausses de salaire. Ils n'ont pas le droit de faire grève. Toute tentative dans ce sens est violemment réprimée par des agressions physiques, l'emprisonnement, le confinement en hôpital psychiatrique, voire la torture.

Deuxièmement, le système des cartes de résidence prive les travailleurs migrants de leurs droits civiques pendant leur séjour en ville, ce qui réduit d'autant leur pouvoir de négociation. Les dirigeants d'entreprise et les autorités locales soutirent diverses taxes et cautions aux nouveaux arrivants et les menacent de dures sanctions s'ils abandonnent leur emploi, ce qui revient à un véritable asservissement de ces travailleurs. Ils sont licenciés et renvoyés dans leurs campagnes lorsque les entreprises n'ont plus besoin d'eux, lorsqu'ils sont victimes d'accidents du travail, lorsqu'ils tombent malades ou encore lorsqu'ils tentent de faire valoir leurs droits. Dans les zones d'exportation, les autorités locales se livrent une guerre aux investissements sans merci et s'enrichissent légalement ou illégalement sur le dos des entreprises qu'elles soient privées ou nationalisées. En conséquence, les travailleurs migrants ne peuvent guère espérer à ce que leurs droits soient protégés par les autorités locales.

Troisièmement, ainsi que nous l'avons déjà mentionné, les travailleurs migrants se voient interdit l'accès à des emplois mieux rémunérés qui sont

réservés aux résidents permanents des villes. S'ils avaient accès à n'importe quel emploi, les salaires ouvriers augmenteraient au risque de voir baisser ceux des citadins privilégiés qui ont accès à des emplois bien rémunérés.

Quatrièmement, les salaires versés aux travailleurs migrants sont définis en partie en fonction du niveau de subsistance qui existe dans les campagnes. En d'autres termes, pour inciter les paysans à venir travailler dans les villes, les employeurs n'ont qu'à leur offrir un salaire légèrement supérieur au niveau de subsistance qu'ils connaissent chez eux, auxquels viennent s'ajouter les frais de transport. Ce n'est en aucun cas un salaire qui correspond au travail effectivement fourni. La misère qui règne dans les campagnes chinoises, et par conséquent les salaires que les entreprises doivent verser pour attirer les paysans chez elles, n'ont bien entendu rien de « naturel ».

Que ce soit avant ou après la réforme, les politiques de développement économique ont systématiquement transféré les richesses des détenteurs de *hukou* ruraux aux détenteurs de *hukou* citadins. D'après une récente étude de l'OCDE, le gouvernement chinois aurait, dans les années 90, transféré plus de 24 milliards de dollars chaque année des caisses des campagnes à celles des villes. Cette caractéristique de l'économie chinoise a été dûment notée par les spécialistes économiques et politiques. Un *hukou* citadin permet à son détenteur d'avoir des avantages en matière de logement, de santé et de retraite – avantages dont ne peuvent bénéficier les détenteurs de *hukou* ruraux. Avant la réforme, la mise en application de ces mesures incluait le contrôle étatique de la production agricole, la suppression du contrôle des prix sur les denrées de base et des restrictions des mouvements migratoires des campagnes vers les villes à travers le système des cartes de résidence. Dans la période de l'après-réforme, le gouvernement continue à investir massivement dans les infrastructures et dans les services sociaux urbains, investissements qui sont financés en partie par une taxe essentiellement supportée par la paysannerie et en partie par des subventions acheminées par le canal des banques nationalisées dans lesquelles les paysans sont obligés de déposer leur épargne.

Il faut ajouter à ces mesures le fait que les autorités locales prélèvent d'énormes impôts sur les paysans, les contraignant de fait à chercher du travail en usine. « Le calcul est simple, explique un paysan. Les gens de Xiaoshan mangent la plupart des aliments qu'ils produisent et vendent le surplus, ce qui leur rapporte un revenu annuel d'environ 20 € chacun. Mais les autorités locales exigent un impôt de 30 euros par personne. L'année dernière, plusieurs paysans ont refusé de payer cet impôt et ont été emprisonnés. »

Les travailleurs migrants sont les premières victimes des grandes priorités du gouvernement chinois : encourager la croissance urbaine et la productivité tout en réduisant les coûts du travail. En outre, l'État « socialiste » s'efforce de protéger les citadins tout en s'assurant une paysannerie docile,

jetable et soumise. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les travailleurs chinois connaissent des conditions de travail que les chercheurs les plus objectifs (et les autorités chinoises elles-mêmes) qualifient de « bestiales », « horribles » et « abominables ». Les travailleurs chinois sont souvent battus et humiliés par les contremaîtres et les agents de sécurité. Ils sont payés très en-dessous du salaire minimum légal qui est lui-même très inférieur au salaire minimum en vigueur dans des pays connaissant le même niveau de développement. Leurs salaires sont souvent retenus de façon arbitraire quand ils ne restent pas simplement impayés. Beaucoup travaillent 12 à 18 heures par jour, sept jours sur sept, parfois sans journée de repos pendant plusieurs mois d'affilée. « La mort par surcroît de travail » – *guolaosi* – est un terme qui est entré dans le vocabulaire courant, et ça n'a rien d'une métaphore. Les mesures d'hygiène et de sécurité sont rarement existantes et les travailleurs sont exposés à des produits chimiques toxiques et à des machines sans protections. En Chine, le taux de décès et d'accidents du travail dans l'industrie atteint des niveaux inégalés.

Conséquence de cette situation calamiteuse, un nombre surprenant de travailleurs recourent à des actes de violence désespérée simplement pour attirer l'attention sur leur sort. Ces actes peuvent aller du simple blocage des routes et des voies ferrées à l'immolation. À l'inverse de ce qui se produit dans d'autres pays en voie de développement, la plupart des travailleurs migrants chinois souhaitent retourner dans leurs campagnes.

