



N° 1924

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

---

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 17 novembre 2004.

## RAPPORT D'ACTIVITÉ

DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES  
HOMMES ET LES FEMMES <sup>(1)</sup>

**Octobre 2003 – Juillet 2004**

FAIT

*en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958  
relative au fonctionnement des assemblées parlementaires*

ET PRÉSENTÉ

PAR MME MARIE-JO ZIMMERMANN,

Députée.

---

---

(1) La composition de cette Délégation figure au verso de la présente page.

*La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de :* Mme Marie-Jo Zimmermann, *présidente* ; Mmes Danielle Bousquet, Anne-Marie Comparini, M. Edouard Courtial, Mme Geneviève Levy, *vice-présidents* ; Mmes Brigitte Barèges, Muguette Jacquaint, *secrétaires* ; Mme Patricia Adam, M. Pierre-Christophe Baguet, Mmes Chantal Bourragué, Chantal Brunel, Martine Carrillon-Couvreur, M. Richard Cazenave, Mme Marie-Françoise Clergeau, M. Patrick Delnatte, Mmes Nathalie Gautier, Catherine Génisson, Claude Greff, Arlette Grosskost, M. Mansour Kamardine, Mmes Conchita Lacuey, Marguerite Lamour, Corinne Marchal-Tarnus, Hélène Mignon, Françoise de Panafieu, Béatrice Pavy, Valérie Pecresse, Bérengère Poletti, Josette Pons, Marcelle Ramonet, MM. Jacques Remiller, Bernard Roman, Jean-Marc Roubaud, Martial Saddier, Mmes Michèle Tabarot, Béatrice Vernaudon.

## SOMMAIRE

Pages

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE :LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL</b> .....	<b>7</b>
<b>I. EN FORTE PROGRESSION DANS LES ANNEES 90, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL S'EST STABILISE DEPUIS 2001</b> .....	<b>12</b>
A. UNE FORTE PROGRESSION DANS LES ANNEES 90 .....	12
1. Une hausse rapide .....	12
2. Une forme de travail essentiellement féminin .....	13
3. La conjonction d'une politique incitative et des besoins des entreprises.....	13
B. STABILISATION DEPUIS 2001 .....	15
1. Un nouvel encadrement du temps partiel .....	15
2. La suppression des incitations financières .....	18
3. Les effets des 35 heures sur le temps partiel .....	18
<b>II. DES PRATIQUES DE TEMPS PARTIEL TRES HETEROGENES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ET LE STATUT PROFESSIONNEL</b> .....	<b>20</b>
A. LE TEMPS PARTIEL PAR ACTIVITE DANS LE SECTEUR PRIVE.....	20
1. La grande distribution : la recherche d'une meilleure organisation du temps partiel .....	21
2. Le secteur de la propreté : une forte expansion ; des contraintes spécifiques.....	25
3. Un secteur atypique : les hôtels et restaurants .....	28
B. LE TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	29
1. Les effectifs à temps partiel .....	30
2. Les modalités du travail à temps partiel.....	31
3. Les avantages et inconvénients du temps partiel .....	32
C. LES FREINS AU DEVELOPPEMENT DU TEMPS PARTIEL DES CADRES.....	34

<b>III. VALORISER LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....</b>	<b>36</b>
A. LE TEMPS PARTIEL ENTRE CHOIX, CONTRAINTE ET PRECARITE.....	36
1. L'opposition temps choisi/temps contraint .....	36
2. La précarité dans les conditions de travail .....	39
3. Une protection sociale insuffisante : le problème des retraites ....	42
B. VALORISER LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....	44
1. Le recours au temps partiel en Europe : une situation irréversible.....	44
2. Valoriser le travail à temps partiel : des mesures pour lutter contre la précarité.....	45
 <b>TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION.....</b>	 <b>51</b>
 <b>RECOMMANDATIONS ADOPTÉES.....</b>	 <b>55</b>
 <b>ANNEXES –LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : TABLEAUX – PERSONNALITES ENTENDUES PAR LA DELEGATION .....</b>	 <b>59</b>
 <b>DEUXIÈME PARTIE :L'ACTIVITE DE LA DELEGATION AU COURS DE LA SESSION 2003-2004 .....</b>	 <b>273</b>
I. ACTIVITE DE SUIVI ET D'INFORMATION.....	274
II. ACTIVITE INTERNATIONALE.....	315

MESDAMES, MESSIEURS,

Conformément à sa mission d'information sur la politique suivie par le Gouvernement au regard de ses conséquences sur les droits des femmes et sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et à sa mission de suivi de l'application des lois, la Délégation présente aujourd'hui son rapport d'activité annuel pour la session 2003-2004 (octobre 2003-juillet 2004).

