

LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : UN ENJEU MAJEUR POUR LES FEMMES

Tricot Anne

1. Photo d'une situation inégalitaire

L'emploi des femmes croît sans discontinuer depuis plus de 30 ans

Aujourd'hui, 57% des femmes sont actives (c'est-à-dire à l'emploi ou demandeuses d'emploi), contre 69,7% des hommes. L'écart entre les sexes subsiste globalement mais tend à disparaître au niveau des jeunes.

Il est remarquable que depuis l'an 2000, le taux d'activité des femmes a augmenté de 3,8%, tandis que celui des hommes a baissé de près de 2%.

Concernant l'accès effectif à l'emploi, la discrimination des femmes à l'embauche reste évidente. En effet, les taux d'emploi des femmes - c'est-à-dire le pourcentage de celles parmi les actives qui ont effectivement un emploi - sont plus faibles que ceux des hommes dans toutes les tranches d'âge, y compris chez les jeunes (Globalement respectivement de 50,2% pour les femmes et de 62,3% pour les hommes).

Cela étant, une chose est sûre, le mouvement de rattrapage est en marche et les objectifs fixés par l'Europe en matière d'emploi des femmes ne laissent aucun doute quant à la poursuite de cette tendance forte.

L'emploi des femmes croît mais il ne s'agit pas de n'importe quel emploi !

- **Les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel**

Le travail à temps partiel représente 24,3% de l'emploi salarié wallon, mais concerne surtout les femmes.

En 2009, 8% seulement des hommes salariés en Wallonie travaillent à temps partiel contre 43% des femmes.

Les raisons invoquées par les femmes qui expliquent leur présence massive dans le travail à temps partiel sont les contraintes familiales pour 47,9% d'entre elles (essentiellement l'insuffisance, voire l'absence, de services d'accueil des enfants et de services d'accueil ou d'aide à domicile pour les personnes dépendantes) et les contraintes du marché du travail pour 33% (offre uniquement de temps partiel dans certains secteurs d'activité comme le commerce en grande surface).

- **Les femmes - surtout les jeunes - sont surreprésentées dans les emplois précaires et temporaires** (12,1% des femmes contre 8% des hommes, et davantage parmi les jeunes, 30,1% de jeunes femmes contre 23,7% de jeunes hommes).

- Conséquence logique des constats précédents, **les femmes sont plus nombreuses au chômage**, la différence étant plus marquée chez les jeunes (à mettre en rapport avec la croissance du taux d'activité des jeunes femmes).

N.B. La crise semble avoir eu un effet plus important sur le taux de chômage des hommes (passé, en 2009, en Wallonie, de 8,9% à 10,7%) que sur celui des femmes (passé de 11,5% à 11,9%).

Les inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi sont multiples :

- A l'embauche, les employeurs, majoritairement, engagent à compétence égale plutôt un homme qu'une jeune femme (« risque » de maternité)
- L'écart salarial entre hommes et femmes s'élève à 23% en moyenne, et ce quand bien même l'égalité est prévue par la loi. Il varie selon les secteurs jusqu'à plus de 40%.
- La ségrégation des métiers et des fonctions reste importante, moyennant une moindre valorisation des fonctions plus fréquemment occupées par des femmes.
La construction et les industries manufacturières restent connotées comme des secteurs masculins, la santé et l'éducation comme des secteurs féminins ! Les fonctions de direction restent très majoritairement aux mains des hommes, l'exécution aux mains des femmes.
- Le travail à temps partiel masculin est généralement choisi tandis que le temps partiel féminin, beaucoup plus fréquent, est le plus souvent contraint (certains secteurs d'activité n'engageant d'ailleurs qu'à temps partiel).

Les inégalités dans l'emploi se répercutent au niveau des droits sociaux

Par leurs cotisations, les travailleuses s'ouvrent des droits propres en sécurité sociale, mais ces droits sont le plus souvent partiels – calculés sur base d'un emploi à temps partiel - et marqués par une discrimination indirecte.

En effet, alors qu'elles ont cotisé pleinement, quand elles se retrouvent en situation de bénéficiaires d'allocations de chômage ou d'invalidité, elles se voient octroyer le plus souvent des allocations « amputées » parce que calculées en fonction de la composition du ménage.