La sous-caste des travailleurs migrants

Nous l'avons dit, la majorité des travailleurs chinois sont détenteurs d'un *hukou* rural qui les contraint au travail forcé, ce qui est en violation des Conventions 29 et 105 de l'Organisation Internationale du Travail. Les détenteurs de *hukou* ruraux qui cherchent du travail en ville sans autorisation gouvernementale sont passibles de prison.

En 1958, le Congrès National du Peuple a promulgué des réglementations concernant les cartes de résidence dans la République de Chine Populaire. Ces réglementations sont toujours en vigueur. Selon les articles 15 et 16, les travailleurs migrants doivent s'inscrire dans les trois jours suivant leur arrivée en ville auprès des services de la Sécurité Publique et renouveler cette inscription trois mois plus tard. En 1994, le Ministre du Travail a durci ces dispositifs. Les migrants doivent obtenir de leurs autorités locales un permis les autorisant à quitter leur lieu de résidence pour aller travailler. Ils doivent ensuite obtenir un autre permis, cette fois des autorités de la ville d'accueil, les autorisant à travailler. Les travailleurs migrants ne peuvent être embauchés que pour des postes spécifiques, dans une zone déterminée.

Depuis 1995, les travailleurs migrants doivent obtenir leur carte de résidence temporaire auprès des services de la Sécurité Publique, ce qui

permet à cet organisme de surveiller étroitement les travailleurs que ce soit sur leurs lieux de repos ou leurs lieux de travail. Les services de sécurité doivent enregistrer l'adresse temporaire des travailleurs migrants et s'assurer que les propriétaires de leurs logements sont bien détenteurs de *hukou* urbains. Les autorités locales ont en outre l'autorisation de prélever des taxes sur les cartes de résidence temporaires, d'exiger que les migrants obtiennent leurs cartes de résidence avant d'obtenir un permis de travail et imposent des amendes aux travailleurs qui ont omis de s'inscrire auprès des services de sécurité, ainsi qu'aux employeurs qui embauchent des travailleurs non déclarés. Les travailleurs migrants doivent avoir leurs cartes de résidence sur eux à tout instant et doivent les présenter aux services de sécurité qui en font la demande.

Si le travailleur migrant veut changer d'emploi, il doit recommencer toutes ces démarches à zéro : obtenir une autorisation de quitter son lieu de résidence d'origine et obtenir une carte de résidence et un permis de travail temporaires des autorités du lieu d'embauche. En plus de ces réglementations gouvernementales, chaque autorité locale a ses propres règles qui sont souvent très complexes, ambiguës et parfois inapplicables. Elles représentent un véritable casse-tête pour les paysans dont beaucoup ne savent pas lire. En outre, ces réglementations sont appliquées de façon arbitraire et entachées de corruption. Il arrive que la police exige des pots-de-*vin* ou encore qu'elle expulse des travailleurs migrants de façon arbitraire sous prétexte qu'ils ont enfreint les réglementations locales. Quant aux autorités locales, il leur arrive de faire des rafles et de renvoyer les migrants dans leurs campagnes, souvent à la demande des résidents permanents eux-mêmes qui voient dans ces travailleurs une classe dangereuse. Ainsi, en 1997, Pékin a annoncé avoir emprisonné 98 000 travailleurs migrants qui ne possédaient pas les documents requis et en avoir expulsé 300 000 autres. Depuis la fin des années 90, la hausse du chômage chez les travailleurs détenteurs d'un *hukou* permanent explique l'hostilité croissante des autorités urbaines vis-à-vis des travailleurs migrants.

En s'appuyant sur une loi de 1982 du Conseil d'État autorisant les autorités locales à qualifier les travailleurs migrants sans travail de « vagabonds » et de « mendiants », celles-ci ont emprisonné des migrants et les ont rapatriés de force sur leurs lieux d'origine. Chaque année, les autorités locales ont parqué des dizaines de milliers de migrants dans des centres de « détention et de rapatriement », sous prétexte qu'ils n'avaient pas de carte de résidence temporaire ou de permis de travail. Dans ces centres, les détenus sont contraints de travailler à des projets d'utilité publique. Ils sont battus, maltraités, parfois violés. Pour obtenir leur libération, ils doivent s'acquitter d'une « rançon ». Une fois remis en liberté, ils sont rapatriés de force dans leurs campagnes.

Ceux qui n'arrivent pas à trouver du travail, qui perdent leur emploi ou qui tentent de faire valoir leurs droits risquent la prison, des amendes

et l'expulsion. Dans les villes où il y a une carence de main d'œuvre docile et corvéable, les autorités peuvent adoucir temporairement les réglementations et atténuer les violences policières à l'égard des migrants. Certains gouvernements locaux expérimentent des systèmes d'inscriptions temporaires qui n'exigent pas que les migrants versent systématiquement des redevances et qui leur permettent de présenter leurs cartes d'identité nationale plutôt que leurs cartes de résidence et autres permis temporaires. Mais ce sont des exceptions.

Des accords passés entre les autorités locales et les services de la Sécurité Publique encouragent vivement la poursuite des contrôles sur les travailleurs migrants. Comme nous l'avons expliqué plus haut, les cadres du Parti bénéficient financièrement des revenus des industries d'exportation, soit comme « partenaires » directs, soit en tant que bénéficiaires des exactions et extorsions diverses. En conséquence, ils ont tout intérêt à maintenir une main d'œuvre bon marché. Les autorités locales bénéficient également directement des revenus déclarés ou illicites qui proviennent du travail et des taxes sur les cartes de séjour. Ces sources de revenu locales sont devenues indispensables depuis 2002 lorsque le gouvernement central a décidé de réduire la part des revenus provenant des industries nationalisées qui étaient jusque-là alloués aux autorités locales. De plus, le *hukou* est un moyen de contrôle social efficace pour les services de la Sécurité Publique.

