

## SCIENCES SOCIALES

---

**Sujet commun : ENS Ulm, LSH, et Cachan**

---

DURÉE: 6 HEURES

---

*Pour les épreuves d'admissibilité, l'usage de calculatrices électroniques de poche à alimentation autonome, non imprimantes et sans document d'accompagnement, est autorisé, une seule à la fois étant admise sur la table ou le poste de travail.*

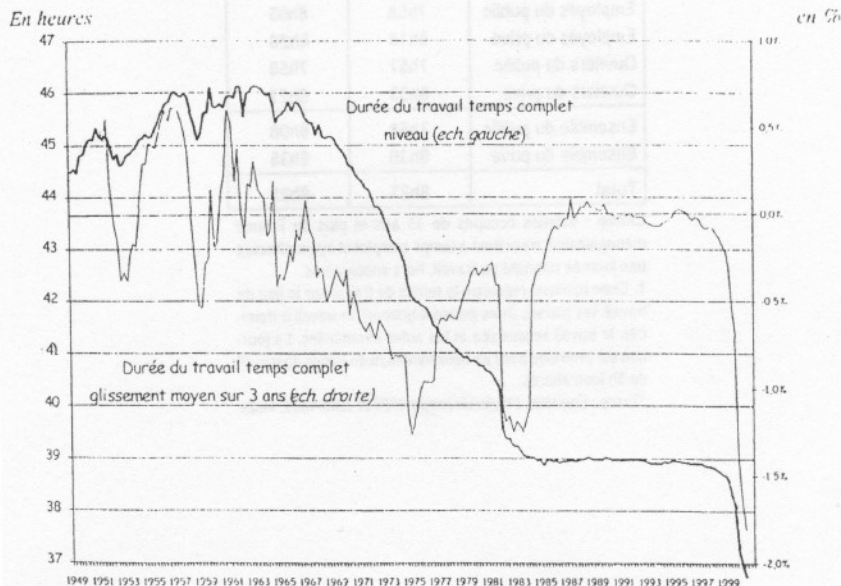
Sujet

---

Temps de travail et temps de loisir

## Document 1

### La durée collective du travail depuis 1949



Source : ministère de l'Emploi et de la Solidarité, enquête ACEMO,  
 extrait de Eric Heyer et Xavier Timbeau, 2001

## Document 2

### Temps de travail quotidien des salariés à temps complet, hors enseignants

En heures et minutes par journée travaillée

	Temps de travail quotidien <sup>1</sup>	
	1986	1999
Cadres du public	8h30	8h42
Cadres du privé	8h45	9h14
Prof. Inter. du public	7h53	8h02
Prof. Inter. du privé	8h32	8h42
Employés du public	7h58	8h05
Employés du privé	8h18	8h26
Ouvriers du public	7h57	7h58
Ouvriers du privé	8h33	8h27
Ensemble du public	7h58	8h08
Ensemble du privé	8h30	8h36
<b>Total</b>	<b>8h21</b>	<b>8h29</b>

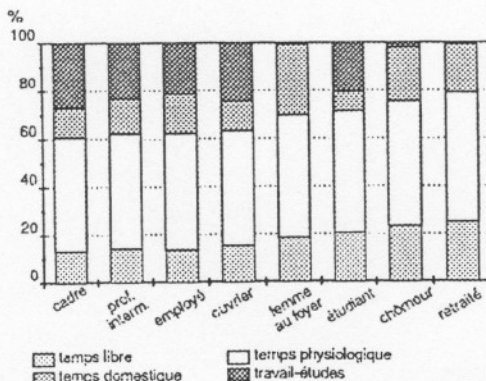
Champ : salariés occupés de 15 ans et plus de France métropolitaine, travaillant à temps complet et ayant effectué une journée normale de travail, hors enseignants.

1. Cette rubrique regroupe le temps de travail sur le lieu de travail, les pauses (hors pause déjeuner), le travail à domicile, le travail secondaire et les aides éventuelles. La journée est contrôlée avec un seuil minimum de temps de travail de 5h journalières.

