

POLITIQUE FAMILIALE, CYCLE DE VIE ET ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE EN FRANCE: NOUVEAUX ENJEUX, NOUVEAUX ARBITRAGES

JEANNE FAGNANI

En France, l'entrée progressive des mères de jeunes enfants sur le marché du travail à partir des années soixante a été un facteur déterminant de l'intervention de l'action publique dans le domaine des aides à la «conciliation» de la vie familiale et de la vie professionnelle (Fagnani, 2000). Par un processus interactif, ce phénomène a incité la politique familiale à déployer tout un arsenal de services et prestations en faveur des parents qui ont un travail rémunéré, ces mesures ayant permis en retour à un nombre croissant de mères d'accéder à l'emploi. Cela a aussi contribué à faire surgir sur l'agenda des politiques sociales la question du «care», la prise en charge et les soins aux personnes dépendantes. Dans un contexte plutôt favorable à la re-conceptualisation des relations entre les sexes (Letablier, 2001), le droit des pères à s'investir dans leur vie familiale a aussi imprimé sa marque dans le débat social et politique, comme en témoigne l'instauration récente d'un congé de paternité légal de deux semaines.

Mais dans le domaine des aides aux parents qui travaillent, l'action publique a privilégié certaines étapes du cycle de vie et «ciblé», en particulier, les familles qui ont de jeunes enfants. D'autres étapes du cycle de vie familiale ont ainsi été négligées et compte-tenu des changements démographiques et socio-économiques, les problèmes liés à la prise en charge des personnes âgées dépendantes, par exemple, restent d'une grande acuité (Martin, 2001). De même, les mutations à l'œuvre sur le marché du travail ont des répercussions dans la sphère familiale et confrontent les responsables de la politique familiale à de nouveaux dilemmes. Dans une première partie, nous nous proposons d'exposer les enjeux actuels dans le domaine de l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Les dispositifs mis en place en faveur des parents qui ont de jeunes enfants et les logiques qui les sous-tendent seront l'objet de la deuxième partie. Leurs lacunes seront également mises en exergue. La troisième partie sera consacrée aux perspectives ouvertes par la mise en application de la loi sur les 35 heures. La réduction légale du temps de travail a-t-elle généré de nouvelles opportunités pour les salariés ayant de jeunes enfants en ce qui concerne les modalités d'articulation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle?

ARTICULATION TRAVAIL/FAMILLE ET POLITIQUE FAMILIALE EN FRANCE: LES NOUVEAUX ENJEUX

En ce qui concerne les aides aux parents qui travaillent, les responsables de la politique familiale – principalement l'Etat, la branche Famille de la Sécurité sociale et les collectivités locales – sont maintenant confrontés à des dilemmes qui témoignent de l'importance des enjeux en présence. Comment et sous quelles formes prendre en charge les personnes dépendantes, dont le nombre ne cesse de croître, compte-tenu du fait que les Françaises veulent et/ou doivent travailler? Doit-on mettre l'accent sur les prestations pré-affectées, les équipements collectifs ou se contenter de «solvabiliser» les ménages en leur versant des prestations financières? Face aux mutations qui ont affecté l'organisation du travail dans les entreprises, comment s'adapter aux nouveaux besoins des parents sans adopter des mesures préjudiciables au bien-être des enfants? Dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, comment répartir le financement des aides octroyées et quel rôle attribuer au marché pour répondre à la demande croissante de services tout en tenant compte des inégalités de revenus entre les familles? Telles sont quelques unes des questions qui sous-tendent le débat actuel.

Nous évoquerons brièvement ici quelques uns des enjeux en présence:

L'impact des changements démographiques

- Tout en étant très présentes sur le marché du travail, les Françaises se distinguent, au sein de l'Union européenne (UE), par leur fécondité élevée. La France est maintenant le pays le plus fécond avec l'Irlande (1,8 enfant par femme en 2000). Parmi les femmes âgées de 41 ans en 1999, près de 40 pour cent avaient deux enfants, 33 pour cent trois enfants ou plus. Environ une sur dix seulement n'avait pas connu la maternité. La question de l'accueil des enfants pendant que les parents travaillent est donc devenue, au niveau local, un enjeu électoral majeur (comme en a témoigné la campagne des élections municipales, en mars 2001) et, par ricochet, une des priorités de la politique familiale en France.
- La constitution de la descendance se fait à des âges plus élevés. L'âge moyen des femmes à la naissance de leur premier enfant est passé de 27,2 ans en 1970 à 29,4 en 2000. La période durant laquelle elles élèvent leurs enfants coïncide donc avec celle où elles doivent poser les premiers jalons de leur trajectoire professionnelle, «faire leurs preuves» pour accéder à un emploi stable et, dans le cas des plus qualifiées, «faire carrière». Les contraintes sont particulièrement exacerbées durant la période où les enfants ne sont pas autonomes. Ce «télescopage» de fortes contraintes familiales et professionnelles restreint la marge de manœuvre des femmes et les pénalise sur le plan professionnel. Dans cette perspective, la loi sur la parité, votée en 1999, risque d'avoir une portée limitée eu égard à leurs possibilités de s'investir dans la vie de la Cité.
- Compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie des Françaises (la plus longue au monde après celle des Japonaises), les femmes qui ont des enfants à charge ont de plus en plus souvent des personnes âgées dans leur