La Délégation a choisi un thème d'étude précis – le travail à temps partiel – qu'elle a approfondi au cours de l'année 2004 en auditionnant des représentants syndicaux et patronaux des branches particulièrement concernées, des économistes, des sociologues et des responsables administratifs.

Lors de l'examen des projets de loi portant réforme des retraites et du divorce, la Délégation s'est inquiétée des difficultés qui risquaient de frapper les travailleurs à temps partiel – parmi lesquels on compte 80 % de femmes – aux moments d'une rupture familiale ou d'un départ à la retraite et de l'émergence de nouvelles poches de pauvreté et d'exclusion.

Elle s'est attachée à analyser la forte progression et les caractéristiques de cette forme de travail qui revêt des formes diverses suivant les secteurs d'activité. Elle propose un certain nombre de recommandations en vue de valoriser un travail à temps partiel encore trop souvent contraint et précaire. Elle considère que le plan gouvernemental de cohésion sociale devrait prendre en considération le problème spécifique des travailleurs à temps partiel.

Cette étude constitue la première partie de ce rapport.

Elle est suivie d'un rapide bilan d'activité de la Délégation au cours de la session 2003-2004. Cette deuxième partie présente les comptes rendus

d'auditions sur la formation professionnelle et sur le délit d'interruption volontaire de grossesse qui n'ont pas fait l'objet d'une publication spécifique dans un rapport. Elle comporte également les diverses déclarations adoptées au cours des conférences européennes et internationales auxquelles ont participé plusieurs membres de la Délégation.

Les autres rapports publiés par la Délégation au cours de cette session et qui ne sont pas repris dans le présent rapport ont porté sur les thèmes suivants :

– rapport d'activité (juillet 2002–juillet 2003) et suivi de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle dans les entreprises (n° 1118) de Mme Marie-Jo Zimmermann du 14 octobre 2003,

– actes du colloque (DIAN 04/2004) sur l'égalité professionnelle de janvier 2004,

– rapport (n° 1486) sur le projet de loi portant réforme du divorce de Mme Geneviève Levy du 3 mars 2004.

Au cours de cette session parlementaire, la Délégation aux droits des femmes a maintenu sa vigilance dans les domaines essentiels pour les femmes que sont l'égalité professionnelle, le travail à temps partiel, leurs droits propres.

## **PREMIÈRE PARTIE :LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

---





Le travail à temps partiel en France, est devenu, comme dans la plupart des pays d'Europe, un phénomène massif – aujourd'hui 16,5 % de la population active – et un fait économique difficilement réversible, qui correspond, même en l'absence de politiques incitatives, à une tendance longue dans l'évolution de certains secteurs d'activité en forte expansion.

C'est un travail fortement féminisé : 80 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes et 30 % des femmes actives sont à temps partiel, soit 3 250 000 femmes, alors que le temps partiel des hommes, 5 % des hommes actifs, demeure encore marginal. Les femmes ont été aspirées par le temps partiel, mais les motivations et les réalités sociales sont très différentes entre deux extrêmes : la femme qui a choisi de passer à un temps partiel réversible, pour des raisons familiales ou personnelles et la femme recrutée sur un temps partiel d'embauche, symbolisée par la caissière des grandes surfaces ou la femme de ménage des ministères.

La frontière cependant demeure floue entre choix et non-choix des femmes dans ces emplois. Aux pressions économiques – s'insérer sur le marché du travail, sortir du chômage, prendre un emploi faute de mieux – s'ajoutent aussi des contraintes indirectes liées à l'organisation de la vie familiale, aux problèmes de garde des enfants, aux problèmes de transports.

De fait, le travail à temps partiel a un genre : le genre féminin. Il a longtemps été considéré comme un travail « bien pour les femmes », ne correspondant pas au modèle traditionnel du travail masculin à temps plein. Les femmes se sont trouvées reléguées dans un nombre restreint d'activités, peu qualifiées et peu rémunérées. Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes en ont été renforcées au regard du choix des métiers, des différences de rémunérations, du parcours professionnel et aussi de la protection sociale.

