

On en (re)parle :

Femmes et réduction du temps de travail, main dans la main ?

Laurent D'Altoe ■ mars 2017

A l'heure où la réduction collective du temps de travail (RCTT), avec embauche compensatoire et sans perte de salaire, revient sur le devant de la scène économique et sociale, il demeure pertinent de s'interroger sur les liens entre cette réduction du temps de travail et les discriminations touchant encore les femmes au sein du monde (impitoyable) du travail.

Travailler moins pour travailler tous: si la semaine de 32 heures était instaurée, cela représenterait une avancée majeure pour différentes catégories socioprofessionnelles :

- Tout d'abord, pour les quelque 2,8 millions de travailleuses et travailleurs à temps plein qui voient chaque jour la pression sur leurs épaules augmenter. En effet, les salariés sont de plus en plus soumis à la « flexibilité ». Une flexibilité qui, sous un prétexte de mieux adapter le temps de travail au temps de vie, n'est en réalité qu'une manière de rendre le salarié corvéable à souhait. La charge psycho-sociale sur le dos des travailleuses et des travailleurs est également un phénomène inquiétant. La preuve : l'explosion des « burn-out » ces dernières années.
- Ensuite, pour le million de temps partiels et « petits boulots » (24h/semaine de moyenne) qui subissent les mêmes pressions. Ces temps partiels sont souvent non-choisis, contraints. Dans certains secteurs, il n'est en effet pas possible d'opter pour un temps plein car ces contrats n'existent pas. On pense, par exemple, aux titre-services ou aux grandes surfaces. Des secteurs majoritairement féminins...
- Enfin, le passage aux 32 heures permettrait de mieux répartir l'emploi et donc de réduire le nombre de chômeurs (800.000 personnes en Belgique) qu'on ne cesse de culpabiliser pour leur situation de non-emploi... Pourtant, comment trouver un job quand il n'y en a pas ?

Prudence

Face à la proposition de réduire collectivement le temps de travail, Valérie Lootvoet, directrice de l'Université des Femmes, estime que la prudence s'impose. En effet, il serait très tentant pour le patronat d'utiliser la réduction du temps de travail pour mettre la pression sur les salarié-e-s et précariser davantage certaines catégories de travailleurs, via notamment, le recours au temps partiel. « *Les employeurs engagent les femmes à temps partiel, payant ainsi des charges sociales allégées pour des femmes à qui ils assèment que le temps partiel est « pratique pour concilier ».*¹

D'où l'importance du collectif dans cette démarche quand, même les emplâtres individuels (crédits-temps et autres), sont également rabotés par les gouvernements successifs, depuis 2012.

Si personne ne conteste l'utilité de « dégager du temps » pour soi (et pas uniquement pour cadenasser les femmes dans des tâches supplémentaires), il faut rester prudent sur l'utilisation des concepts tels que la diminution du travail salarié face à la productivité et à la robotisation. Divers chiffres circulent sur le volume d'emplois potentiellement « sacrificiables », via la numérisation et la robotisation mais pas de certitude absolue.

Par contre, c'est bien la dégradation des conditions de travail qui se généralise, notamment dans les « nouveaux métiers ». Dans ce contexte, la RCTT pourrait mieux répartir le travail disponible.

Autre argument à examiner attentivement: l'allongement de l'espérance de vie. Ce dernier étant, soit-dit en passant, largement utilisé pour justifier l'allongement des carrières et le recul de l'âge de la pension. Ne faudrait-il pas davantage parler d'espérance vie en bonne santé ? D'autant plus

¹ Valérie Lootvoet : « Les féministes et la « conciliation » », Revue « Politique », 2012.

que ces fameuses années de vie « en plus » sont des moyennes qui tendent à masquer les inégalités sociales.²

De même, il ne faudrait pas que la réduction du temps de travail se fasse uniquement en faveur de ceux qui ont déjà un horaire favorable (l'« effet Mathieu »³).

Dans le même ordre d'idée, il est nécessaire d'intégrer dans cette problématique l'allongement du temps de travail moins formalisé tel que les heures supplémentaires et l'estompement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

■ Pour toutes et tous

Ces précautions étant rappelées, on se souviendra que la RCTT pourrait, d'une part, réduire la charge de travail chez certains (à temps plein) mais également permettre à d'autres de quitter des temps partiels contraints (non-choisis) pour accéder à des horaires de travail plus complets.