entourage dont elles doivent s'occuper épisodiquement ou même de façon régulière. Plusieurs études ont montré que l'entraide entre générations s'effectue ainsi par l'intermédiaire des femmes. En outre, la durée de cohabitation des enfants adultes avec leurs parents s'est prolongée. Cette génération «sandwich» cumule ainsi les contraintes, des contraintes qu'aggravent les lacunes de l'action publique.

L'évolution des systèmes de valeurs et des rapports sociaux de sexe

La question des rapports sociaux de sexe est centrale dans les débats sur l'articulation de la vie familiale et professionnelle. Or, comme partout en Europe, au sein des couples, l'inégale répartition des tâches domestiques et éducatives se maintient. Certes, les hommes appartenant aux générations les plus récentes semblent de plus en plus désireux de consacrer du temps à leurs enfants et de s'investir dans la paternité. Mais les mères restent – quel que soit le milieu social considéré – les principales pourvoyeuses de soins aux enfants et les grandes «ordonnatrices» de la vie familiale, comme l'ont récemment confirmé l'enquête de l'INSEE sur les budgets-temps (Brousse, 1999) et celle de l'équipe de laboratoire MATISSE (Barrère-Maurisson, 2001).

Pourtant, le fait d'avoir un travail rémunéré est maintenant constitutif de l'identité d'une majorité écrasante des Françaises. Au sein des plus récentes générations, très peu de femmes n'ont ainsi jamais travaillé¹. De façon concomitante, le modèle de la «mère au foyer» s'est dévalorisé socialement. Dans ce contexte de mutations sociales et culturelles, une re-formulation des questions liées aux aides que la collectivité doit fournir aux familles s'impose au législateur:

- Les normes et pratiques éducatives ont évolué mais s'occuper de jeunes enfants et d'adolescents représente toujours une lourde charge pour les femmes bien que la nature et le contenu des tâches qui lui sont associées aient changé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. L'accompagnement scolaire, en particulier, mobilise une grande partie du temps dévolu aux enfants, y compris dans les catégories populaires: l'anxiété à l'égard de leur avenir professionnel, l'importance accordée à leur réussite scolaire² impliquent des obligations et des contraintes spatio-temporelles qui pèsent avant tout sur l'emploi du temps des mères. En outre, les relations d'autorité pure et simple ont cédé la place à des relations moins hiérarchiques basées sur la négociation et la recherche de compromis.
- On observe actuellement une tendance à la désynchronisation des temps sociaux au sein de la famille liée au développement de la flexibilité des horaires de travail et des mutations de l'emploi. Horaires et rythmes de travail sont, en effet, de moins en moins en phase avec les horaires d'ouverture des équipements scolaires ou de ceux de la petite enfance (crèches, en particulier). Pour le législateur, une question cruciale se pose: la politique

¹ Dans les générations de 1925 à 1929, 21% des femmes n'avaient jamais travaillé avant 40 ans, cette proportion n'était plus que de 7% pour celles nées entre 1945 et 1949 (Source: Z. Djider, C. Lefranc, «Femme au foyer: un modèle qui disparaît», INSEE Première, n° 403, 1995.).

² V. François de Singly, 1996 «Le soi, le couple et la famille», Paris, Nathan.

familiale doit-elle s'adapter à ces nouvelles données sociales et économiques ou doit-elle, au contraire, tenter de contrecarrer des tendances potentiellement néfastes à une vie familiale «harmonieuse»?

Du fait de ces mutations et de l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail, la question du «care» (Letablier, 2001) et de la prise en charge des personnes dépendantes (jeunes enfants, personnes handicapées et personnes âgées) figure en bonne place sur l'agenda des politiques sociales. La question de l'articulation travail/famille est ainsi devenue un enjeu crucial pour les responsables de la politique familiale. Mais en France, pour des raisons à la fois historiques et culturelles, l'action publique a accordé la priorité aux aides en faveur des parents ayant de jeunes enfants.