Le travail à temps partiel, en partie responsable de l'écart moyen de 25 % entre les rémunérations des hommes et des femmes, cantonne de

nombreuses femmes dans les bas et très bas salaires, venant grossir les rangs des travailleurs pauvres. Le travail à temps partiel intervient aussi dans l'écart de 40 % entre les niveaux de retraite des hommes et des femmes.

C'est par le biais de la protection sociale que la Délégation aux droits des femmes a été conduite à s'intéresser au travail des femmes à temps partiel. Saisie de la réforme des retraites, puis de la réforme du divorce, la Délégation s'est préoccupée de la situation des femmes qui, ayant peu travaillé, en raison de périodes d'inactivité, de chômage et de travail à temps partiel, et ayant subi des ruptures familiales (séparation, divorce, décès du conjoint), se trouveront particulièrement démunies à l'heure de la retraite, ne pouvant prétendre qu'à de très faibles pensions ou au minimum vieillesse.

Aussi, la Délégation s'est-elle inquiétée avec l'augmentation considérable du temps partiel dans la dernière décennie, du développement de ces formes d'emplois précaires et de l'apparition de nouvelles poches de pauvreté, aujourd'hui et pour demain, où s'engouffrent les femmes et dont on parle peu, car sur ces situations, a souligné Mme Rachel Silvera, économiste, « il existe un silence et finalement une tolérance sociale, comme si, dans ces cas-là, c'était peut-être moins grave ». Il importe de ramener dans le débat social la problématique du temps partiel des femmes et de le considérer comme un des enjeux clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La Délégation a mené une étude sur ce thème, à partir d'auditions d'organisations syndicales, d'organisations professionnelles de secteurs d'activité où sont employés de nombreux travailleurs à temps partiel, d'économistes, de sociologues et de hauts responsables de l'administration. Elle s'est rendue dans deux hypermarchés de la région parisienne pour y rencontrer les responsables et les personnels des magasins, en particulier les hôtesses de caisse.

Cette recherche sur le travail à temps partiel, toutefois, ne s'est pas voulue exhaustive. Elle a porté plus précisément sur certains aspects du travail à temps partiel répondant aux préoccupations de la Délégation : conditions de travail, précarité, protection sociale des femmes en matière de retraite.

Au-delà du constat et de la dénonciation d'un certain type de travail à temps partiel, discriminatoire et générateur de sous-emploi, des réflexions approfondies sont menées par les partenaires sociaux, pour donner une meilleure image du temps partiel, le réhabiliter et le valoriser par la recherche de conditions de travail innovantes tenant davantage compte des

besoins qualitatifs plus que quantitatifs de ces travailleurs, et de leurs aspirations individuelles.

Un changement semble s'opérer depuis la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui a apporté au salarié à temps partiel une meilleure protection juridique, et depuis la conclusion des accords collectifs sur la réduction du temps de travail, qui traitent aussi du temps partiel. Globalement, dans les entreprises ayant réduit la durée du travail, on enregistre une légère baisse de la part du temps partiel et un allongement des durées hebdomadaires conduisant à des mini-temps plein.

Dans le cadre réglementaire posé, il reviendra de plus en plus aux partenaires sociaux, dans le cadre d'accords collectifs, d'organiser des conditions de travail, qui ne soient pas imposées de façon unilatérale, qui respectent la personne et qui prennent en compte le travailleur à temps partiel – homme ou femme – dans une dimension globale, élargie au temps de formation, au temps de transport, au temps personnel et au temps familial.

## **I. EN FORTE PROGRESSION DANS LES ANNEES 90, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL S'EST STABILISE DEPUIS 2001**

### **A. UNE FORTE PROGRESSION DANS LES ANNEES 90**

#### **1. Une hausse rapide**

La féminisation du salariat est une donnée essentielle de la fin du XX<sup>e</sup> siècle, selon les termes de Mme Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherches au CNRS. Les femmes représentent aujourd'hui près de la moitié de la population active, cette proportion passant en l'espace de 40 ans, de 34 % au début des années 60 à 48 % début 2003.

Cette arrivée massive des femmes sur le marché du travail en France s'est faite principalement par l'accès au travail à temps plein. Le travail à temps partiel, qui ne correspondait pas aux critères de l'emploi masculin à temps plein, est resté longtemps marginal.