Source : Enquêtes Emploi du temps 1986 et 1998-1999, Insee

## Document 3

### Les 4 temps principaux d'une journée moyenne



Source : Enquête Emploi du temps 1998-1999, Insee

## Document 4

### Evolution des temps moyens d'une journée moyenne entre 1986 et 1999

En heures et minutes par jour

	Homme				Femme				Total actifs occupés		Ensemble	
	Actif occupé		Inactif		Active occupée		Inactive		1986	1999	1986	1999
	1986	1999	1986	1999	1986	1999	1986	1999				
<b>Temps physiologique dont</b>	<b>11h22</b>	<b>11h22</b>	<b>12h51</b>	<b>12h39</b>	<b>11h32</b>	<b>11h35</b>	<b>12h42</b>	<b>12h37</b>	<b>11h26</b>	<b>11h28</b>	<b>12h06</b>	<b>12h04</b>
Sommeil	8h31	8h23	9h53	9h34	8h46	8h37	9h47	9h32	8h37	8h29	9h13	9h03
Toilette, soins	46	42	48	46	53	49	56	53	49	45	51	48
Repas dont	2h05	2h16	2h09	2h18	1h54	2h09	1h59	2h12	2h00	2h13	2h02	2h14
<i>repas avec amis, parents, etc.</i>	25	43	20	34	24	38	22	33	25	41	23	37
<b>Temps prof. et de formation<sup>1</sup> dont</b>	<b>6h33</b>	<b>6h22</b>	<b>1h54</b>	<b>1h32</b>	<b>5h15</b>	<b>5h01</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>6h00</b>	<b>5h46</b>	<b>3h39</b>	<b>3h23</b>
Travail professionnel	5h53	5h42	23	13	4h43	4h28	10	5	5h23	5h09	2h48	2h32
Trajets domicile-travail	35	37	11	9	28	30	6	5	32	34	20	20
Études	1	1	1h16	1h07	1	0	42	47	1	1	28	29
<b>Temps domestique dont</b>	<b>1h51</b>	<b>1h59</b>	<b>2h45</b>	<b>2h55</b>	<b>3h49</b>	<b>3h48</b>	<b>5h16</b>	<b>4h47</b>	<b>2h41</b>	<b>2h48</b>	<b>3h30</b>	<b>3h26</b>
Ménage, cuisine, linge, courses, etc.	1h00	1h04	1h33	1h35	3h13	3h06	4h26	3h59	1h56	1h58	2h38	2h30
Soins aux enfants et adultes	9	11	5	6	24	27	32	26	16	18	19	18
Bricolage	25	30	30	36	3	4	2	5	16	18	14	18
Jardinage, soins aux animaux	18	14	38	38	9	11	17	18	14	13	19	20
<b>Temps de loisirs dont</b>	<b>2h46</b>	<b>2h57</b>	<b>4h38</b>	<b>5h06</b>	<b>2h00</b>	<b>2h19</b>	<b>3h15</b>	<b>3h57</b>	<b>2h27</b>	<b>2h40</b>	<b>3h07</b>	<b>3h35</b>
Télévision	1h35	1h47	2h22	2h44	1h09	1h24	1h59	2h28	1h24	1h37	1h46	2h07
Lecture	21	16	42	36	19	17	29	30	20	17	27	25
Promenade	11	15	26	32	10	14	16	22	10	14	15	20
Jeux	10	12	18	30	7	6	10	15	8	9	10	16
Sport	10	10	16	15	5	5	4	5	7	8	8	9
<b>Temps de sociabilité (hors repas) dont</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>1h04</b>	<b>1h10</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>1h09</b>	<b>1h04</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>58</b>	<b>56</b>
Conversations, téléphone, courrier	26	13	34	20	26	16	33	22	26	15	31	18
Visites, réceptions	16	26	21	36	17	22	27	33	16	24	20	29
<b>Temps libre (loisirs et sociabilité)</b>	<b>3h36</b>	<b>3h44</b>	<b>5h38</b>	<b>6h15</b>	<b>2h48</b>	<b>3h02</b>	<b>4h24</b>	<b>5h01</b>	<b>3h16</b>	<b>3h25</b>	<b>4h05</b>	<b>4h31</b>
<b>Transport (hors trajets domicile-travail)</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>35</b>
<b>Total</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>	<b>24 h</b>

Champ : personnes de 15 ans et plus de France métropolitaine

1. La prise en compte des samedis et dimanches pour le calcul de ces moyennes rend surprenant les temps quotidiens de travail ou d'études ; multipliés par 7, ils sont plus conformes au sens commun.