LE RÔLE DE LA POLITIQUE FAMILIALE: DES ARBITRAGES EN FAVEUR DES PARENTS DE JEUNES ENFANTS

Dans le domaine des équipements collectifs et des prestations visant à diminuer les frais de garde des familles, la France, au sein de l'Union européenne, figure dans le peloton de tête, en compagnie des pays scandinaves (Gornick et collaborateurs, 1997). En effet, à partir de la fin des années soixante-dix, la politique familiale a progressivement intégré le modèle de «la mère qui travaille» et accompagné, tout en les renforçant, les mutations des systèmes de valeurs auxquels adhéraient un nombre croissant de jeunes femmes (Fagnani, 2000).

Les normes concernant l'éducation des jeunes enfants ont, en effet, évolué en phase avec le changement des attitudes à l'égard du travail professionnel des mères. Il est progressivement devenu légitime pour une mère de jeune enfant d'occuper un emploi, même à plein temps. Les attitudes à l'égard des mères ont d'ailleurs connu de profonds changements. Selon les enquêtes du CREDOC, en 1978, 41 pour cent des Françaises pensaient «qu'elles ne devraient jamais travailler lorsqu'elles ont des enfants en bas âge». Cette proportion est passée à 29 pour cent en 1987 et n'atteignait plus que 20 pour cent en 1999. Par un processus interactif, le développement des infrastructures collectives et des prestations liées à la garde des enfants a contribué à la mutation progressive des normes éducatives, et les spécialistes de la petite enfance ont préféré mettre l'accent sur la qualité de l'accueil et sur la nécessité d'un encadrement par des professionnels bien formés. En fait, la longue existence de l'école maternelle, institution spécifiquement française créée en 1881, avait depuis longtemps familiarisé les parents avec les équipements collectifs de la petite enfance. En 1976, 26 pour cent des enfants âgés de deux ans fréquentaient déjà ce type d'établissement. La crèche bénéficia ainsi de la longue tradition française de prise en charge collective des jeunes enfants.

Les années quatre-vingt: l'essor de la politique d'accueil de la petite enfance

Dès les années soixante-dix, les discours de partenaires sociaux et de décideurs politiques sur la nécessité de développer une politique d'accueil de la petite enfance «pour aider les parents à concilier emploi et famille», se multiplièrent. Le rapport «Bouyala-Roussille», commandé par le gouvernement

en 1982, fut le point d'orgue de ce long processus de sensibilisation de l'opinion publique envers ces questions. Il mit l'accent, en particulier, sur l'importance de l'éveil et de la socialisation du jeune enfant accueilli dans les crèches et par les assistantes maternelles. Parallèlement, les rapporteurs manifestèrent leurs inquiétudes à l'égard des enfants âgés de moins de trois ans dont on ignorait les conditions de prise en charge pendant l'absence des parents.

En 1983, la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) mit en place les «contrats-crèches»: il s'agissait d'encourager les collectivités locales à développer le parc de crèches. Les Caisses d'Allocations Familiales (CAF) s'engageaient à prendre en charge une partie des dépenses de fonctionnement; en contrepartie, les municipalités devaient construire de nouveaux équipements. En effet, le nombre de places offertes dans ces établissements s'avérait encore très insuffisant et les assistantes maternelles, les jardins d'enfants ou l'école maternelle (ou même l'entraide familiale) ne pouvaient satisfaire des besoins sans cesse croissants du fait de l'élévation continue du taux d'activité des mères. En 1988, environ 20.000 nouvelles places furent créées, un résultat cependant très en deçà des promesses électorales du candidat à la Présidence de la République, François Mitterrand (Jenson, Sineau, 1995)

Parallèlement à l'amélioration du système des modes de garde, sur les plans à la fois quantitatif et qualitatif, les gouvernements mirent en place deux prestations qui diminuèrent désormais, pour les familles, les frais occasionnés par la garde des enfants. En fait, la logique sous-jacente consistait à «solvabiliser» les familles et à réduire le coût du travail dans le secteur des services, la sécurité sociale et l'Etat prenant en charge les cotisations sociales et une partie du salaire des assistantes maternelles et des gardes à domicile.

