



Le temps partiel des femmes :
un choix politique
(2012)

fps

Françoise Claude
Secrétariat général des FPS
02/515.04.01
francoise.claude@mutsoc.be

Ce texte a entre autres servi de base
à une intervention lors de la matinée de sensibilisation

« Temps partiel, un choix de vie ? »

Foyer Culturel de St Ghislain
8 mars 2012

L'intitulé de la table ronde pose la question : « Temps partiel, un choix de vie ? ». Je peux répondre que pour l'immense majorité des femmes et les quelques hommes qui s'y retrouvent, la réponse sera non. Il ne s'agit pas réellement d'un choix, si du moins dans le mot choix on sous-entend aussi « liberté ». Le seul choix, c'est celui des décideurs politiques qui l'encouragent – ou au mieux laissent faire – et des entreprises, qui le proposent de plus en plus massivement. Très rarement celui des travailleuses¹ elles-mêmes.

Mais avant de parler du travail à temps partiel féminin, puisqu'elles sont de très loin les plus concernées, je voudrais juste noter pour ne plus devoir y revenir que les occupations exercées par les hommes qui sont à temps partiel, en dehors de leur temps de travail, sont souvent très différentes de celles des femmes : ils exercent une activité indépendante complémentaire, ils se forment pour changer d'orientation, ils sont en prépension, ils ont un autre temps partiel... Alors que la plupart des femmes consacrent ce temps « libre » à des activités ménagères et à l'éducation de leurs enfants. En outre, une étude de la CSC² révèle que les hommes travaillant à temps partiel ont, en moyenne, un salaire mensuel de près de 20% supérieur à celui des femmes à temps partiel. Tous les temps partiel ne se valent donc pas...

Vous avez dit choix de vie ?

Je soulignais l'ambiguïté du mot « choix ». Pourquoi ? Tout d'abord, parce que souvent on ne peut pas parler de choix, mais de soumission au marché du travail. Il n'existe quasiment plus de travail à temps complet dans certains métiers, comme les caissières de grandes surfaces, le nettoyage, l'HORECA, les services à la personne. Cela concerne surtout les emplois non qualifiés, ce qui révèle à quel point les aspects sociaux et les aspects de genre se croisent et se renforcent mutuellement. Donc, pour beaucoup de travailleuses, ce type d'emplois et l'aura de facilité qu'on lui prête souvent est d'autant plus hypocrite que la flexibilité de ces emplois est énorme³ – c'est d'ailleurs pour ça que les employeurs aiment tant le temps partiel – et qu'elle complique beaucoup plus la vie de famille qu'elle ne la simplifie. Car dans ce type d'emploi, ce n'est évidemment pas la travailleuse qui décide à quel moment elle va faire ses heures... Beaucoup d'heures tôt le matin et tard le soir, le week-end, horaires coupés et/ou annoncés tard, et donc grandes difficultés à instaurer un rythme et une solution stable d'accueil des enfants. On est donc bien loin d'une idyllique – et très hypothétique – « conciliation de la vie familiale et professionnelle »...

Et pour les autres salariées, celles qui sont un peu plus diplômées, ou même beaucoup plus, donc pour les secrétaires, les infirmières, les enseignantes, les assistantes sociales, les puéricultrices, les fonctionnaires, qui théoriquement pourraient conserver un travail à temps plein, et qui ont parfois le choix de leurs horaires, le fait de passer à temps partiel est la plupart du temps ce qu'on appelle un

¹ Pour éviter des lourdeurs de style, nous mettrons aux féminins les groupes où les femmes sont le plus nombreuses, et vice versa.

² Brut mensuel moyen de 2119 € pour les hommes, contre 1717 € pour les femmes, soit une différence de 400 €/mois (Belgique, 2005-2006). *L'écart salarial expliqué. L'inégalité h/f en pratique*, CSC, www.csc-en-ligne.be

³ Voir ci-dessous

« choix contraint », c'est-à-dire que ce sont les circonstances de la vie qui les y poussent car il leur est devenu impossible de mener de front toutes leurs tâches. S'il y avait plus de services d'accueil des enfants, s'il y avait un partage plus juste des tâches familiales avec leur compagnon, elles ne feraient pas le choix de perdre une partie de leur salaire. En effet, en 2007, seulement 11% des femmes travaillant à temps partiel déclaraient ne pas souhaiter un temps plein. On voit donc que ce choix est bel et bien « contraint », que ce soit par la situation familiale, ou par le marché de l'emploi.