Source : Enquêtes Emploi du temps 1986 et 1998-1999, Insee

## Document 5

### Travail rémunéré, travail non rémunéré et non-travail selon le type de ménage

*En pourcentage*

	Temps de travail rémunéré	Temps de travail non rémunéré	Temps de non-travail	Total
Personne seul (sans conjoint, sans enfant) .....	26,4	12,9	60,7	100,0
• dont femme seule .....	25,4	16,0	58,6	100,0
• dont homme seul .....	27,2	10,6	62,2	100,0
Personne en couple, sans enfant ..	25,6	12,0	62,4	100,0
• dont femme .....	22,3	15,7	62,0	100,0
• dont homme .....	28,4	8,8	62,8	100,0
Chef de famille monoparentale ...	18,3	24,1	57,6	100,0
Personne en couple, avec enfant(s)	20,5	21,0	58,5	100,0
• dont femme .....	14,9	28,8	56,3	100,0
• dont homme .....	27,2	11,5	61,3	100,0
Ensemble .....	22,4	18,0	59,6	100,0
• dont femme .....	18,0	24,2	57,8	100,0
• dont homme .....	27,5	10,8	61,7	100,0

Source : MATISSE – Enquête DFT 1999.

#### Définitions relatives à ce document :

*Travail rémunéré* : tout ce qui relève de l'activité professionnelle, c'est-à-dire le temps de travail au sens strict, le temps de trajet et le temps de formation ou d'études et le temps de recherche d'emploi ;

*Travail non rémunéré* : les trois temps parentaux (parental, domestique et scolaire) et le temps domestique ;

*Non-travail* : le temps de sociabilité, le temps personnel et le temps physiologique.

(d'après MA Barrère-Maurisson, S. Rivier, Le partage des temps pour les hommes et les femmes ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail, *Premières informations et premières synthèses*, DARES, mars 2001, n°11.1)

1) La loi du 11 juin 1996, dite loi Robien, institue un système d'aide aux entreprises qui réalisent une réduction du temps de travail (RTT) pour favoriser l'emploi. Le dispositif est abrogé par la loi de juin 1998 (cf. *infra*).

2) La loi d'orientation d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 – dite Aubry 1 – fixe à 35 heures la durée légale du travail au 1<sup>er</sup> janvier 2002 (au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés). Elle institue un autre dispositif d'aide incitant les entreprises à négocier une RTT avant la baisse de la durée légale. Ces aides sont conditionnées par la signature d'une convention avec l'État, faisant suite à celle d'un accord entre partenaires sociaux.

Le dispositif Robien (respectivement Aubry 1) comprend un volet « offensif » dans lequel un allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs de 10 % (respectivement de 6 %) en cas d'une RTT de 10 % ; de 15 % (respectivement de 9 %) en cas d'une RTT de 15 % ou plus. Le niveau d'emploi atteint doit être maintenu pendant au moins deux ans. Les deux dispositifs comprennent un volet « défensif », dans lesquels un allègement bénéficie aux unités qui réduisent la durée du travail afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir les effectifs pour une durée fixée par la convention. Les engagements en termes de maintien de l'emploi sont dans le dispositif Robien (respectivement Aubry1) de 10 % des effectifs concernés (respectivement 6 %) en cas d'une RTT de 10 % ; de 15 % (respectivement 9 %) lorsque la RTT est de 15 %.

3) La loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 – dite Aubry 2 – organise concrètement le passage aux 35 heures : décompte du temps de travail (pauses, trajets...), modalités de négociation, possibilité de modulation sur une base de 1 600 heures annuelles, rémunération mensuelle minimale, incitations financières, mesures spécifiques pour les différentes catégories de cadres. Le surcoût des heures supplémentaires au-delà de 35 heures est fixé à 10 % en 2001 et à 25 % à partir de 2001. A partir de 130 heures annuelles, les heures supplémentaires déclenchent un repos compensateur (disposition mise en place progressivement de 2000 à 2002). L'allègement des cotisations d'employeurs est maintenu dans le cas d'un horaire collectif à 35 heures sur la base d'une déclaration à l'URSSAF du nombre d'emplois créés ou maintenus. Cet allègement est dégressif jusqu'à 1,8 SMIC et conditionné à un nombre d'heures supplémentaire individuelles inférieur au contingent. Les conditions qui figuraient auparavant dans la loi Aubry 1 (obligation de créations d'emplois, mode de décompte du temps de travail constant...) sont supprimées.