En 1980, le gouvernement avait déjà créé une prestation, versée aux familles faisant garder leur enfant, âgé de moins de trois ans, au domicile d'une assistante maternelle déclarée. Mais cette prestation étant peu connue des familles, un nombre limité d'entre elles en bénéficiaient. Pour lutter plus efficacement contre le fréquent travail «au noir» des assistantes et accentuer les efforts de l'action publique dans le domaine de la qualité de l'accueil, en 1990, on procéda à une réforme de ce dispositif: l'Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée (AFEAMA) remplaça l'ancienne prestation. Cette prestation est toujours octroyée aux parents qui confient leur enfant, âgé de moins de six ans, à une assistante maternelle agréée³. La réforme de ce dispositif s'accompagna, en 1992, d'une amélioration du statut des assistantes maternelles (revalorisation de leur salaire et formation obligatoire de soixante heures durant l'année suivant leur agrément, simplification de sa procédure). Bien qu'ayant une portée modeste, cette réforme allait dans le sens de la professionnalisation du personnel encadrant la petite enfance. Diminuant substantiellement les frais de garde des

³ Dans le cadre de cette prestation, les cotisations sociales liées à l'emploi de l'assistante maternelle sont payées par la CAF. En outre, la famille perçoit chaque trimestre une somme variable selon ses ressources: au maximum, pour un enfant âgé de moins de trois ans, 3870 F si les revenus nets mensuels sont inférieurs à 9500 F. Si ceux-ci sont supérieurs à 13000 F, cette somme est de 2535 F (montants de l'année 2001).

parents qui recourent à une assistante maternelle, l'AFEAMA a remporté un succès considérable. Le nombre de familles bénéficiaires est passé de 110.000 en 1991 à près de 546.000 familles fin 2000.

À la même époque, la création d'une autre prestation permit à des familles des classes moyennes de recourir à un autre mode de garde, souple et flexible, et jusque là très onéreux: la garde à domicile. En 1986, on créa, en effet, l'Allocation de Garde d'Enfant à Domicile (AGED) qui couvrait une partie des cotisations sociales payées pour l'emploi d'une ou plusieurs personnes employées par les familles pour garder leurs enfants à leur domicile. Son objectif était de «diversifier les modes de garde» et de favoriser la «liberté de choix des parents». Mais on cherchait surtout à encourager la création «d'emplois familiaux» en accordant des avantages fiscaux aux familles redevables de l'impôt sur le revenu. En 1994, on étendit le champ de l'AGED aux familles ayant des enfants âgés de trois à six ans et on l'augmenta substantiellement. En outre, dans le cadre de la réduction d'impôts liée aux «emplois familiaux», les familles bénéficiaires de l'AGED pouvaient désormais déduire de leur impôt sur le revenu la moitié des dépenses engagées dans ce cadre. Ce dispositif réduisait fortement les coûts de la garde à domicile. Jusqu'à la réforme de 1998, la collectivité pouvait ainsi prendre en charge jusqu'à 70 pour cent du coût total de ce mode de garde (Fagnani, 1998).

La garde d'enfant à domicile offre incontestablement une solution bien adaptée aux parents fortement investis dans leur vie professionnelle et confrontés à des horaires contraignants et irréguliers. La crèche ou l'assistante maternelle ne peuvent rivaliser avec ce mode de garde du point de vue de la flexibilité et de la souplesse des horaires ou de l'exécution des tâches domestiques. Il n'est donc pas surprenant que celui-ci ait séduit un nombre croissant de parents pouvant bénéficier des déductions fiscales (car environ la moitié des familles, en France, ne sont pas redevables de l'impôt sur le revenu): le nombre de bénéficiaires de cette prestation est passé de 25.000 en 1994 à 82.000 en 1997. Depuis la réforme de 1998, qui a eu pour conséquence d'augmenter les frais relatifs à la garde à domicile, ce nombre a diminué et n'atteint plus que 61.000 fin 2000.

Le «chèque emploi-service» (service-voucher) complète la panoplie des aides de la collectivité en faveur des parents qui ne peuvent plus percevoir l'AFEAMA ou l'AGED car leurs enfants sont scolarisés et sont âgés de plus de 6 ans. Grâce aux déductions fiscales accordées dans le cadre de ce dispositif (22.500 F au maximum par an à déduire de l'impôt sur le revenu), les familles peuvent se libérer de certaines contraintes domestiques en employant une personne pour s'occuper des enfants à la sortie de l'école, le mercredi ou pour exécuter des tâches ménagères. D'autre part, ces parents peuvent aussi recourir aux équipements parascolaires: en conjuguant leurs efforts financiers, les collectivités locales et les Caisses d'Allocations Familiales ont, en effet, développé les activités de loisirs en direction des jeunes⁴.