Ce dernier cas de figure concernant particulièrement les femmes puisque 80% des temps partiels en Belgique sont occupés par ces dernières. Avec un constat identique chez nos voisins français : « *Sachant qu'en France plus de la moitié des travailleurs à temps partiel gagnent moins de 850 euros par mois, on voit en quoi un partage plus juste du temps de travail est un enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes* ».⁴

D'une manière plus large, il paraît difficile de ne pas lier la revendication de réduction collective du temps de travail à d'autres combats : « *Cette RCTT ne peut pas se faire correctement si on ne se bat pas contre les discriminations et les stéréotypes* », rappelle Selena Carbonero, Juriste et Conseillère chez les Métallos de la FGTB, lors d'un récent séminaire à ce sujet⁵. Et d'insister sur le fait que les crises, d'une manière générale, touchent l'ensemble de la population mais que l'impact spécifique sur les femmes demeure largement sous-estimé. Pas question donc d'utiliser cette réduction pour masquer (enfouir ?) d'autres revendications féministes légitimes.

Car il est nécessaire de remettre en avant le fait que les femmes subissent une triple peine avec les mesures d'austérité : « *Elles ont été impactées négativement dans leur emploi, mais aussi en tant que principales bénéficiaires des aides sociales en raison notamment de la répartition inégale des tâches domestiques, pour finalement voir cette situation de précarisation complètement ignorée par les médias et les dirigeants politiques.* »⁶

Il serait également judicieux de voir comment les 35 heures en France ont pu être bénéfiques pour l'emploi, contrairement à ce qu'affirment les détracteurs de cette mesure : « *En excluant de l'analyse la grande récession récente, l'activité dans le secteur privé en France a crû en moyenne de 2,1 % par an au cours des trente dernières années. Mais depuis la mise en place des 35 heures, loin*

² Voir à ce sujet la note suivante : http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_aout_2016_-_esperance_de_vie.pdf.

³ Principe inspiré d'une phrase de l'Évangile : ceux qui ont déjà un avantage ont tendance à le voir s'accroître. Voir à ce sujet l'article suivant : http://www.ftu.be/documents/ep/2010_11_inegalites%20temps%20de%20travail.pdf

⁴ « De l'enjeu du temps de travail des femmes », L'Humanité, 09/02/2015.

⁵ « La réduction collective du temps de travail : pour plus d'égalité hommes-femmes ? », séminaire d'actualité du CEPAG, 24/03/2017.

⁶ Selena Carbonero, op. cit.

de s'effondrer, la croissance de l'activité dans ce secteur s'est au contraire accélérée, passant de 1,8 % par an en moyenne avant 1997 à 2,6 % après. Avec même un pic au cours de la période de mise en place des 35 heures (2,9 % entre 1998 et 2002 en moyenne annuelle). Dans le top 5 des meilleures années qu'ait connu le secteur privé français depuis trente ans, trois se situent durant la période 1998-2002 selon le critère de la croissance économique et quatre si on retient celui des créations d'emplois. Le contexte économique mondial explique une partie de ces bonnes performances, mais une partie seulement : la demande étrangère adressée à la France a certes été plus dynamique après 1997 qu'avant, mais cette accélération ne s'est pas démentie après 2002. Et, par conséquent, elle ne peut être un élément explicatif des performances enregistrées entre 1998 et 2002 ».⁷

Reste la question lancinante : combien cela coûtera-t-il et qui va payer ?

| Pourtant, les moyens existent...

Et là, de l'argent, il y en a ! Le tout étant de garder en tête quelques chiffres édifiants : la part des salaires dans la valeur ajoutée brute (VAB) est passée de 65,4% en 1975, pour atteindre 59 % à notre époque. Il s'agit donc d'une somme de 16 milliards (oui, oui, vous avez bien lu...) qui, suite à un partage des richesses favorisant le capital, échappe aux travailleurs.

Ajoutez à cela 14 milliards d'exonération et autres cadeaux fiscaux faits aux entreprises (sans contrepartie en termes d'emploi). Un autre pactole qui pourrait aussi être consacré à la création de jobs et ainsi favoriser une réduction collective du temps de travail.

Et comment passer sous silence les quelque 20 milliards de fraude fiscale annuelle que subit la Belgique ?⁸

Les pistes de financement de cette réforme ne manquent donc pas, à condition de le vouloir, politiquement parlant. A ce titre, retaper sur le clou de la réduction collective du temps de travail (et n'oublions jamais l'embauche compensatoire), participe d'un combat plus large lors duquel il n'est pas question d'établir une « hiérarchie » entre les victimes de l'austérité mais bien de la combattre sur tous les fronts.

⁷ « Le (bon) bilan des 35h ». Alternatives Economiques, 01/02/2012.

⁸ Chiffres cités dans la brochure du CEPAG « # 4J, la semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie ». Disponible sur http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2016_-_cepag_-_brochure_4j_def.pdf.