Des travailleurs asservis

Le travail asservi est un travail forcé qui est reconnu par les législations nationales et internationales. On parle de travail asservi lorsqu'un travailleur ne peut quitter son emploi qu'après versement d'une amende, le remboursement d'une dette contractée envers l'employeur ou la perte de la caution versée lors de l'embauche. Le prix à payer pour quitter son emploi est si élevé que le travailleur doit souvent se résoudre à accepter des conditions de travail exécrables.

Des chercheurs et des militants des droits de l'homme ont décrit les mécanismes qui font que le système du *hukou* mène au travail asservi. Les droits et les permis exigés des travailleurs migrants varient de façon considérable d'une région à l'autre et sont fixés selon le bon vouloir des autorités locales. Fréquemment, les travailleurs s'endettent pour arriver à s'acquitter des droits d'entrée dans une entreprise. Citons l'exemple d'un travailleur de Shenzhen qui, en 2001, avait besoin des documents suivants, qui tous nécessitaient le versement d'une somme d'argent consistante : un passe pour la région frontalière, une carte d'identité, un certificat de célibat prouvant qu'il est fils unique, conformément à la politique de natalité chinoise d'un enfant par famille, un permis de travail et un permis de séjour temporaires. En outre, le travailleur doit verser une caution à

l'employeur qui peut s'élever à 4 000 yuan, soit plus d'une année de salaire. Certains dirigeants locaux exigent des entreprises le versement d'un paiement pour chaque nouvelle embauche, une somme que les employeurs prélèveront à leur tour sur les travailleurs. Pour s'acquitter de tous ces frais, les travailleurs migrants doivent s'endetter lourdement, souvent auprès de leur employeur. Et, nous l'avons dit, le travailleur perdra sa caution et devra rembourser ses dettes s'il veut quitter son emploi avant l'expiration de son contrat.

Il arrive aussi fréquemment que les employeurs suspendent le versement des salaires pendant plusieurs mois, salaires qui ne seront évidemment pas versés si le travailleur quitte son emploi prématurément. Si un travailleur menace de quitter son emploi, certains employeurs vont jusqu'à imposer des amendes à leurs collègues de travail, en général ceux qui ont recommandé le travailleur pour l'embauche. Les employeurs peuvent aussi confisquer les cartes d'identité, les permis de séjour et les permis de travail. Dans ce cas, les travailleurs sont plus facilement sujets aux arrestations, aux peines d'emprisonnement et au rapatriement forcé.

Les cautions versées aux employeurs, les salaires retenus par les patrons, les droits de nouvelle embauche, la confiscation des cartes d'identité et des permis de séjour, les risques d'amende pour les collègues de travail et les dettes accumulées par les travailleurs pour payer les autorités gouvernementales et les employeurs, tout cela constitue l'ensemble des versements que doit effectuer un travailleur avant d'être embauché. Et les travailleurs chinois sont évidemment très conscients des risques qu'ils encourent s'ils quittent l'entreprise ou s'ils sont licenciés pour avoir osé protester. Malgré tous ces obstacles, les travailleurs migrants restent prêts à tout pour obtenir un emploi.

Le professeur Anita Chan nous livre son analyse du système du *hukou* : « Le système chinois du *hukou* donne à peu près les mêmes résultats que le système des laissez-passer qui existait sous l'Apartheid en Afrique du Sud. Il produit une large sous-classe de travailleurs qui vivent constamment dans l'insécurité et subissent quotidiennement leur lot de discriminations, répressions, privations et déni de leur dignité. Ce système permet de maintenir les salaires à un taux très inférieur par exemple à celui des travailleurs mexicains (...) Au Mexique, ceux qui travaillent pour l'exportation sont, comme en Chine, en majorité des migrants venus des campagnes et en majorité des femmes. Mais il y a une différence essentielle entre les deux pays. Presque toutes les femmes chinoises qui émigrent vers les villes sont des célibataires âgées de 15 à 25 ans qui, en raison des réglementations sur le lieu de résidence, ne peuvent faire venir leurs familles. Les entreprises s'assurent que seules les célibataires sont embauchées en vérifiant leurs cartes d'identité qui doit indiquer le statut de chaque femme. Comme ces pauvres femmes vivent dans des dortoirs, l'employeur n'est tenu d'assurer que leur simple survie.

« Au Mexique, les choses sont très différentes. Si la plupart des femmes qui travaillent dans les *maquilladoras* viennent des régions les plus pauvres du pays, beaucoup ont amené leurs familles avec elles et beaucoup sont mères célibataires. Bien souvent, elles sont le seul soutien de famille. Comme elles vivent avec leurs familles, elles doivent passer une partie de leur journée à des tâches non productives (du point de vue de leur employeur) : transports, cuisine, soins aux vieillards et aux enfants. Même l'employeur le plus impitoyable ne pourra exiger d'elles qu'un nombre limité d'heures de travail supplémentaires – bien moins qu'un employeur chinois dont les travailleuses dorment en dortoir et peuvent consacrer tout leur temps éveillé au travail. »

Le système du *hukou* explique en partie que les salaires ouvriers aient chuté de 15 à 46 % lorsque les travailleurs migrants – jeunes, célibataires et asservis – sont venus remplacer les résidents permanents des villes dans les usines. Il permet également d'expliquer pourquoi les salaires des travailleurs migrants ne correspondent pas aux hypothèses économiques classiques selon lesquelles il y a hausse de salaire lorsque la productivité croît. En Chine aujourd'hui, les salaires baissent alors que la productivité ne cesse de croître.