⁴ En 1988, les «contrats temps libres» ont été créés pour organiser les loisirs des jeunes de 6 à 16 ans: dans le cadre de ces contrats, les CAF apportent leur appui technique et financier (plus de 2 milliards en 1997) aux collectivités locales.

Au total, parmi les enfants âgés de moins de trois ans, près de la moitié sont maintenant accueillis dans des crèches ou à l'école maternelle ou encore sont pris en charge dans le cadre de modes de garde individualisés et subventionnés sur des fonds publics. Plus du tiers des enfants âgés de deux ans et la quasi totalité des enfants de trois ans sont déjà scolarisés. En dehors de l'école maternelle, ce sont environ 310.000 emplois, équivalents à des emplois à plein temps, qui sont actuellement subventionnés pour encadrer et prendre soin des enfants pendant que les parents se consacrent à leur activité professionnelle. Toutes ces mesures ont aidé un nombre considérable de mères à se maintenir sur le marché du travail. Elles ont aussi permis à une proportion croissante d'entre elles de s'investir dans leur vie professionnelle⁵ et d'accéder à des postes de responsabilité. Indirectement, cette politique a contribué à l'atténuation des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, observée à partir du milieu des années soixante-dix (Meurs, Ponthieux, 2000).

Toutefois, de nombreuses lacunes subsistent. Les ambiguïtés et les incohérences de la politique familiale, qui n'apparaissaient qu'en filigrane auparavant, se sont amplifiées avec la montée du chômage et l'essor des mutations sur le marché du travail. La politique familiale, prise en tenaille entre les contraintes économiques et les enjeux politiques, est devenue un instrument au service des politiques de l'emploi. L'emprise de celles-ci sur la politique familiale n'a, en effet, cessé de s'accroître depuis le milieu des années quatre-vingt.

Au nom de la lutte contre le chômage, par exemple, mais en jouant cette fois sur un autre registre, les décideurs ont renforcé, en 1994, les dispositifs du congé parental et de l'allocation parentale d'éducation (APE, Fagnani, 1999b). Cette fois, il s'agissait, non pas de permettre aux parents d'exercer une activité professionnelle tout en disposant d'un mode de garde subventionné, mais de permettre à l'un des deux parents de se consacrer entièrement à l'éducation du jeune enfant jusqu'à son troisième anniversaire. En élargissant les conditions d'attribution de l'APE aux familles à la suite de la naissance d'un enfant de deuxième rang, les pouvoirs publics ont fait un nouveau compromis entre politique familiale et politique d'emploi. De fait, cette réforme a provoqué une chute du taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de trois ans. Par conséquent, bien qu'inscrite dans le champ de la politique familiale, l'APE s'avère être aussi une mesure de politique d'emploi visant à lutter contre le chômage sans, toutefois, que les effets pervers de cette mesure soient véritablement combattus (Fagnani, 1998).

Inégalités sociales, inégalités spatiales et modes de garde des jeunes enfants

En dépit des discours officiels tenus périodiquement sur la nécessité de promouvoir le «libre choix des familles», force est de constater que ce «choix» reste largement illusoire pour beaucoup de familles pour des raisons financières, du fait d'horaires de travail irréguliers ou atypiques, mais aussi du fait de fortes disparités géographiques en matière d'équipements de la petite enfance.

⁵ En 1990, le taux d'activité des mères de deux enfants (âgés de 16 ans ou moins), par exemple, atteignait déjà 75% contre 26% en 1962.

Certes, l'école maternelle permet de combler, en partie, les lacunes dans le domaine des équipements collectifs : les enfants peuvent y être admis dès l'âge de deux ans et près d'un tiers des enfants de cet âge y sont déjà inscrits. Toutefois, la prise en charge d'un très jeune enfant à la sortie de l'école, le mercredi ou durant les vacances scolaires reste un problème difficile à résoudre pour les parents qui ne peuvent se permettre de rémunérer une personne ou ne peuvent solliciter un membre de leur famille. Même scolarisés, tous les enfants ne peuvent avoir accès à un «centre aéré» le mercredi ou bénéficier d'une prise en charge institutionnelle à la sortie de l'école qui pourrait «tranquilliser» les parents.