N.B. :

La modulation des allocations de chômage en fonction de la composition du ménage est une mesure de discrimination indirecte des femmes. Apparemment neutre du point de vue du genre puisqu'elle s'applique à tous, il ne faut pas oublier qu'elle a été introduite dans les années '80, c'est-à-dire au moment où les femmes, après avoir massivement investi l'emploi, se sont retrouvées premières victimes des restructurations ! Ensuite, la modulation été étendue pour toucher également les allocations INAMI, autre secteur de la sécurité sociale où les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires, leur nombre ayant fortement augmenté après l'alignement de l'âge de la pension à 65 ans.

(Cette « modulation » familiale ne touche pas les allocations de prépension bénéficiant surtout aux hommes !)

Dans le secteur des pensions, les cotisations des travailleuses sont venues à point pour équilibrer le budget. Elles contribuent actuellement largement au financement, notamment des droits dérivés (1/3 des dépenses) octroyés gratuitement aux couples mariés, généralement sur base de la carrière du mari. Par contre, les discriminations dont sont victimes les travailleuses durant leur carrière ne se sont pas compensées dans le calcul de leur pension de retraite.

Après avoir travaillé dans des conditions précaires et assumé parallèlement la majorité des responsabilités domestiques et éducatives, beaucoup se retrouveront à l'âge de la pension en grande difficulté au point de devoir faire appel à l'aide sociale.

Les conséquences de l'inégalité « organisée » sautent donc aux yeux pour autant que l'on enfile les lunettes « genre » et on doit craindre, à défaut d'une prise de conscience collective et de réaction orchestrée, une précarisation croissante des femmes surtout à l'âge de la retraite. Dès à présent les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires du revenu d'intégration et de la pension relevant de l'aide sociale (GRAPA)

2. L'ajustement du marché du travail sur le dos des femmes.

Durant des décennies, la réduction du temps de travail négociée comptait parmi les outils de la politique économique keynésienne.

Les avancées avaient une portée collective, négociées dans le cadre d'une plus juste répartition des profits du travail (journée de 8h, vacances annuelles, semaine de 40h) et de la recherche du plein emploi.

Dans les années 70, à l'occasion des chocs pétroliers, la conception néolibérale va monter en puissance et changer la donne pour imposer progressivement un partage du profit davantage au bénéfice des actionnaires.

Dans le même temps, le maintien d'un chômage suffisamment élevé sert à contenir l'augmentation des salaires.

L'entrée massive des femmes sur le marché de l'emploi date de cette période, dans un contexte de maintien de la conception dominante d'existence d'une division « naturelle » des rôles sociaux respectifs incombant aux hommes et aux femmes.

Cela a permis aux tenants de cette conception économique d'asseoir des politiques instrumentalisant le travail des femmes pour en faire une variable d'ajustement du marché du travail, en reléguant aux oubliettes la réduction collective du temps de travail.

On pointera :

- le soutien public au développement du travail à temps partiel,
- la multiplication des formules d'emplois précaires dans le cadre de politiques de résorption du chômage et de réinsertion,
- l'emploi ALE
- les titres services
- la prolifération des mesures d'aménagement individuel du temps de travail.

Apparemment neutres du point de vue genre, ces politiques se sont toutes avérées discriminatoires à l'encontre des femmes.

Les femmes nouvellement arrivées dans l'emploi, ont été les premières touchées par les restructurations. On se souviendra à ce sujet de la grève exemplaire des femmes de l'entreprise Bekaert pour contrer la volonté de les faire passer à temps partiel afin de « sauver » l'emploi temps plein des hommes !

Elles ont été massivement poussées vers le temps partiel, moyennant -pour les appâter- l'octroi d'une prime « allocation de chômage complémentaire ». Ensuite, les conditions d'accès à ce complément ont été revues drastiquement tandis que le temps partiel était devenu la norme dans certains secteurs!

On les retrouve également majoritaires dans les multiples formules de remise à l'emploi et enfin plus récemment dans les emplois titres services.

Le défaut d'emplois à temps plein, le défaut de solutions d'accueil pour leurs enfants, la diminution du niveau des allocations de chômage imposée aux cohabitantes et l'exclusion du chômage pour longue durée, ont amené les femmes à accepter la flexibilité et la précarité.

Nombreuses désormais à l'emploi, les femmes le sont majoritairement dans des emplois et carrières de « seconde zone ». Dans le même temps, un grand nombre se retrouvent seules- avec ou sans enfants- et plus aucune ne peut espérer trouver dans le mariage une garantie de revenus !