Salaires minimum, horaires de travail maximum

En 2003, aux États-Unis, la Commission Exécutive du Congrès sur la Chine estimait que les travailleurs chinois « continuaient à faire des horaires de travail bien supérieurs aux limites légales et que les salaires étaient rarement conformes à la législation ». Le fait que la Chine n'arrive pas à faire respecter le salaire minimum et les horaires de travail légaux constitue une violation des conventions de l'Organisation Internationale du Travail. Comme l'indique le professeur Chang Kai de la Faculté du Travail et des Ressources Humaines de l'Université Populaire de Pékin, la Chine « a ignoré la protection des droits des travailleurs, en particuliers ceux des travailleurs migrants. Aucun texte n'explique clairement qui est responsable lorsque les salaires ne sont pas payés ou comment punir les responsables. »

De fait, les salaires des ouvriers chinois ne sont protégés par aucune législation ou réglementation. Les travailleurs migrants touchent des salaires mensuels extrêmement bas – de 19 € à 56 € environ – pour autant d'heures de travail que les employeurs parviennent à leur sous-tirer. Le non-paiement des salaires est fréquent. Selon une étude gouvernementale, trois travailleurs sur quatre n'arrivent pas à toucher les salaires qui leur ont été promis. Un chercheur indépendant qui a enquêté à Dongguan estime pour sa part que « la rétention illégale des salaires pour une période allant de un à trois mois est une réalité dans 80 % des sociétés à capital étranger de la région ». La plupart des travailleurs doivent littéralement mendier auprès de leurs employeurs pour être payés, lorsqu'ils ne recourent pas à la

violence. Il en résulte souvent que les salaires sont bien en-dessous des sommes négociées au moment de l'embauche. Cette situation ne vient pas de difficultés financières auxquelles ces entreprises auraient à faire face mais d'une « négligence délibérée » rendue possible par le très faible pouvoir de négociation des travailleurs asservis. Les ouvriers craignent d'être licenciés et de perdre leurs cautions s'ils s'entêtent à réclamer leurs salaires.

Dans les entreprises, le salaire des femmes peut être d'à peine un ou trois centimes d'euros de l'heure. Celui des hommes est un peu plus élevé de 10 à 15 %. Les seules limites sont d'ordre physiologique et psychologique. Lorsque les employeurs tentent de repousser ces limites, ils se heurtent à de violentes ripostes. Il arrive que les travailleurs poussés à bout organisent des barrages sur les routes et les voies ferrées. Beaucoup menacent de se suicider ou passent à l'acte. Ces actes de protestation sont aussitôt réprimés. Dans de nombreuses villes, les forces de police sont habilitées à emprisonner quiconque menace de se suicider pour obtenir un salaire qui lui est dû.

Certes, les autorités chinoises ont fixé par décret le salaire minimum et le nombre d'heures de travail maximum légal. En pratique toutefois, ces réglementations ne sont pas appliquées. Comme nous l'avons déjà indiqué, les autorités locales et les employeurs ont tout intérêt à ce que les produits d'exportation se vendent aux plus bas prix. Et les pauvres travailleurs migrants ne sont pas en mesure d'exiger que les salaires et les horaires de travail légaux soient respectés. Le responsable des relations humaines pour Reebok en Asie le formule ainsi : « Qui fait respecter la législation du travail en Chine ? Si elle était respectée, la Chine serait un bien meilleur pays pour les millions de personnes qui y travaillent. Mais elle est ignorée, plus que dans aucun des pays avec lesquels je travaille. »

Conclusion

Tous les pays, y compris la Chine et les États-Unis, sont fortement incités à se faire concurrence sur les marchés financiers et sur le marché de l'emploi en baissant le coût du travail et en aggravant les conditions de vie et de travail des salariés. Ces pressions sont la résultante des réglementations internationales qui protègent les droits de propriété mais pas les droits des personnes ni le droit du travail. Cet état de fait subsistera tant que tous les pays du monde ne reconnaîtront pas simultanément les droits fondamentaux des travailleurs et feront en sorte que ces droits soient appliqués partout de façon équitable. Il y a un siècle le Congrès américain déclarait que « le travail humain n'est pas une marchandise ». De façon perverse, les réglementations mondiales accordent aujourd'hui plus de protection aux marchandises qu'au travail humain. Il est temps ce que ces règles changent.

4

notes de lecture

Pietro Basso, **Temps modernes, horaires antiques. La durée du travail au tournant d'un millénaire**, Editions Page deux, Coll. Cahiers libres, Lausanne, 2005.

Pietro Basso propose dans son ouvrage d'examiner le statut actuel du temps de travail, son évolution ainsi que la place qu'il occupe au sein des différentes temporalités des salariés. L'auteur part d'une hypothèse formulée par Keynes, admise aujourd'hui encore par beaucoup, selon laquelle les hausses de productivité du travail (par le progrès économique et scientifique) conduiraient à une réduction systématique des horaires de travail et à terme, la seule préoccupation de la société serait de savoir comment partager le peu de travail qu'il resterait, au sein de cette nouvelle société du temps libre et des loisirs. P. Basso va dresser une démonstration pour invalider cette hypothèse, en étudiant les données économiques industrielles de différents pays, et va même conclure à la hausse du temps de travail. L'étude générale des durées du travail et de la variation du PIB, des pays capitalistes avancés, montre qu'il

n'y a pas de corrélation entre l'augmentation de la productivité et la diminution du temps de travail : la durée du travail a beaucoup baissé entre 1870 et 1950 alors que la productivité était relativement basse, en revanche sur la période 1950-1981 la durée du travail a stagné en même temps que la productivité connaissait une de ses croissances la plus importante. Malgré le développement de l'automatisation et de la mécanisation du processus de production industrielle, le temps de travail, loin de diminuer s'est au contraire intensifié. De l'après seconde guerre mondiale à la fin des années 1980, l'étude plus fine de la situation de certains pays conduit à des conclusions identiques. Aux Etats-Unis, l'horaire de travail s'est progressivement réduit pour se stabiliser vers les 40 heures hebdomadaires, cependant dès les années 1970, divers phénomènes remettent en question cette stabilité : le développement du double emploi, la réduction considérable du taux d'absentéisme, la hausse des heures supplémentaires et des emplois à temps partiel, ainsi que les dégradations des conditions de travail des ouvriers. Ils sont le résultat de la politique reaganienne contre le

