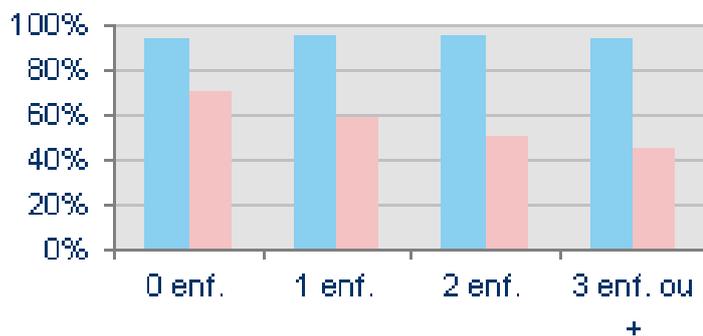




Travail à temps plein selon le nombre d'enfants



Revendications pour l'égalité :

Le travail à temps partiel

FPS - 2014

Françoise Claude

Secrétariat général des FPS

02/515.04.01

Francoise.claude@mutsoc.be

Graphique : statbel.fgov.be – 2012

SPF Économie

Du temps pour soi, une maison bien entretenue, la possibilité d'aller chercher les enfants à l'école et de leur préparer à goûter (et, bien sûr, d'éviter au mari les corvées ménagères et les soins aux enfants), tout cela en percevant un (petit) revenu et en gardant un pied dans le monde du travail : n'est-ce pas l'idéal, « pour une femme » ? C'est en tout cas ce qu'on nous a vendu dans les années 80'-90'. Il faut dire qu'à l'époque, on y a mis les formes : jusqu'en 1992, les personnes travaillant à temps partiel bénéficiaient toutes d'une allocation de chômage complémentaire, pour autant que leur revenu du travail n'atteigne pas le revenu minimum moyen. On confirmait ainsi que le standard « normal » du contrat d'emploi était bel et bien le temps plein, et que le temps partiel n'était qu'un risque qui devait être couvert par la Sécurité sociale.

Mais cela ne devait pas durer : dès 1998, Miet Smet (CD&V), ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances (!), estimait qu'il fallait « un emploi et demi par couple »¹. La tendance se confirme rapidement : les employeurs en quête d'emploi flexible, et les femmes débordées par la multiplicité de leurs tâches, sautent sur la perche qui leur est tendue. Mais les choses se gâtent rapidement, car pas à pas les gouvernements successifs réduisent drastiquement l'accès à ces allocations, pour en arriver à la situation actuelle : l'accès à l'AGR² n'est plus attribué qu'à un faible pourcentage des travailleuses³ à temps partiel. C'est ainsi qu'en 2007, la sénatrice CDh Anne Delvaux rappelait que *[en] 2005, on comptait environ 48 000 personnes bénéficiant de l'AGR sur 800 000 salariés travaillant à temps partiel, soit environ 5,9 % des travailleurs à temps partiel.*⁴

3

C'est qu'entretemps, le temps partiel est devenu un système, et des secteurs entiers de l'économie en ont fait un de leurs piliers : la grande distribution, par exemple, le nettoyage, l'HORECA... La Sécurité sociale s'est débarrassée de ce lourd fardeau, les employeurs n'ont pas mis plus la main à la poche, il reste donc un seul acteur pour payer la note : les travailleuses elles-mêmes.

Il y a temps partiel et temps partiel

Une précision à l'entrée de ce texte : nous tenons à faire une distinction, selon nous capitale, entre différentes situations de TTP.

¹ Interview dans Knack, 20 mai 1998.

² Allocation de garantie de revenu, qui vise à compenser la perte de revenu en cas de travail à temps partiel dit involontaire.

³ Pour la facilité de lecture, nous désignons les personnes concernées par le travail à temps partiel uniquement au féminin, les femmes en représentant la majorité. Ce féminin recouvre bien entendu les deux sexes.