Des rapports sociaux inégalitaires

Les conséquences négatives du travail à temps partiel sont nombreuses : diminution du revenu, bien sûr, mais aussi perte de droits sociaux, peu ou pas de promotion possible, moindre participation à la vie de l'entreprise, moins de syndicalisation... et encore moins de partage des tâches à la maison. Quand une femme a moins d'heures de travail rémunéré, elle fait généralement plus d'heures de travail gratuit, « puisqu'elle a le temps ».

Il ne faut pas oublier que travail à temps partiel veut dire aussi salaire partiel, et sécurité sociale partielle. La majorité de ce qu'on appelle les travailleurs pauvres, c'est-à-dire des gens qui ont un travail mais dont le salaire est insuffisant pour vivre dignement, sont des travailleurs à temps partiel, c'est-à-dire des femmes. Non seulement leur salaire est amputé au prorata du nombre d'heures prestées, mais en plus, si on regarde cette fois le salaire horaire, on constate qu'

Un emploi à temps partiel est souvent moins bien rémunéré qu'un emploi à temps plein équivalent. Selon une étude autrichienne, les travailleurs à temps partiel touchent un salaire inférieur de 31 % à celui des travailleurs à temps plein occupant un poste similaire⁴.

Il y a 15 ans, on parlait beaucoup de la réduction du temps de travail. Heureux temps où l'on croyait encore au progrès, alors qu'aujourd'hui on en est réduit à défendre les acquis, souvent sans même y parvenir... La réduction du temps de travail sans perte de salaire, qui avait été une tendance continue depuis les débuts du salariat, était une façon de partager avec les travailleurs les gains de productivité, et de s'adapter aux progrès techniques sans accroître le chômage. On en est loin aujourd'hui... mais sans le dire, le développement du travail à temps partiel est une sorte de réduction du temps de travail avec perte de salaire et reposant presque exclusivement sur les femmes. On est donc bien ici dans ce qu'on appelle « les rapports sociaux de sexe ».

Les rapports sociaux de sexe, c'est un des phénomènes sur lesquels repose en bonne partie l'ensemble du fonctionnement de la société. C'est pour ça que, contrairement à ce qu'on lui reproche souvent, le féminisme n'est absolument pas une lutte sectorielle, pas plus que le socialisme qui, lui,

⁴ Avis du comité consultatif entre les femmes et les hommes sur les modalités de travail flexible et à temps partiel et la dimension hommes/femmes sur le marché du travail – Commission européenne – décembre 2010

combat surtout les rapports sociaux de classe. Tous les deux, ainsi d'ailleurs que la lutte contre les discriminations liées à l'origine des gens ou à leur couleur de peau, sont des luttes pour une société plus juste pour tous. C'est aussi une lutte pour la démocratie, qui implique l'égalité. Cela n'a donc rien de sectoriel et concerne au contraire tout le monde.

Mais pour l'instant, le temps partiel en reste un bon exemple des discriminations que subissent les femmes dans l'emploi : quand l'offre de travail peu qualifié diminue, on développe à outrance le temps partiel. On profite donc du fait que les responsabilités familiales reposent essentiellement sur elles, on les appauvrit sans scrupules, et en plus on leur vend ça comme une solution miracle à leurs problèmes de conciliation.

En 1982, quand le travail à temps partiel commençait à se développer, s'est produite chez nous une célèbre affaire, dite « affaire Bekaert-Cockerill », à Fontaine l'Évêque. L'employeur prépare une restructuration, et l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes, partent en grève pour sauver leur emploi. Après plusieurs semaines de grève, patronat et syndicats concluent un accord qui met les femmes non chef de ménage à temps partiel, afin de sauver les emplois temps plein des hommes. Nombreux rebondissements, nombreux échos dans la presse, action en justice pour non-respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et finalement ... licenciement de 13 femmes. Finalement celles-ci seront indemnisées par la justice mais pas réintégrées dans l'entreprise. Il faut rendre hommage à ces femmes qui, en se battant pour leur emploi, et même si le bilan de leur action était insatisfaisant, ont mis un coup d'arrêt à une pratique discriminatoire en la faisant déclarer illégale.

Ceci n'est qu'un exemple des multiples aspects sociaux des inégalités de sexe : quand on voit comment se répartit le travail entre hommes et femmes, parfois avec l'appui des syndicats, quand on voit les différences de salaire et de positions sociales, les différences de niveau de pension etc., on peut en effet bel et bien parler de groupes sociaux. Ce ne sont pas des discriminations anecdotiques, secondaires... c'est un des piliers sur lesquels repose notre organisation sociale.