Welfare (état social), de la libéralisation du marché mondial. Cette situation a permis aux entreprises d'obtenir une productivité toujours plus forte tandis que les ouvriers ont vu la durée et l'intensité de leur travail se dégrader. La situation des salariés japonais n'en est pas plus enviable, la charge de travail y est de 15% supérieure à celle des américains. Grâce au toyotisme, l'économie du Japon – nation originelle de ce mode d'organisation de la production – connaît « le plus haut degré d'exploitation de la force de travail ainsi que l'horaire de travail de loin le plus long et le plus dense d'Occident » (p. 35). P. Basso conclut donc à l'absence de lien mécanique entre l'essor de la productivité et la réduction du temps de travail individuel. Pour répondre à ceux qui prétendent que le temps de travail a diminué de moitié depuis un siècle, l'auteur oppose deux arguments : le premier est que l'espérance de vie était inférieure de moitié, et le second concerne la difficulté de comparer des durées du travail à un siècle d'intervalle (peu de machinisme, pas d'organisation rationnelle du travail...). La crise de 1974-1975 marque la fin de la baisse du temps de travail ou du moins de sa stabilisation et l'avènement d'une tendance à l'allongement et à l'intensification de celui-ci. L'objectif des entreprises est alors de faire remonter le taux de profit et la productivité, en lançant une offensive contre le travail salarié, contre les acquis obtenus par les luttes sociales (ces luttes sont d'ailleurs qualifiées de « seule force motrice » de la réduction de l'horaire de travail). Tout d'abord, ces restructurations ont eu pour effet un allongement des horaires effectifs. Il avance une explication qui prend en compte plusieurs facteurs : la croissance du chômage, le blocage des salaires, la hausse des heures supplémentaires, les pressions sur les syndicats, l'augmentation de l'intensité de travail et la baisse de la durée des pauses, la suppression de jours fériés, les délocalisations qui

mettent en concurrence les salariés, l'emploi croissant de main-d'œuvre immigrée... Ensuite ces restructurations ont conduit à une réorganisation des horaires visant à « la saturation des potentialités et à l'efficacité maximale de l'utilisation des installations » (p. 51). L'utilisation des machines en continu procure des gains immédiats aux entreprises (effet de capacité, de compétitivité, de rentabilité), mais devient dévastateur et nuisible pour les salariés : extension du travail par équipes (décalage avec les rythmes biologiques, les rythmes de la vie sociale), du travail du week-end, du travail de nuit (même pour les femmes), introduction de travail par équipes qui dépasse les 8 heures par jour, annualisation du temps de travail... La multiplication d'horaires différents au sein d'une même unité de production contribue également à « briser la base de la solidarité entre travailleurs » (p. 55) ainsi que leurs revendications, du fait de la restriction de leur temps de socialisation. Cette réorganisation du travail a des conséquences importantes sur la vie quotidienne des salariés, et c'est sur cet aspect qu'insiste l'auteur : seule la prise en compte de la durée « quotidienne » du temps de travail permet de voir la place qu'il occupe dans la vie individuelle et sociale. Les années 1990 vont confirmer la tendance à l'intensification du temps de travail à l'œuvre depuis le milieu des années 1970. L'auteur distingue trois éléments participatifs de ce processus qui se diffusent : le toyotisme, la flexibilisation du temps de travail et les politiques néolibérales. Le mode d'organisation toyotiste s'est développé au Japon au milieu des années 1970, pour faire face aux cycles de croissance ralentie que connaissait ce pays. Sa capacité à réduire les coûts de production, dans un contexte de faible croissance, en vue d'augmenter les profits en fait sa principale caractéristique. Cette « production allégée » vise en premier lieu à réduire le temps de la production : éliminer tout temps inoccupé, non pro-

ductif et les temps morts, et cela dans chaque usine, entre chacune d'elles, ce que l'on nomme le « juste à temps », en rendant donc toujours plus intense le temps de travail. L'objectif est d'occuper l'ouvrier 60 secondes par minute. L'adhésion des ouvriers à ce système est nécessaire à son bon fonctionnement. Le toyotisme va alors allouer à l'ouvrier une « reconnaissance idéale » de son importance dans la vie de l'entreprise, il en fait en quelque sorte un « citoyen » de l'entreprise (le mode de production fordiste en fait plutôt un « consommateur »). L'extension, à terme, de ce système d'organisation du travail dans les pays occidentaux (exemples de l'entreprise Mazda près de Détroit p. 69, de Fiat-Sata en Italie p. 71) pousse à s'interroger sur l'avenir de la condition ouvrière (santé, bien être social...). Le second phénomène observable de l'intensification du temps de travail est la généralisation des horaires variables et du travail en équipes à l'ensemble des pays d'Europe et aux Etats-Unis. Les réglementations sur le temps de travail sont remises en cause pour répondre au besoin des entreprises d'utiliser plus intensivement leurs équipements. Se développent alors le travail de nuit, de week-end, les heures supplémentaires, l'horaire modulé... Ces horaires atypiques contraints – l'auteur les qualifie d'asociaux – engendrent de nombreuses conséquences pour le travailleur, tant physiologiques, psychologiques, que sociales. P. Basso en conclut à la « colonisation globale du temps par le temps de travail » (p. 84). L'essor des politiques néolibérales contribue également à l'allongement du temps de travail, les divers gouvernements ont pris des mesures facilitant la déréglementation du travail : développement de l'emploi précaire, de l'emploi à temps partiel, concurrence entre travailleurs en raison du fort taux de chômage qui conduit à une baisse du prix de la force de travail, baisse de l'absentéisme (par la pression du chômage, l'augmentation des contrôles...),