Les enquêtes Emploi de l'INSEE « Marché du travail séries longues » donnent une évolution significative de la part des travailleurs à temps partiel depuis les années 70. En 1970, cette part représentait 5,8 % de l'ensemble de la population active et 4,8 % des salariés. En 1980, elle représentait 8,3 % des actifs et 7,1 % des salariés. En 1990, elle est passée à 12 % des actifs comme des salariés.

En 1999, la part des travailleurs à temps partiel était de 17,3 % des actifs et en 2002, selon l'enquête Emploi de l'INSEE, de 16,2 % des actifs, enregistrant ainsi depuis 2000 une stagnation de cette forme de travail.

Le travail à temps partiel a doublé en vingt ans. Néanmoins, après une forte progression à partir de 1992, on constate un net ralentissement depuis 2001, sous l'effet successif des politiques de l'emploi, puis des lois sur la réduction du temps de travail, conjuguées avec les besoins accrus de flexibilité des entreprises.

## **2. Une forme de travail essentiellement féminin**

Comme l'a indiqué Mme Annie Thomas, secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), entendue par la Délégation, « *le temps partiel a un genre, le genre féminin* ».

Cette caractéristique s'est accentuée au fil des années. Les femmes représentaient 17 % des actifs à temps partiel en 1980, plus de 23 % en 1990, près de 32 % en 1999 et avec la légère décline du temps partiel, un peu moins de 30 % en 2002, alors que pour les hommes, les proportions sont de 2,5 % des actifs en 1980, 3,4 % en 1990, 5,6 % en 1999 et 5,4 % en 2003.

Près d'une femme sur trois, aujourd'hui, travaille à temps partiel et 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ce phénomène massif touche aujourd'hui plus de 3 250 000 femmes sur près de 11 millions de femmes actives.

Recouvrant des situations sociales très hétérogènes selon l'âge des femmes, les modes d'accès au temps partiel, les métiers exercés, le travail à temps partiel creuse les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, en cantonnant ces dernières dans un nombre restreint d'activités et dans des emplois souvent peu rémunérés.

Une première différence correspond au mode d'accès à ce type d'emploi. Le temps partiel d'embauche est le fait de femmes plutôt jeunes et peu diplômées, occupant des emplois peu qualifiés, mais qui représentent pour elles une première entrée sur le marché du travail. Elles cherchent rapidement un autre emploi et le *turn-over* est élevé. 40 % d'entre elles ont moins de 35 ans et 51 % ont entre 35 et 55 ans.

S'agissant des femmes à temps partiel choisies pour s'occuper des enfants, 70 % ont de 35 à 55 ans. Dans cette même tranche d'âge, 59 % sont à temps partiel choisies pour d'autres raisons, selon l'enquête de la DARES sur « Le temps partiel des femmes : entre choix et contraintes » de février 2002.

## **3. La conjonction d'une politique incitative et des besoins des entreprises**

– *Les politiques de l'emploi*

Depuis l'ordonnance de 1982 qui a élaboré un statut juridique du travail à temps partiel dans le souci d'encourager et de protéger cette forme individuelle d'emploi, de nombreuses modifications législatives et réglementaires sont intervenues, pour répondre aux préoccupations de lutte

contre le chômage apparu au début des années 90. Il s'agissait d'offrir, en allégeant le coût du travail, de nouvelles possibilités d'emplois à des travailleurs au chômage, ou des possibilités d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail.

Afin d'inciter les employeurs à la création d'emplois à temps partiel, la loi du 31 décembre 1992, puis la loi du 20 décembre 1993 et le décret du 5 avril 1994 ont mis en place un abattement porté à 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale, sur la base d'une certaine durée hebdomadaire du travail comprise entre 16 et 32 heures (relevée à 18 heures en 1998, afin de ne pas inciter aux temps partiels courts).

Ces dispositions se sont appliquées aux embauches à temps partiels, aux transformations d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel et sous condition de contrats à durée indéterminée.

S'y sont ajoutés l'incitation à embaucher des salariés à bas salaires par une « ristourne » sur les cotisations d'allocations familiales, instituée par la loi du 27 juillet 1993, les dispositifs d'aide à la préretraite progressive et la possibilité d'annualisation du temps partiel.

D'après une étude récente de la DARES, entre 1992 et 2002, 500 000 entreprises ont signé près de deux millions de contrats, pour un coût total de 3,5 milliards d'euros. 300 000 emplois auraient été créés entre 1992 et 1999.