Tout cela n'a rien d'une fatalité ! C'est un choix politique. La pénurie de places d'accueil pour les enfants, la loi qui favorise le travail à temps partiel, la conception « familialiste » qui imprègne toute la sécurité sociale et qui pénalise tellement les femmes, le manque de financement du SECAL, tout ça ce sont des décisions politiques qui maintiennent les femmes dans une situation économique nettement plus mauvaise que les hommes.

Que faire ?

Des solutions, des avancées possibles, il y en a ! Nous en avons nous-mêmes proposé, d'une part pour atténuer voire supprimer les conséquences négatives au niveau de la protection sociale, et d'autre part pour décourager le recours au temps partiel « abusif » : les entreprises doivent être découragées de multiplier les emplois à temps partiel lorsqu'ils ne correspondent pas à des besoins

réels. Pour cela, il faut contrer les avantages, par exemple en termes de flexibilité, que peuvent leur apporter aux employeurs l'emploi à temps partiel.

Un mécanisme efficace serait, sous certaines conditions, la transformation des heures complémentaires en heures supplémentaires. De quoi s'agit-il ? On sait que les heures supplémentaires donnent droit à un sur-salaire, mais dans notre législation elles sont réservées aux travailleurs à temps plein. Quand on travaille à temps partiel, l'employeur peut vous demander d'accomplir plus d'heures que ce que prévoit votre contrat, sans devoir vous payer ce sur-salaire : tant que votre horaire ne dépasse pas le temps complet, on parle d'heures complémentaires. Ainsi, une travailleuse dont le contrat prévoit 24h/semaine, dans une entreprise où le temps plein est de 38h, ne recevra que sa rémunération ordinaire pour les heures « supplémentaires » qu'on lui fera faire entre la 24ème et la 38ème. C'est un des nombreux phénomènes expliquant l'écart salarial entre hommes et femmes. C'est aussi ce qui rend le temps partiel aussi attractif pour les employeurs : flexibilité 100% gratuite !

D'autres idées sont dans l'air pour changer les choses : ainsi en France, une proposition de loi votée par le Sénat le 16 février (qui a peu de chances d'être appliquée sous cette législature) prévoit que

les entreprises de plus de vingt salariés dont le nombre de salariés à temps partiel est au moins égal à 25 % du nombre total de salariés de l'entreprise sont soumises à une majoration de 10 % de leurs cotisations.

On pourrait aussi imaginer de limiter le recours aux heures supplémentaires des travailleurs à temps plein quand il y a dans l'entreprise des travailleurs à temps partiel de même compétence et qui ont manifesté le souhait de travailler plus d'heures : ils devraient être les premiers à bénéficier des périodes où les besoins de l'entreprise sont accrus.

Il faudrait aussi envisager si les mesures qui encouragent le recours au travail à temps partiel dans les entreprises, ainsi que certaines pratiques des entreprises elles-mêmes, ne peuvent pas être considérées juridiquement comme des discriminations indirectes envers les femmes, et donc sanctionnées.

Il faut renforcer l'inspection sociale. On a beau nous dire qu'il y a trop de fonctionnaires, mais pourtant certains de ceux-ci rapportent plus à l'État que ce que coûte leur traitement ! Il faut en engager plus, non seulement parce que ça remplit les caisses de l'état et de la SS, mais aussi pour faire respecter les droits des travailleurs.

Il faut aussi travailler sur les mentalités en incitant les hommes à prendre leur juste part des travaux ménagers et des soins aux enfants. En les incitant à prendre des congés parentaux, des crédits temps par exemple.

Voyons ce que l'avenir (proche) nous réserve...

Nous serons en tout cas très attentives à ce qui se prépare quant au statut des travailleuses à temps partiel : l'Accord de Gouvernement du 1^{er} décembre dernier, sans apporter lui-même d'amélioration au statut actuel, prévoit que

Le Gouvernement encouragera et facilitera les formes de travail qui sont plus adaptées à l'équilibre entre travail et vie privée, comme le travail à domicile, le télétravail, les périodes de travail calquées sur les rythmes scolaires, etc.

Le Gouvernement prendra, après concertation avec les partenaires sociaux, des mesures visant à simplifier et à moderniser la réglementation sur le travail temporaire, le travail à temps partiel et les heures supplémentaires.

À part les heures supplémentaires, tout cela n'a-t-il pas un délicieux parfum d'emplois féminins ? Quand on sait ce que le (néo) libéralisme entend par « moderniser » le droit du travail, on a quelques raisons de s'inquiéter...