3. Les mesures de réduction individuelle du temps de travail

Dans un contexte où, parallèlement à la montée du temps partiel, la flexibilisation de l'emploi a augmenté la pression au travail, les organisations syndicales ont avalisé des politiques de réduction individuelle du temps de travail - souhaitées par une partie des travailleurs (euses) - pour autant qu'elles fassent l'objet d'un encadrement collectif : crédit-temps, congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour soins à un membre de la famille gravement malade..

Ces différentes mesures dites de « conciliation des vies » se sont révélées sources de nombreuses inégalités :

- **Les travailleurs potentiellement intéressés n'ont pas tous accès à ces congés.** Les conditions d'ancienneté excluent de l'accès au droit les travailleurs en situation précaire (intérimaires et CDD) tandis que la perte de revenus liée à ces congés n'est pas supportable pour certains.
- **L'accès aux différents congés est inégal en fonction des secteurs d'activité.** Certains accords en prolongent la durée, d'autres complètent l'indemnisation du crédit-temps, essentiellement pour les plus de 50 ans.
- **L'accès aux congés est inégal entre les travailleurs des différentes Régions.** L'octroi d'une prime flamande « d'encouragement » complémentaire à l'allocation ONEM (à hauteur d'1/3 - voir plus - de cette allocation), rend les congés thématiques et le crédit-temps nettement plus attractifs en Flandre. 70 à 80% des congés thématiques sont pris en Flandre. La durée d'octroi de la prime d'encouragement (un an) permet aux travailleur(euse)s flamand(e)s d'en bénéficier successivement dans le cadre du congé parental puis de l'une ou l'autre forme de congé de soins et /ou un crédit-temps.
- **Les femmes sont largement surreprésentées (+ de 70%)** parmi les bénéficiaires des différentes mesures conçues afin de favoriser la conciliation des vies « familiale et professionnelle », et ce dans l'ensemble des catégories¹.

L'insuffisance d'offre d'accueil des enfants de qualité, le coût de cet accueil, l'écart salarial entre homme et femmes, la persistance des stéréotypes dans la division des rôles sont autant de facteurs explicatifs de cette surreprésentation des femmes parmi les « bénéficiaires » des différentes formules.

Les hommes, pour leur part, y recourent essentiellement pour diminuer la charge de travail en fin de carrière

- **Les mesures individuelles de « conciliation des vies » ne concernent que les travailleurs actifs.** Des travailleuses en congé parental ou en crédit-temps bénéficient d'allocations de l'ONEM, spécifiquement dédiées au retrait temporaire de l'emploi pour l'éducation des enfants, moyennant neutralisation de cette période de retrait de l'emploi par rapport à l'assurance

¹ La seule exception concerne le congé pour accueil en cas de placement d'un jeune dans une famille, lié à l'accomplissement d'obligations et de missions en lien avec ce placement

chômage, assimilation pour leur pension et absence d'obligation pour l'employeur de les remplacer.

Dans le même temps, d'autres femmes demandeuses d'emploi, sont sanctionnées, voire exclues du chômage parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi ou ne peuvent y accéder à défaut de solution pour l'accueil de leurs enfants !

Les mesures de retrait partiel/temporaire de l'emploi, accessibles à certains seulement, ne coûtent rien à l'employeur mais coûtent très cher à la collectivité.

Les indemnités versées par l'Onem dans le cadre de ces politiques dépassent désormais le milliard d'euros, auquel il faut encore ajouter le coût de l'« assimilation » (maintien des droits sociaux sans versement de cotisations) de ces différents congés à des périodes de travail.

NB. Suite au pacte des générations certaines assimilations ont été limitées dans le temps dans le cadre de la construction des droits à la pension, au détriment à terme des femmes « embarquées » dans ces formules.²

Par ailleurs, ces politiques désresponsabilisent les pouvoirs publics par rapport à l'investissement indispensable à réaliser dans le développement de services collectifs dont l'existence conditionne l'égal accès des hommes et femmes à l'emploi.

Les femmes font très clairement les frais d'une telle politique, présentée comme leur étant favorable !

Des études universitaires menées dans différents pays montrent que le retrait partiel ou temporaire du marché du travail fragilise les femmes dans leurs parcours professionnels et dans leurs parcours de vie (perte de revenus, droits sociaux amputés).