En outre, une organisation de la garde des jeunes enfants qui ne soit pas une source de «stress» et d'anxiété pour les parents (et de fait surtout pour les mères) implique des horaires de travail réguliers, prévisibles et correspondant aux heures d'ouverture des équipements de la petite enfance et des écoles primaires. Or, les horaires atypiques (avant 8 heures du matin et après 18 heures le soir) et/ou irréguliers, le travail le samedi et le dimanche, même dans le cadre d'un emploi à temps partiel, compliquent les modalités de gestion de la garde des enfants. Les enquêtes sur les conditions de travail montrent, outre une diversification croissante des horaires, que moins de la moitié (49 pour cent) des salariés ont maintenant des horaires fixes contre 65 pour cent vingt ans plus tôt, et ce phénomène affecte toutes les catégories socioprofessionnelles (Boisard, Fermanian, 1999).

Les problèmes liés à la garde des enfants contribuent aussi à restreindre la marge de manœuvre des femmes faiblement rémunérées ou alternant période d'activité et chômage et ayant un parcours professionnel chaotique : les horaires de travail atypiques, les revenus irréguliers et le travail à temps partiel excluent fréquemment le recours à la crèche ou aux assistantes maternelles agréées qui peuvent se permettre de refuser de garder l'enfant au delà des heures «normales». Or, comme l'ont montré de récents travaux, les faibles rémunérations sont souvent associées à ces conditions de travail et à ces formes d'emploi.

Dans cette perspective, la possibilité de réduire son temps de travail va-t-elle permettre à tous les salariés – à différentes étapes de leur cycle de vie – de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ou familiale et d'atténuer les tensions générées par la désynchronisation croissante des temps sociaux au sein des familles?

LA LOI SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL: UN MOYEN DE MIEUX ARTICULER TRAVAIL PROFESSIONNEL ET OBLIGATIONS FAMILIALES?

Outre la création d'emplois, cette loi avait pour objectif d'améliorer la vie quotidienne des salariés en leur offrant plus de temps libre, soit pour se consacrer à des activités personnelles soit pour passer plus de temps avec leur famille. Pour Dominique Méda (2000, p. 470), parvenir à faire de cette loi «un véritable outil de conciliation des temps sociaux pour les hommes et pour les femmes est un très gros enjeu». Toutefois, dans ce domaine, les effets de la mise en application

de cette loi sont très hétérogènes. Les résultats provisoires d'une recherche que nous menons actuellement sur l'impact de cette réduction du temps de travail (RTT) sur les modalités d'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle des parents salariés ayant au moins un enfant âgé de moins de six ans sont, à cet égard, significatifs.

La flexibilité des horaires de travail en contrepartie de la réduction du temps de travail

Les termes des accords concernant les horaires de travail sont d'une grande diversité mais s'accompagnent presque toujours de plus de flexibilité. La loi a, de fait, favorisé le développement des horaires individualisés et de nombreuses dérogations ou exceptions ont été accordées en ce qui concerne les délais de prévenance, par exemple.

Initialement, on pouvait craindre qu'un clivage s'instaure entre, d'une part, les salariés «protégés», qui travaillent dans des entreprises ayant une forte tradition de négociation, à l'abri des aléas de la compétitivité économique et, d'autre part, certains salariés du secteur privé qui ne sont pas en situation de résister aux exigences des employeurs ou qui doivent accepter des compromis pour sauvegarder l'emploi – en particulier dans les petites et moyennes entreprises – pour différentes raisons (situation financière de l'entreprise, priorité accordée dans les négociations à la création d'emplois, concurrence exacerbée, faiblesse ou absence de capacité de négociation des syndicats, etc.).

Tout dépend, en effet, des conditions dans lesquelles l'organisation du temps de travail a été négociée entre l'employeur, les syndicats et les salariés et des rapports de force entre ces différents partenaires. Selon que les nouveaux horaires ont été imposés ou sont, au contraire, le résultat de compromis équilibrés entre les partenaires, l'impact sur la vie des salariés qui ont à faire face à des obligations familiales est différent. Car le patronat – fort réticent sinon hostile à l'égard de cette loi – a cherché à obtenir, en contrepartie, plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail et des horaires afin de mieux s'adapter aux éventuelles fluctuations d'activité ou d'augmenter la durée d'utilisation des équipements ou encore d'accroître l'amplitude des horaires d'ouverture des établissements. Car, pour compenser les coûts de la mise en application de cette loi – en dépit des aides financières de l'Etat – les employeurs ont cherché à accroître la productivité des entreprises, ce qui s'est traduit par une intensification du travail de beaucoup de salariés.