⁴ Sénat de Belgique, session 2007-2008, doc 4-402/1.

En effet, on peut travailler à 4/5^{ème} temps, bénéficier d' une allocation de crédit-temps, décider personnellement de ses heures d'absence, le mercredi par exemple, tout en ayant la certitude de retrouver son emploi à temps plein dès que la période se termine. Ceci est généralement le cas de femmes⁵ diplômées, qui soulagent leurs contraintes familiales (et, par la même occasion, celles de leur conjoint). Cela n'est pas financièrement possible pour tout le monde, puisqu'il y a une perte de revenus. De plus, c'est une solution individuelle apportée à un problème collectif (manque de services aux familles, manque de partage des tâches). Mais cette situation reste relativement confortable.

On peut aussi travailler à temps partiel mais chez plusieurs employeurs et donc sans perte de revenu, ou encore diminuer son temps de travail pour faire des études, avoir une activité indépendante etc. Le temps professionnel est donc aussi long que pour un temps plein, voire plus. C'est généralement le cas des hommes.

On peut travailler à mi-temps, et bénéficier d'une AGR qui amène votre revenu mensuel à un niveau décent

Enfin, on peut ne bénéficier d'aucun complément de revenu et ne travailler qu'1/3 temps, voire moins.

Les discriminations de sexe se combinent toujours avec les autres discriminations : sociales, ethniques, de santé...

4

Discriminations caractérisées

Comment ces secteurs faisant appel à une main d'œuvre majoritairement féminine et peu qualifiée ont-ils pu impunément généraliser à ce point le travail à temps partiel (TTP) ? La réponse est peut-être dans la question... Si le phénomène s'installe et s'amplifie depuis 20 ans, sous l'impulsion des employeurs, les encouragements des pouvoirs publics et la bénédiction des syndicats, c'est justement parce qu'il concerne presque exclusivement des femmes. Aurait-il pu s'installer dans des secteurs masculins tels que la construction automobile, la sidérurgie etc. ? Pas jusqu'à présent, non. Certain-e-s pessimistes prédisent que, pensée néo-libérale oblige, ce qui est aujourd'hui le lot des femmes peu qualifiées sera bientôt celui de leurs congénères hommes. Si cela se vérifie, et que les hommes entrent dans la triste concurrence pour des emplois précaires, à temps partiel et mal rémunérés, qui

⁵ En 2012, les personnes de moins de 50 ans bénéficiant d'une allocation de crédit-temps, toutes causes confondues, étaient des femmes à 80%. Au-delà de 50 ans, le taux des hommes s'accroît jusqu'à 43%. Mais dans cette tranche d'âge, il ne s'agit sans doute plus de se consacrer à l'éducation des enfants ... Statistiques SPF Emploi, source : ONEm.

sera le « vainqueur » de cette concurrence entre les plus pauvres et que restera-t-il aux femmes ? On le devine aisément...

Mais revenons au présent. La ségrégation femmes/hommes est aveuglante dans cette matière. Non seulement les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à le connaître (44,8% des salariées belges travaillent à temps partiel, contre 9,2% des hommes⁶), mais en plus, la façon dont ils utilisent leur temps ainsi libéré est tout à fait différente. Ainsi, selon l'enquête sur les forces de travail 2010⁷, seulement 10% des femmes et 15% des hommes ne travaillent à temps partiel que parce qu'elles-ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Quant aux raisons privées et familiales, elles sont considérées comme la cause de leur statut par plus d'une femme sur deux, et moins d'un homme sur trois. Par contre, un homme travaillant à temps partiel sur cinq donne comme raison un autre emploi, des études, ou la prépension, ce qui n'est le cas que pour une femme sur quinze.

Le rapport 2013 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes⁸ met également en avant une autre discrimination : le salaire horaire des travailleuses à temps partiel est inférieur de 7% (1,08 €/h) à celui des hommes travaillant à temps partiel eux aussi, et va jusqu'à s'éloigner de 21% (3,86 €) du salaire horaire des hommes travaillant à temps plein.