## Document 7

### Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation

#### **6,9 millions de salariés sont à 35 heures.**

Près d'un salarié sur deux du secteur concurrentiel travaille aujourd'hui 35 heures, soit 62 % des salariés des entreprises de plus de 20 salariés et une minorité significative (8 %) dans celles de 20 salariés et moins, bien qu'elles ne soient encore concernées que par le volet incitatif de la loi.

La réduction de la durée du travail a été plus forte dans les entreprises ayant mis en œuvre des accords de Robien (- 10,5 %) ou Aubry I aidés (- 10,9 %), en raison du minimum de 10 % de baisse qui était nécessaire pour bénéficier des aides incitatives. Les accords Aubry I sans aide incitative, qui concernent des entreprises plus grandes, ont conduit à des baisses plus limitées (- 6,4 %, soit 2 heures 30 de RTT) par requalification de pauses hors du temps de travail effectif et imputation des congés s'ajoutant aux congés légaux. Depuis le début 2000, avec les accords Aubry II, la RTT serait plus importante (3 heures de RTT) en raison d'une durée du travail initialement plus élevée dans les petites et moyennes entreprises.

#### **L'objectif prioritaire des lois Aubry, l'emploi, est atteint.**

En comparant les différentes "générations" d'entreprises ayant réduit la durée du travail avec celles qui ne l'ont pas fait, après avoir neutralisé les effets de taille, de secteur et de dynamique antérieure de l'emploi, la DARES a pu montrer que la croissance de l'emploi est sensiblement plus forte dans ces entreprises que dans les autres (6 à 7,5 points pour les entreprises bénéficiant de l'aide incitative, soit les deux tiers de la baisse de la durée du travail).

On peut dès lors estimer que les accords de réduction du temps de travail de juin 1996 à décembre 2000 sont à l'origine de 265 000 créations nettes d'emplois dans le secteur marchand. Compte tenu du délai de réalisation des embauches, 240 000 emplois nets auraient été créés fin 2000 sur un total de 1 375 000 dans le secteur marchand sur la même période. L'effet-emploi est particulièrement fort en 2000, 165 000 pour une création totale de 506 000. La RTT a ainsi ajouté ses effets à ceux de la reprise de la croissance et accéléré le retour à l'optimisme des ménages, stimulant par là la croissance.

En tenant compte d'un effet d'appel estimé à 20 % sur la population active, la baisse d'environ 4 points du taux de chômage depuis juin 1997 s'expliquerait pour environ 0,8 point sur cette période par la réduction du temps de travail.

Le processus de réduction du temps de travail pourrait à son terme engendrer, au total, environ 500 000 créations nettes d'emplois dans le secteur marchand en retenant l'hypothèse d'une RTT de 3 heures en moyenne concernant environ 80 % des salariés à temps complet, les autres restant à 39 heures avec les heures supplémentaires et repos compensateurs correspondants. L'effet-emploi resterait significatif sur la seconde période du processus, mais serait plus faible du fait d'une baisse de la durée du travail plus réduite, de conditions de négociation moins favorables, et de l'accès direct sans négociation pour la majorité des entreprises de moins de 50 salariés. Le taux de chômage devrait baisser de ce fait de 1,5 point. Cet effet potentiel n'est pas garanti et suppose que les conditions d'équilibre du financement pour les entreprises et pour les finances publiques et sociales restent acquises.

À partir du moment où la réduction du temps de travail a un effet emploi avéré, elle a un impact, important et rapide, sur les finances de l'État, de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage, selon les cas en recettes et en dépenses. Le financement des aides à la RTT, qui sont nécessaires à l'équilibre de la négociation décentralisée, peut dès lors être envisagé soit par ces trois caisses, soit par deux, soit par l'État seul. Insuffisamment débattue en 1997 et négociée, cette question a conduit diverses conceptions à s'opposer depuis l'automne 1999.