Quelques résultats d'une recherche effectuée auprès de parents salariés: des effets hétérogènes

Selon une récente étude (Doisneau, 2000) sur les effets de la RTT sur la vie dans le travail et hors travail, ce sont les caractéristiques de l'organisation du travail qui apparaissent déterminantes dans le degré de satisfaction des salariés, plus que leurs caractéristiques personnelles ou celles des entreprises. Cela est, en partie, confirmé par les résultats de notre recherche auprès de parents salariés (pères ou mères) ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans et travaillant dans une entreprise ayant adopté la RTT. Cette recherche avait pour objectif

d'analyser les modalités d'articulation de la vie familiale et professionnelle de parents (pères ou mères) ayant au moins un enfant âgé de moins de 6 ans.

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?», près de six sur dix des parents travaillant dans une entreprise ou un établissement ayant déjà adopté la loi sur les 35 heures répondent par l'affirmative. Une première analyse statistique des données a permis de mettre en évidence les variables les plus discriminantes des réponses à cette question. Comme le montrent les tableaux 1, 2 et 3, ce sont les conditions de travail, en particulier celles liées à l'organisation des horaires, qui contribuent à influencer la perception de l'impact sur sa vie familiale. Le fait de travailler (régulièrement ou occasionnellement) durant des heures atypiques (tôt le matin, tard le soir ou la nuit) diminue fortement la probabilité d'apprécier positivement la RTT au regard de la vie familiale. En fait, cela confirme le fort impact des horaires atypiques sur les modalités de gestion de la garde des enfants car cette organisation du travail complique celles-ci, compte tenu des horaires d'ouverture des équipements de la petite enfance ; de même, travailler dans une entreprise ou pour un employeur qui sont jugés «family-friendly» et «bien notés» par le salarié augmente sa propension à penser que la RTT a eu pour conséquence d'améliorer les modalités de conciliation de leur vie familiale et professionnelle. Lorsque les employeurs ont toujours été bien disposés à l'égard des salariés qui ont à faire face à des obligations familiales, les négociations sur les modalités d'application de la RTT ont plus de chances de bien se dérouler, dans un climat propice à la prise en compte des contraintes familiales du personnel. En outre, lorsque les salariés travaillent dans une entreprise qui, pour des raisons quelconques, ne respecte pas les termes de l'accord RTT, il est logique qu'une proportion importante des parents qui continuent à travailler aussi longtemps qu'auparavant estiment que cette loi n'a pas amélioré leur vie quotidienne (tableau 3). Certains salariés – le personnel d'encadrement, en particulier – sont également souvent tenus d'assumer la même charge de travail qu'avant la RTT et n'ont pas la possibilité de réduire leur temps de travail quotidien ou hebdomadaire (Cette, Couprie, 2000).

CONCLUSION

En conclusion, le développement de la flexibilité interne, la variabilité ou l'annualisation des horaires, le raccourcissement des délais de prévenance, la fragmentation du temps de travail, les horaires atypiques, suscitent des besoins spécifiques en matière d'accueil des enfants. Force est de constater que la politique familiale – appréhendée ici à travers tous les services et prestations mis en place pour aider les parents à «concilier travail et famille» – a parfois du mal à s'adapter et à répondre aux besoins induits par la mise en application de la récente loi sur la réduction du temps de travail.

⁶ La question était la suivante: «Selon vous, votre employeur, votre supérieur hiérarchique ou les responsables de votre entreprise prennent-ils très bien ou pas du tout en compte le fait que vous ayez un ou des enfants à charge?», la note allant de 1, pas du tout, à 5, très bien.

Session 2: L'articulation entre travail et famille

Tableau 1: Répartition des salariés en fonction de leur réponse à la question sur l'impact de la RTT et selon qu'ils travaillent ou ne travaillent pas durant les heures «normales» (régulièrement ou occasionnellement)

Question libellée de la façon suivante: «Considérez-vous que la loi sur les 35 heures vous a permis de mieux concilier votre vie familiale avec votre vie professionnelle?»

	OUI	NON	Total
Travaillent en dehors des heures normales	50%	50%	100%
Ne travaillent pas en dehors des heures normales	64%	36%	100%
Ensemble des salariés(n= 658)	58%	42%	100%

Source: Enquête sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, CNAF-CEE (6 CAF), 2000.

Tableau 2: Répartition des salariés en fonction de leur réponse à la question sur l'impact de la RTT et selon la note donnée à l'employeur concernant la prise en compte de la vie familiale du salarié

Question libellée de la façon suivante«Considérez-vous que la loi sur les 35 heures vous a permis de mieux concilier votre vie familiale avec votre vie professionnelle?»