menaces de délocalisations... De nouvelles attaques semblent poindre envers les systèmes de retraite, envers le nombre de congés payés, et l'âge d'entrée sur le marché du travail (exemple de la création récente en France de classes de pré-apprentissage à partir de 14 ans). Attaques contre lesquelles le mouvement ouvrier va devoir lutter, même si ces politiques visent également à l'affaiblir. Tout ces éléments tendent bien à démontrer que le temps de travail s'allonge, s'intensifie, devient plus libéré des contraintes légales et plus « désynchronisé » des autres temps sociaux, tout en permettant d'augmenter la productivité du travail, ce qui vient bien contredire l'hypothèse keynésienne de départ. L'auteur va ensuite répondre à différentes questions qui pourraient lui être objectées : la validité des chiffres utilisés pour mesurer le temps de travail or les enquêtes de budgets-temps ne sont pas adaptées car elles incluent des personnes qui ne travaillent pas ; la non application de sa thèse au secteur des services, une rapide analyse démontre que la temporalité du travail industriel pénètre de plus en plus le monde des services ; les différences au sein des pays de L'Europe. Cette dernière question va pousser P. Basso à étudier plus précisément le cas de trois pays, souvent qualifiés d'exceptions : l'Allemagne, la France et l'Italie. Dans les faits pas d'exception, ces pays voient, comme les autres, leur durée du travail s'accroître pour tendre vers des horaires réels moyens de 45 heures. Dans le dernier chapitre de l'ouvrage, l'auteur développe sa théorie d'inspiration marxiste pour expliquer de façon critique ce phénomène d'allongement de la durée du travail.

Intéressant par la vision différente qu'il offre, ce livre bien argumenté (chiffes et graphiques à l'appui) et permet de remettre en question les discours entendus sur la diminution régulière et inéluctable du temps de travail.

Isabelle Farcy

Danièle Linhart, Aimée Moutet (dir.),
**Le Travail nous est compté -
 La construction des normes
 temporelles du travail,**
 La Découverte – Recherches, 352 pages.

Cet ouvrage collectif, dirigé par Danièle Linhart, sociologue et Aimée Moutet, historienne, tente d'éclaircir, avec plusieurs monographies portant sur divers secteurs d'activité en France et dans l'ex-bloc socialiste, les nouvelles normes et contraintes temporelles du travail et, le cas échéant, du hors-travail. Il se compose de treize articles scindés en deux parties : « L'irruption de nouvelles normes » et « Sophistication et exacerbation du temps normé ».

Le temps constitue la base du contrat salarial. Il est indissociable de la rationalisation du travail. Plus de deux siècles se sont écoulés et le temps de travail continue de susciter une multitude de contestations, de conflits. « Hier », l'ensemble des dirigeants d'entreprise optait pour une rentabilisation du coût de sa main d'œuvre en faisant abstraction de l'aspect humain, donc pour une objectivation du temps de travail et des capacités du salarié. La théorie de l'Américain F. W. Taylor (1856-1915) apparaissait alors comme la solution. Cet ingénieur recherchait la meilleure façon de briser le « métier » pour détruire la maîtrise ouvrière des temps de production, et ainsi imposer aux travailleurs cette nouvelle forme de discipline du travail. Il parvint à cela en découpant le savoir ouvrier, en l'« émiettant », et en séparant le travail manuel d'exécution du travail de conception (division du travail horizontale, puis verticale). Un tel dispositif permit l'intensification du travail. Le chronomètre devenait à la fois l'instrument et le symbole d'une discipline et d'une domination par le temps de travail. Le temps est traité, désormais, comme objet technique, organisé, rationalisé selon le one best way : il existe un « chemin »

unique pour atteindre le meilleur résultat. Aimée Moutet ainsi que Nicolas Hatzfeld, dans leur article (à propos des usines Renault pour le premier et Peugeot pour le second) offrent chacun un exemple des changements de pratiques d'organisation du travail dans l'industrie automobile. Ils exposent cette volonté de casser le « métier » au cours de ces mutations, de déposséder l'ouvrier de toutes prises sur l'organisation de son temps et par la même occasion de toutes formes de résistance.

« Aujourd'hui », le management au travail se modifie. L'employeur tente d'acquiescer la subjectivité des salariés et ainsi d'éviter au maximum les conflits (lesquels n'ont jamais cessé malgré toute l'énergie mise en œuvre pour en venir à bout), qui entraînent le plus souvent une perte de profit inacceptable dans le contexte actuel. La dimension humaine joue, maintenant, un rôle dans tous les mondes du travail. On sollicite un dévouement conséquent des employés voire une intériorisation des contraintes de l'entreprise afin d'atteindre les objectifs de celle-ci.

Dans l'ex-bloc socialiste, Carine Clément et Gislaine Guittard observent, la première dans une usine de roulements à billes moscovite, la seconde dans une aciérie en Allemagne de l'Est, le poids du passage d'un régime socialiste à une économie de marché, en particulier sur les relations de et au travail et sur l'organisation du travail. Avec un fonctionnement de type taylorien, un approvisionnement incertain et de très vieilles machines, les ouvriers sont contraints pour atteindre les quantités demandées et la qualité exigée de faire preuve de beaucoup de savoir-faire. Ces dysfonctionnements nécessitent, pour y remédier, une pleine utilisation des capacités manuelles et intellectuelles des travailleurs. La ressource humaine prouve, ici, toute sa valeur pour la bonne marche de l'entreprise.

Cette modernisation du travail touche tous les secteurs tant dans le privé que dans le

public. Pour le personnel en milieu hospitalier (Robert Linhart), comme pour les salariés d'une agence bancaire du quartier de l'Arbat (Carine Clément) ou encore pour les techniciens conseil des CAF (Danièle Linhart), la devise est identique : résultats et engagement. Danièle Linhart parle d'une homogénéisation des situations de travail.