Elles montrent que ce type de politiques, s'appuyant sur le maintien de la division traditionnelle des rôles sociaux imputés aux hommes et aux femmes, conforte l'inégalité d'accès à l'emploi.

En résumé :

Dans un contexte marqué par l'augmentation sensible de la flexibilité et de la pression au travail, les mesures de conciliation individuelle des vies professionnelle et privée permettent à certains travailleurs de souffler et à d'autres de concilier l'inconciliable moyennant parfois de douloureux sacrifices.

Beaucoup ne peuvent y accéder, tandis que d'autres n'ont d'autre « choix » - pour tenter de concilier leurs vies- que le travail à temps partiel, bien souvent flexible de surcroît, facteur de paupérisation.

Quant aux chômeurs et autres exclus, de telles politiques les oublient tout simplement.

4. Réflexion : la réduction collective du temps de travail : enjeu majeur pour les femmes.

La réduction collective du temps de travail est la pierre angulaire de différents combats : le juste partage des richesses produites, le plein emploi pour tous, l'égalité hommes/femmes, la conciliation des vies au bénéfice de tous, le financement d'une sécurité sociale forte et solidaire.

² Cfr. Ce procédé rappelle ce qui s'est passé avec les allocations de garantie de revenu octroyées en complément de l'emploi à temps partiel, supprimées à partir du moment où elles n'assuraient plus un rôle d'incitant.

La dégradation des conditions de travail et l'augmentation de la pénibilité touchent globalement l'ensemble des travailleurs, conséquences de la soumission à la sacro-sainte compétitivité imposée désormais dans tous les secteurs, y compris la fonction publique. Dans ce contexte toute formule permettant de « lever le pied » est accueillie avec enthousiasme par ceux en condition d'y accéder.

Ainsi, il y a un peu moins d'un an, La ligue des familles, à l'écoute des difficultés des parents, mettait sur table l'idée du droit à un « capital-temps- d'un an pour chaque travailleur-parent et pour chaque enfant, à couvrir par la sécurité sociale.

Il est évident que la société a évolué et que les besoins de la population ont changé.

Cela étant, les avancées collectives ne résulteront pas d'une somme d'arrangements individuels inégalitaires.

Par ailleurs, il faut aussi rester attentif à différencier le champ des choix collectifs à financer sur base de la fiscalité, tel que le soutien à la parentalité dans le cadre d'une politique familiale, du champ de la solidarité interpersonnelle des travailleurs via la sécurité sociale. A force d'instrumentaliser la sécurité sociale à d'autres fins on la fragilise.

Dans une société riche mais de plus en plus inégalitaire, l'enjeu est l'amélioration de la qualité de vie de l'ensemble des travailleurs et allocataires sociaux, de manière durable.

La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire, dans le cadre d'un partage équitable des richesses et du travail disponible n'est pas une utopie. C'est l'alternative solidaire à l'organisation du monde que nous impose les marchés financiers.

Sa réussite nécessite :

- qu'elle soit généralisée, obligatoire, pour éviter la concurrence
- qu'elle soit d'ampleur suffisante pour obliger l'embauche et éviter le report de la charge de travail sur moins d'heures.
- que les modalités d'application se négocient par secteur d'activité pour permettre de tenir compte d'impératifs différents
- qu'elle s'accompagne de la création de services collectifs conditionnant l'accès égal à l'emploi.

La réduction collective du temps de travail est finançable au travers d'une répartition équitable des bénéfices, qui profitent essentiellement aux actionnaires, de la réorientation des moyens consacrés aux politiques de conciliation des vies, d'une fiscalité plus juste.

La réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire conforte la sécurité sociale. Les recettes de cotisations augmentent tandis que les dépenses (chômage, assimilations) diminuent.

La réduction collective du temps de travail est favorable à l'ensemble des travailleurs (y compris demandeurs d'emploi).

Les femmes en particulier ont tout à y gagner :

- des emplois,
- une évolution favorable des temps partiels imposés (20h calculées en référence à 32h et plus à 38h !),
- des revenus permettant de vivre dignement,

- la construction des droits sociaux complets (pension),
- les conditions d'un meilleur partage des tâches domestiques et des responsabilités parentales,
- une meilleure qualité de vie.

