

Réduction et encadrement de l'emploi à temps partiel

Christiane Marty, mars 2006

Considérant que :

- Le temps partiel s'est fortement développé en France depuis les années 1990 sous l'influence de politiques d'allègement de cotisation sociale pour les entreprises et en lien avec l'extension du secteur des services. Sa forte progression affaiblit la norme même du temps complet. En France, le temps partiel concerne aujourd'hui 17% de l'emploi total, 31% de l'emploi féminin et 5,5% de l'emploi masculin. Ces chiffres correspondent à la moyenne de l'Union européenne à 15. La Stratégie Européenne de l'Emploi voit dans le temps partiel une opportunité de "*réduire la rigidité du marché du travail*" et de développer l'emploi flexible !
- Le développement du temps partiel (TP) a servi à déployer la flexibilité du travail. Il permet aux entreprises d'ajuster plus facilement la durée du travail aux fluctuations de l'activité, quotidiennes ou hebdomadaires, et de gagner en productivité. Les contrats sont généralement fixés au plus court, les employeurs adaptent ensuite la présence des salarié-es par des heures complémentaires, avec une faible majoration du coût horaire. Ce qui revient à transférer une grande partie du risque de fluctuation du marché sur les salarié-es. Pourtant, une autre organisation du travail serait possible sans recours intensif au TP ni aux durées hebdomadaires courtes, comme le montrent quelques (trop rares) études. L'incompétence d'un employeur à organiser le travail face à une activité variable ne doit pas pénaliser le personnel.
- Le temps partiel est largement responsable du développement d'un marché de l'emploi précaire, et particulièrement de la précarité féminine. Les femmes représentent 85 % des salarié-es à temps partiel et 80 % des salarié-es à TP imposé par l'employeur (1,2 million de personnes). La relation est très forte entre emplois à TP et emplois non qualifiés/bas salaires. Le TP aggrave la sur-représentation des femmes dans les bas salaires. Près de 80% des salarié-es à bas salaires sont des femmes, et 74% de ces femmes sont à TP. Les secteurs employant le plus de smicards sont ceux qui concentrent le plus de TP imposé : commerce de détail, nettoyage, services aux particuliers. Par ailleurs, près de 500 000 femmes ont une durée hebdomadaire de travail de moins de 15 heures. Les horaires atypiques, morcelés et irréguliers sont légion. Enfin, les salarié-es à TP sont beaucoup moins souvent en CDI que les temps complets et viennent beaucoup plus du chômage que d'un emploi à temps complet. C'est le temps partiel "faute de mieux".
- Le temps partiel a été conçu comme un moyen de lutte contre le chômage, c'est en réalité un temps incomplet censé convenir à la notion de "salaire d'appoint" des femmes. Il est socialement construit sur la base de l'inégal partage des charges familiales entre les sexes, hypocritement présenté comme une souplesse offerte aux femmes et concrètement tourné vers le profit des entreprises. L'idéologie libérale utilise la main d'œuvre féminine comme une variable d'ajustement de la fluctuation de l'activité.
- Le temps partiel est l'une des causes principales des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes : frein sur leur déroulement de carrière, inégalités de salaires, moindres droits sociaux (à la formation, aux primes, etc.) et au bout du compte, retraites beaucoup plus faibles. Parce qu'il est souvent imposé, c'est du chômage partiel. Bien que les femmes sortent plus diplômées que les hommes du système scolaire depuis plus de 30 ans, l'écart de salaire entre hommes et femmes en début de carrière s'accroît au fil des générations : de 15% à la fin des années 1970, cet écart est passé à 22% au début des années 1990. Les raisons en sont l'accroissement du taux d'emplois à TP au premier emploi, plus fort pour les femmes mais qui concerne dans une moindre mesure aussi les hommes.

- Il ne faut pas tomber dans le piège qui consiste à faire une distinction décisive entre TP contraint et "choisi". Il est vrai qu'existe une fraction de femmes qualifiées, dans des emplois stables, qui font le "choix" du TP pour s'occuper de leurs enfants. Mais ce choix ne peut être dissocié du cadre de l'idéologie dominante sur les rôles sociaux féminin et masculin, ni du contexte de pénurie de crèches. Selon les enquêtes, de nombreuses femmes qui déclarent avoir choisi le TP préféreraient travailler à temps plein si des structures d'accueil d'enfants étaient disponibles et/ou abordables (on peut ajouter que c'est une manière d'échapper à des conditions de travail souvent difficiles). Seulement 10% des enfants de moins de 3 ans sont accueillis en crèche, plus de 50 % sont encore gardés dans leur famille, par la mère essentiellement, faute d'autres solutions. C'est ce que signifie l'expression "temps partiel choisi sous contrainte". *Le temps partiel choisi est un mythe moderne*¹. L'idée d'un "travail à la carte" présenté comme une liberté pour les salarié-es relève de la mystification. La carte en question est celle des employeurs. Les femmes à temps partiel, qu'il soit subi ou "choisi sous contrainte", sont toujours perdantes.