Le travail change mais celui-ci reste tout de même marqué par le taylorisme. L'implication au travail devient essentielle mais au sein d'un cadre bien déterminé. Le McDonald's (Hélène Weber), les abattoirs (Séverin Muller), les centres d'appels téléphoniques (Mathieu Amiech), et les services financiers (Chantal Cossalter), élaborent leur organisation du travail sur le modèle taylorien, c'est-à-dire en temps segmenté.

Les chauffeurs routiers (Hélène Desfontaines) sont également victimes des nouveaux enjeux autour de l'usage du temps de travail qui les privent de l'aménagement de celui-ci. Ils ne sont plus liés à un véhicule, à une remorque. Ils roulent d'un point à un autre, mais plus du point A au point Z, pour effectuer un échange de camion. Ils évoluent, dorénavant, dans un certain périmètre. L'espace et le temps sont rationalisés tout comme dans les PIF (Parcs Industriels Fournisseurs). « Le temps de travail devient interstitiel. »

L'étude proposée par Armelle Gorgeu et par René Mathieu dénonce « l'obsession du flux tendu » dans les PIF de l'industrie automobile. Toutes ces usines d'équipement sont regroupées dans un même parc autour de celle de montage du constructeur et doivent fonctionner en synchronisation. Ces parcs prônent la politique du JAT (juste à temps) et tournent grâce à une importante flexibilisation du contenu (polyvalence), du temps de travail et de l'emploi (intérim). Dans ces établissements, les conditions de travail sont extrêmement précaires. Ils ont une durée de vie incertaine :

le renouvellement ou le « restylage » des modèles peut signifier la cessation de toute activité. Le constructeur peut décider de faire appel à un nouvel équipementier et abandonner l'ancien, les locaux du parc lui appartenant. Cette omniprésence du client contraint ces fournisseurs à redoubler d'attentions mais ils voient multiplier également leur stress. Le sacre du temps réel est amorcé.

Le patronat donne donc plus d'autonomie aux salariés pour parer à d'éventuels conflits. Mais cette autonomie est contenue par les grands principes du taylorisme toujours présents, voire omnipotents, puisque intégrés dans tous les secteurs d'activité. Être dévoué, flexible et posséder un esprit d'initiatives sont les critères actuellement indispensables aux salariés. Le travail ne peut plus se réaliser qu'en direct, en temps réel, en flux tendu. Cette modernisation de l'entreprise et du travail génère malheureusement une nouvelle forme d'« aliénation » accrue par cette « loyauté » demandée aux employés.

Mélanie Roussel

Edward Palmer Thompson, **Temps, discipline du travail et capitalisme industriel**,

La Fabrique, 2004, 104 pages.

Cet ouvrage est une réédition attendue du célèbre article de l'historien anglais, publié une première fois en version française dans la revue *Libre* en 1979. Il se présente en deux parties. La première est constituée d'une préface d'Alain Maillard. La seconde est une nouvelle traduction de l'article de 1967, une tâche accomplie par Isabelle Taudière.

La quête d'une autre expérience des temps, titre de la préface, est, au-delà de la simple présentation de l'article, une véritable introduc-

tion à l'œuvre d'E. P. Thompson. Nous y trouvons des pistes de réflexion sur la singularité de l'approche théorique de l'historien anglais. Comment saisir son projet intellectuel ? Quelle est sa conception de l'histoire ? En quoi est-elle novatrice ? Alain Maillard propose de répondre à ces questions en considérant le contexte intellectuel et politique dans lequel cette œuvre a été écrite. Compagnon de route du Parti communiste, E. P. Thompson s'en est écarté en 1956 après la répression du soulèvement de Budapest. Il repousse le marxisme orthodoxe et défend l'idée d'« un communisme éthique, humaniste et anti-utilitariste ». Cet article a été rédigé à une période où la critique du temps est féconde. Guy Debord (1967) dénonce la domination du « temps pseudo-cyclique consommable » puis Michel Foucault (1975) se livre à un examen minutieux de la société disciplinaire. La critique thompsonienne du temps industriel quant à elle, souligne Alain Maillard, « s'inscrit dans une tradition romantique et utopique, vivace au sein du mouvement socialiste britannique ». L'originalité de l'œuvre d'E. P. Thompson que l'article traduit, réside certainement dans le regard anthropologique qu'il introduit dans l'analyse historique. L'étude des pratiques ordinaires, des coutumes populaires prend alors toute son importance. Il s'agit ainsi d'appréhender les façons dont les processus sociaux sont vécus de l'intérieur. Contrairement aux critiques dont il a fait l'objet, E. P. Thompson ne tombe pas dans le travers « culturaliste ». Il prend soin de ne pas « essentialiser » les cultures populaires montrant, comme il l'avait fait dans son ouvrage majeur *La formation de la classe ouvrière anglaise*, qu'elles relèvent de processus sociaux mis en œuvre par des agents tout autant que par des conditions dans lesquelles ils vivent. Venons-en à l'article.

Dans ce texte, E. P. Thompson étudie les transformations de la perception du temps