**Le maintien de la compétitivité des entreprises permet d'envisager la pérennité de ces emplois.**

L'effet de long terme sur l'emploi dépendra de la plus ou moins grande maîtrise des coûts unitaires, donc de la modération salariale, de l'aménagement du temps de travail, de l'accroissement de la durée d'utilisation des équipements et des aides.

Les gains de productivité horaire du travail ont été, pour les accords aidés, de 1 point plus élevés que ceux estimés dans les travaux d'évaluation ex ante. La modération salariale a été réelle mais d'ampleur limitée, au moins 1 point sur deux ans pour les accords de Robien et Aubry I aidés par comparaison aux autres entreprises, à laquelle s'ajoute la baisse des heures supplémentaires (0,3 point) et la réduction de certaines primes. Les coûts salariaux unitaires semblent avoir été en moyenne maîtrisés.

Le contre-effet possible sur l'emploi des non-qualifiés, du fait de l'impact de la RTT sur le Smic si les règles relatives à la garantie mensuelle restaient inchangées, n'est pas pris en compte. Un groupe de travail sur le Smic et la garantie mensuelle vient d'être mis en place au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective en préparation du rendez-vous prévu par la loi avant le 31 décembre 2002.

**Si les salariés sont majoritairement satisfaits, l'effet de la RTT sur la qualité de la vie dans et hors travail est contrasté.**

La grande majorité des salariés, hommes et femmes, ayant bénéficié des 35 heures depuis un an est satisfaite. L'appréciation est plus favorable quant à l'effet sur la vie quotidienne que sur les conditions de travail. Si 59 % déclarent connaître une amélioration de leurs conditions de vie, 13 % une dégradation, seuls 26 % le reconnaissent pour leurs conditions de travail.

D'importantes disparités existent : la satisfaction est plus forte pour les jeunes que pour les salariés âgés, pour les cadres que pour les ouvriers et employés non qualifiés. L'écart entre catégories est beaucoup plus fort pour les femmes que pour les hommes. La satisfaction des salariés augmente fort logiquement avec l'ampleur de la RTT et leur maîtrise du temps libéré. L'accroissement apparent de la charge de travail peut être transitoire, le temps de l'apprentissage d'un nouveau mode d'organisation, elle peut relever d'autres raisons structurelles, l'augmentation de la charge mentale liée aux changements technologiques mais aussi certaines modalités de modulation avec faible capacité d'anticipation pour les salariés déjà fortement contraints.

Des débats ont émergé sur le décompte du temps de travail effectif, du temps de repos et des temps gris (astreintes, déplacements...), les modalités de contrôle des temps. Le développement des technologies de l'information leur donne une importance croissante. L'annualisation et l'individualisation des horaires rendent le contrôle externe plus difficile, d'où l'importance croissante du contrôle interne, de la transparence des horaires notamment pour l'encadrement.

Source : Commissariat général du Plan, *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Rapport de la Commission présidée par H. Rouilleault, Quatre Pages, juin 2001



## Document 8

### Réduction du temps de travail et amélioration de la vie Quotidienne selon le sexe et la CS en %

Sexe	CS	Amélioration	Dégradation	Inchangée
Hommes	cadre	64,9	6,7	28
	Intermédiaire	57,1	13,4	29,3
	Qualifié	56,5	14,3	29,2
	Non qualifié	57,2	15,4	27,4
<b>Ensemble H</b>		<b>58.4</b>	<b>12.7</b>	<b>28.9</b>
Femmes	cadre	72,5	8,0	19,5
	Intermédiaire	73,3	7,4	19,3
	Qualifiée	60,4	14,0	25,6
	Non qualifiée	40,2	20,4	39,5
<b>Ensemble F</b>		<b>61.0</b>	<b>13.0</b>	<b>26.0</b>
<b>Ensemble H+F</b>		<b>59,2</b>	<b>12,8</b>	<b>28,0</b>

*Lecture* : 64,9 % des cadres de sexe masculin ont constaté une amélioration de leur vie quotidienne depuis la mise en œuvre de la RTT.

*Source* : RTT et modes de Vie, DARES-MES.