A l'opposé des petits boulots précaires qui se développent sur fond de démantèlement du code du travail, nous devons affirmer le droit à un véritable emploi pour les hommes et pour les femmes : la norme de l'emploi doit être un CDI à temps complet, avec de bonnes conditions de travail. Dans le cadre de cet objectif global, une des propositions serait d'interdire à un employeur d'imposer un temps partiel. Concrètement, c'est irréaliste : dans un contexte de fort chômage, l'employeur a toujours la possibilité de mettre une future recrue devant le marché : emploi à temps partiel ou rien. C'est une pratique déjà existante, l'embauche est ensuite présentée comme un TP à la demande du ou de la candidat-e.

Les propositions suivantes prennent acte de cette difficulté. Elles visent à réduire fortement le champ du temps partiel -notamment imposé-, à l'encadrer étroitement et à le rendre plus cher pour les employeurs.

- Condition sur une durée hebdomadaire minimale : aucun contrat à temps partiel ne doit être inférieur à un certain nombre d'heures, par exemple 20 ou 25 heures (respectivement 57% ou 71% du temps plein à 35 heures)
 - horaire régulier, sans interruption non rémunérée, avec long délai de prévenance en cas de changement d'horaire par l'employeur
 - pour le TP "choisi", horaire et répartition hebdomadaire adaptés à la demande du salarié ou de la salariée, possibilité offerte de repasser à temps complet à la demande.
 - interdiction des heures supplémentaires qui font remonter le TP à un horaire "normal"
- Condition sur un salaire minimal mensuel pour tout emploi à TP : elle se justifie par la nécessité de garantir à tout emploi un revenu supérieur au RMI. Compte tenu du besoin urgent de revalorisation du RMI (différentes organisations le proposent à 80% du SMIC), il semble logique de faire la proposition suivante : aucun emploi y compris à TP ne doit avoir une rémunération mensuelle inférieure au SMIC. Cela signifie qu'un travail à 3/4 de temps ne sera possible que pour un emploi à 1,33 SMIC. Cette condition équivaut à ne pas permettre le TP pour les emplois peu qualifiés, payés au SMIC ou à son voisinage immédiat, qui font la cohorte du TP imposé, aux horaires atypiques ou morcelés.
- Instauration d'une sur-cotisation sociale sur le temps partiel ; c'est la mesure inverse de celle qui a favorisé son développement. Les cotisations sociales pour un emploi à TP doivent évaluer en volume celles sur un temps complet.
- La réduction du temps de travail pour tous à 32 ou 30 heures, sans intensification du travail (avec embauches correspondantes), sans perte de salaire doit intégrer l'objectif de réduction de l'emploi à TP en répondant au souhait de tous pour plus de temps libre. A l'occasion de la RTT, possibilité systématique pour toute personne à TP de passer à temps complet. La mise en œuvre de la RTT devra promouvoir l'égalité entre hommes et femmes - ce qui n'a pas été le cas lors du passage à 35

¹ Tania Angeloff, *Le temps partiel, un marché de dupes ?*, Syros 2000.

heures – et les partenaires sociaux devront y veiller. Par exemple, le passage à 32 heures signifie pour de nombreux emplois qu'une journée sera libérée. L'organisation du travail obligera souvent à répartir les effectifs tout au long de la semaine. Or le mercredi est intéressant vis à vis des enfants : il est possible de veiller à attribuer le mercredi de manière équilibrée aux hommes et aux femmes.

- Amélioration des conditions d'emploi et de travail (commerce, grande distribution, nettoyage, services à la personne, hôtellerie-restauration, etc.) par une meilleure organisation du travail et par la construction de parcours professionnels pour ces emplois (fiche à venir sur les services publics de la petite enfance et de l'aide aux personnes).
- Lancement régulier de campagnes gouvernementales pour dénoncer les stéréotypes sexistes sur les rôles et représentations sociales des hommes et des femmes et pour inciter au partage égal des tâches domestiques et parentales.
- Remplacement des dispositifs familiaux existants favorisant le maintien du partage inégal de la charge familiale par des mesures impliquant l'engagement équilibré des deux parents (dans le cas des couples). Exemple : attribution du congé parental en le soumettant à une condition d'alternance entre les deux parents. La société, les employeurs doivent progresser vers la reconnaissance sociale du temps parental pour la mère comme le père.
- Mise en œuvre en concertation avec les associations féministes d'une politique de l'égalité dans l'éducation, l'orientation et la formation professionnelle. Elle doit viser notamment la mixité des filières, c'est à dire l'élimination de la spécificité masculine ou féminine des métiers qui se fait toujours au détriment des femmes.
- Enfin la lutte contre le TP est indissociable du développement d'un service public gratuit d'accueil de la petite enfance et d'un service public d'aide aux personnes dépendantes (voir la fiche correspondante). En résumé, trois conditions doivent être respectées.
 - Pour l'accueil des enfants, les crèches ou garderies doivent être privilégiées par rapport à la garde à domicile : la solution collective est reconnue comme supérieure du point de vue de la qualité de l'accueil, des conditions de travail du personnel et de l'égalité de traitement entre les parents.
 - Il faut reconnaître la qualification des métiers de ces services, et instaurer une véritable professionnalisation des emplois.
 - Il faut réaliser leur mixité hommes/femmes.