liées à l'émergence de la société industrielle. Il oppose le temps « orienté par la tâche » et le temps de travail mesuré par l'horloge. Dans le premier cas, le temps est conçu et apprécié en fonction des différentes activités à réaliser dans la vie quotidienne. Le travail est accompli selon des rythmes sociaux où alternent périodes de labeur et moments d'oisiveté. Les documents d'archives montrent que la journée est le plus souvent ponctuée par plusieurs activités. À l'exemple de l'agriculture, elles peuvent être aussi façonnées par les saisons et conditionnées par les vicissitudes météorologiques. Dans le second cas, l'activité est fixée et payée selon une durée quantifiable. La sphère du travail se dissocie nettement de la sphère de la vie. L'horloge est l'instrument technique par lequel s'opère ce changement. Elle est non seulement indispensable pour mesurer le temps de travail que l'employeur cherche à utiliser au mieux mais permet de synchroniser la main d'œuvre et d'organiser la division des tâches. Si le temps horloger et la discipline du travail qu'il rend possible se sont progressivement imposés en Grande-Bretagne, précise l'historien, c'est aussi parce que les institutions (religieuses, familiales, scolaires) ont largement contribué à l'enraciner dans la société. La nouvelle discipline temporelle se diffuse au moyen d'une éducation puritaine qui, dénonçant l'oisiveté et le temps perdu, prône le sens de la ponctualité, le goût du travail régulier. Comment les individus ont-ils résisté au changement produit par le développement du capitalisme incarné par le temps industriel ? Au début, les ouvriers se sont battus contre le temps, affirme E. P. Thompson. Par la suite, ils ont lutté à propos du temps. La résistance à la discipline industrielle s'est manifestée dans des formes de refus du contrôle de l'heure. On dissimule l'horloge du patron, on altère ses capacités de mesure pour gagner quelques minutes de pause. Au fur et à mesure de l'intériorisation de cette

discipline, les contours de la résistance évoluent. Les revendications portent davantage sur la limitation du temps de travail ou le paiement des heures supplémentaires. La troisième génération d'ouvriers avait intégré la logique du patronat et surtout « bien appris la leçon selon laquelle le temps c'est de l'argent ».

E. P. Thompson vient éclairer une réflexion sur la question du temps de travail qui ne cesse de faire débat. À cet égard, la bibliographie sélectionnée par Alain Maillard offre, en fin de document, de précieuses indications sur les écrits de celui dont l'œuvre reste une référence pour nombre de chercheurs en sciences sociales.

Pascal Depoorter

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité : Pays :

Courriel :

Numéro 1*		Abonnement pour 4 numéros
individus	11 €	40 €
institutions	11 €	60 €

Adresse de correspondance : Les Mondes du travail – CEFRESS
Faculté de Philosophie, sciences humaines et sociales,
Chemin du Thil 80025 Amiens cedex – France (*joindre un chèque à la commande*)

www.lesmondesdutravail.net
info@lesmondesdutravail.net

*envoi en France métropolitaine frais de port compris

Thèmes du dossier des prochains numéros et échéances pour soumission de textes

N°3 Pratiques syndicales et patronales : **e**ntre conflit et gestion (15 novembre 2006)

N°4 Les sciences au travail : tensions et **u**sages (1^{er} mai 2007)

Recommandations aux auteurs

Adresse de correspondance : Les Mondes du Travail / CEFRESS - Faculté de Philosophie, sciences humaines et sociales, Chemin du Thil – 80025 Amiens cedex – France

Courriel : info@lesmondesdutravail.net

Les articles proposés sont soumis à trois **m**embres du comité d'orientation pour lecture. Les textes traduits et comptes-rendus de lecture **n**e sont pas soumis à des lecteurs au sein du comité d'orientation.

Présentation générale

Le texte est saisi en simple interligne. Les **t**itres des chapitres sont numérotés selon la numérotation internationale (1 ; 1.1. ; 1.1.1., etc.). Les **t**ableaux, avec leurs titres, et les figures, avec leurs légendes doivent être intégrés dans le corps du **t**exte. Les ponctuations propres à chaque langue doivent être utilisées (point-virgule, deux-points, point **d'**interrogation et point d'exclamation ne sont jamais précédés d'espace en anglais), les parenthèses et les crochets ouvrants et fermants sont collés aux mots qui les suivent ou les précèdent, **q**uelle que soit la langue. Les accents doivent être mis sur les grandes capitales.

Le manuscrit est soumis en trois **e**xemplaires. Aucun article ne doit excéder 40 000 signes (espaces et notes incluses). Les notes de lecture **e**t de recherche ne doivent pas excéder 10 000 signes. Après acceptation, les auteurs sont invités à **f**ournir à la rédaction la version définitive du manuscrit par courriel (au format RTF, pour les textes **s**aisis sous Word ou équivalent).

Références bibliographiques

Les références sont citées dans le texte **e**ntre parenthèses : (Ramaux, 2005 : 25-29), (Kabeer, 2002 ; Farcy et Roussel, 2002). La liste des **r**éférences bibliographique est non numérotée et organisée par ordre alphabétique en fin d'article par **n**oms d'auteurs et par ordre chronologique pour un auteur donné. Toutes les références de la **b**ibliographie doivent correspondre à des références citées dans le texte, et vice versa. Le style et la **p**onctuation des références sont conformes aux modèles illustrés dans les exemples suivants :

Article de revue: Doray, B. (1998), « **T**emps et mémoire de la production industrielle », in *Territoires du Travail*, n° 1, pp. 15-25.

Ouvrage: Mariotti, F. (2005), *Qui gouverne l'entreprise en réseau ?*, Presses de Sciences Po, Paris.

Chapitre ou article d'ouvrage collectif avec coordinateur: Freyssinet, J. (2002), « Modes d'accumulation du capital et **n**ature du rapport salarial : une nouvelle dialectique ? ». In : Dockès, P. (éd.), *Ordre et désordres dans l'économie-monde*, PUF, Paris, pp. 55-80.

Figures et tableaux

Les figures et tableaux seront numérotées **e**n chiffres arabes et seront indexés dans le texte par **r**appel de leur numéro (figure 1, tableau 1). Les **t**ableaux seront saisis dans Word ou Excel et ne doivent pas comporter plus de 60 caractères par **l**igne. Si les figures sont transmises sur disquette, elles doivent être enregistrées au format TIFF (300 **d**pi).

Épreuves d'imprimerie et tirés à la suite Les épreuves d'imprimerie sont envoyées à l'auteur. L'auteur reçoit dix tirés à part, ainsi qu'un **e**xemplaire du numéro. Un bon de commande pour des exemplaires supplémentaires est joint aux épreuves.

10 €

ISSN 1778-0306



9 771778 030025