Question libellée de la façon suivante «Selon vous, votre employeur, votre supérieur hiérarchique ou les responsables de votre entreprise prennent-ils très bien ou pas du tout en compte le fait que vous ayez un ou des enfants à charge? Pourriez-vous donner une note de 1 = pas du tout à 5 = très bien correspondant à votre appréciation?»

Note donnée à l'employeur	OUI	NON	TOTAL
1 et 2. Pas du tout et un peu	43 %	57 %	100 %
3. Moyennement	57 %	43 %	100 %
4 et 5. Bien et Très bien	76 %	24 %	100 %
Total (n = 658)	58 %	42 %	100 %

Source: Enquête sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, CNAF-EU, 2000.

Tableau 3: Répartition des salariés en fonction de leur réponse à la question sur l'impact de la RTT* et selon le nombre d'heures de travail par semaine réellement effectuées

Question libellée de la façon suivante«Considérez-vous que la loi sur les 35 heures vous a permis de mieux concilier votre vie familiale avec votre vie professionnelle?»

	OUI	NON	TOTAL
34 heures ou moins	21,7%	21,6%	21,6%
Entre 35 et 38 heures	52,5%	39,8%	47,2%
39 heures ou plus	25,7%	38,7%	31,2%
TOTAL (n = 658)	100%	100%	100%

Source: Enquête sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, CNAF-CEE, 2000.

En France, l'action publique dans le domaine des aides à la conciliation travail/famille semble donc confrontée aux tensions et au dilemme suivants:

- 1) soit elle se fixe comme objectif prioritaire (au nom de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail, par exemple) de permettre aux parents de s'adapter aux réalités du monde du travail pour qu'ils puissent conserver leur emploi ou faire carrière, mais en occultant le fait que les répercussions de certaines contraintes professionnelles sur la vie familiale et le bien-être des enfants risquent de s'avérer antagoniques avec les principes fondateurs de la politique familiale;
- 2) soit, au nom de la défense de la protection des intérêts de l'enfant (veiller par exemple au respect de ses rythmes biologiques), elle refuse d'entériner et d'accompagner les mutations des conditions de travail, en particulier le développement des horaires atypiques et flexibles qui participent de la désynchronisation croissante des temps au sein des familles. Mais elle prend alors le risque, compte-tenu des rapports sociaux de sexe, de contribuer à pénaliser sur le plan professionnel ou d'exclure du marché du travail certaines catégories de mères, surtout les moins qualifiées, un risque hautement problématique à une époque où l'accès à l'emploi est une composante essentielle de l'exercice d'une véritable citoyenneté.

BIBLIOGRAPHIE

- Barrère-Maurisson, M.A. , Minni, C., Rivier, S. 2001, «Le partage des temps pour les hommes et les femmes, ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail», DARES, Premières synthèses, n° 11.
- Boisard, P., Fermanian, J.-D. 1999, «Les rythmes de travail hors norme», *Economie et Statistique*, n°3 21-322.
- Brousse, C. 1999, «La répartition du travail domestique entre conjoints: permanences et évolution de 1986 à 1999», in France, portrait social, Paris, INSEE.
- Cette, G., Couprie, H. 2000, «La modulation des horaires de travail dans les accords 35 heures: quelques caractéristiques», *Travail et Emploi*, n° 83: 79 – 96.
- Doisneau, L. 2000, «Les accords Robien un an après: l'expérience des salariés», *Travail et Emploi*, n° 83.
- Fagnani, J. 1998, «Helping mothers to combine paid and unpaid work – or fighting unemployment? The ambiguities of French family policy», *Community, Work and Family*, Vol. 1, 3.
- Fagnani, J. 1999a, «Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille», *Droit Social*, n° 3.
- Fagnani, J. 1999b, «Parental leave in France», in Moss, P., Deven, F. (eds), *Parental leave in Europe: progress or pitfall? Research and Policy issues in Europe*, Bruxelles, NIDI/CBGS éditions.
- Fagnani, J. 2000, «Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes», Paris, Bayard Ed.
- Gornick, J.C, Meyers, M.K., Ross, K.E. 1997 «Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation across fourteen Welfare States», *Journal of European Social Policy*, n° 7 (1).

Session 2: L'articulation entre travail et famille

- Letablier, M.T. 2001, «Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe», Travail, Genre et Sociétés, n° 6.
- Martin, C. 2001, «Les politiques de prise en charge des personnes âgées dépendantes», Travail, Genre et Sociétés, n° 6.
- Méda, D. 2000, «Les femmes peuvent-elles changer la place du travail dans la vie?», Droit Social, n° 5.
- Meurs, D., Ponthieux, S. 2000, «Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes», Economie et Statistique, n° 337-338.