On ne s'étonnera donc pas de constater que les travailleuses à temps partiel forment les plus gros contingents de ce qu'on appelle pudiquement les « travailleurs pauvres »...

5

Un peu de justice sociale svp...

La dégradation de la situation des travailleuses à temps partiel, si elle s'est montrée inexorable depuis 30 ans, n'est cependant pas inéluctable. Elle est le fruit de politiques et gestion d'entreprises précises. Elle a pu s'épanouir dans l'indifférence quasi générale d'une société promouvant l'investissement des femmes dans le travail domestique non rémunéré, et son désinvestissement par les hommes, tandis que ceux-ci sont poussés à s'investir (presque) totalement dans l'emploi rémunéré (le mieux possible).

Nous remettons fondamentalement en cause tout ce qui peut rendre, aux yeux des employeurs, le TTP plus attractif que le temps plein. Nous dénonçons également tout ce qui, en plus de la perte de revenus, apporte un surcroît de pénibilité au TTP. Pour cela, il faut :

⁶ [Source : Direction générale Statistique et Information économique](#). Enquête sur les Forces de Travail 2010.

⁷ Citée par le Rapport 2013 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, IEFH, SPF Économie, Bureau fédéral du Plan.

⁸ idem

- Augmenter le minimum d'heures hebdomadaires obligatoires : il est actuellement, en principe, d'1/3 temps (bien que de nombreuses dérogations soient accordées). Ce minimum doit passer à 1/2 temps soit 19h dans la plupart des cas. À noter qu'en France, ce minimum est fixé à 24h/semaine.
- Si l'horaire prévu au contrat est régulièrement dépassé, rendre automatique une augmentation de la durée hebdomadaire contractuelle
- Abandonner la distinction entre heures complémentaires et heures supplémentaires. Actuellement, en effet, la travailleuse à temps partiel ne bénéficie pas de sursalaire pour les heures qu'elle accomplit au-delà de ce que prévoit son contrat de travail, sauf si elle dépasse le temps plein. La flexibilité de cette travailleuse ne coûte donc rien à son employeur, contrairement à la flexibilité des travailleur-se-s à temps plein, qui, eux, bénéficient de compléments dès qu'ils dépassent leur horaire normal (ils entrent de plain-pied dans le système des heures supplémentaires).
- Mettre fin à la défiscalisation partielle des heures supplémentaires, puisque actuellement celles-ci sont moins taxées que les horaires normaux. Les heures complémentaires ne bénéficient pas de cette même faveur, ce qui, étant donné le ratio femmes/hommes dans les deux types de contrats, peut être considéré comme une discrimination indirecte.
- Supprimer les avantages financiers découlant pour l'employeur du TTP (abaissements de charges etc.)
- Re-proportionner le montant des cotisations « pensions » et « chômage » versées par l'employeur, selon une échelle adaptée aux circonstances (pourcentage de TTP dans l'entreprise, nombre d'heures moyen etc.) de manière à ce que l'actuelle pénalisation de ces travailleuses en Sécurité sociale disparaisse.
- imposer une politique d'inclusion des temps partiel : formations, réunions syndicales, information sur la vie de l'entreprise etc.
- appliquer réellement et contrôler le respect des obligations de donner la priorité aux TTP en cas de poste ou d'heures libérées dans l'entreprise

- conditionner les marchés publics à des normes claires en matière de TTP. L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fait des propositions précises à ce sujet.⁹

Pour conclure, rappelons que les discriminations subies par les travailleuses à temps partiel ne résident pas seulement dans l'emploi proprement dit, mais aussi en Sécurité sociale : chômage et pensions en particulier (voir nos analyses sur le sujet).

⁹ http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/March%C3%A9s%20publics_tcm337-39791.pdf