#### – *Les besoins des entreprises*

Cette politique incitative a rencontré une demande des entreprises dont le développement des activités exigeait de nouvelles modalités de gestion de la main-d'œuvre et plus de flexibilité. C'est le cas dans certains secteurs comme le commerce et la grande distribution, l'hôtellerie, les services, où le temps partiel existait déjà.

Il s'est agi souvent, pour les entreprises, d'un « *effet d'aubaine* », comme l'a évoqué Mme Rachel Silvera, économiste, entendue par la Délégation. Dans un souci de rentabilité, les employeurs ont saisi cette opportunité pour adapter les horaires des salariés aux demandes de la clientèle ou de la production.

Le temps partiel s'est avéré financièrement intéressant pour les entreprises en raison notamment, des gains de productivité horaire, avec une meilleure organisation du travail, et de la concentration d'une forte activité sur de courtes périodes pour des emplois qui, en tout état de cause, ne

peuvent correspondre à un temps plein en raison de leur pénibilité, comme c'est le cas dans la distribution.

Par ailleurs, l'absence de majoration des heures complémentaires jusqu'à la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, a rendu les fluctuations d'horaires moins coûteuses qu'avec des temps pleins.

D'où le recrutement par les entreprises, dès l'embauche, de travailleurs à temps partiel de plus en plus nombreux.

## **B. STABILISATION DEPUIS 2001**

### **1. Un nouvel encadrement du temps partiel**

L'encadrement du temps partiel a été sensiblement modifié par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui modifie la définition du temps partiel et assure une plus grande sécurité juridique aux salariés à temps partiel.

#### *– Une nouvelle définition du temps partiel*

La définition du temps partiel a été modifiée afin de mettre en conformité la législation française avec la directive européenne de 1997.

La nouvelle définition ne retient plus le seuil précédemment imposé : un cinquième de moins que la durée légale ou conventionnelle. Désormais, selon l'article L. 212-4-2 du code du travail, est considéré comme travailleur à temps partiel tout travailleur dont la durée légale est inférieure à celle d'un salarié à temps complet, soit 35 heures hebdomadaires (ou 152 heures mensuelles, ou 1 600 heures annuelles). Cette définition permet de clarifier la situation des travailleurs dont les horaires étaient compris entre 80 et 100 % des horaires temps plein de l'entreprise.

#### *– Des droits et des garanties individuels renforcés pour les travailleurs*

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, et de la proportionnalité des rémunérations. En matière de droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Le contrat de travail, écrit, doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires relatives à la rémunération, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle, les modalités de répartition des horaires et les conditions de modification éventuelle de cette répartition.

Comme l'a résumé M. Jérôme Bédier, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), entendu par la Délégation, *« le temps partiel est un système qui, dans notre secteur d'activité, est très encadré par toute une série de règles que l'on retrouve dans la convention collective, à la fois sur le temps minimum, l'organisation du temps de travail et les coupures. Tout ce dispositif est soumis au contrôle de l'inspection du travail »*.

Un certain nombre de droits des salariés sont précisés et renforcés concernant :

- le délai de prévenance : « toute modification de la répartition de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu » ;

- le régime des heures complémentaires : elles ne peuvent excéder d'un dixième la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat. Elles ne peuvent pas non plus porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou fixée conventionnellement. Au-delà du dixième admis, les heures complémentaires donnent droit à une majoration de salaire de 25 %, comme les heures supplémentaires des temps complets ;

- le refus par le salarié d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, si le salarié est informé moins de trois jours au préalable et s'il refuse d'accepter un changement dans la répartition de la durée de travail non prévu au contrat, mais aussi si une modification dans la répartition de la durée du travail prévue dans le contrat n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'enseignement scolaire ou supérieur ou avec une autre activité professionnelle ;

- le régime des coupures : l'interruption d'activité dans la journée est limitée à une coupure d'une durée de deux heures, sauf si une convention ou un accord collectif étendu le prévoit expressément ;

- le droit au temps partiel familial : le passage à temps partiel est de droit pour le salarié s'il le demande dans certains cas : congé parental d'éducation, congés en cas de maladie, accident ou handicap grave d'un enfant, ou accompagnement d'un proche en fin de vie.



Par ailleurs, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sur une ou plusieurs périodes en raison des besoins de leur vie familiale, par exemple, à l'occasion des congés scolaires. Dans ce cas la durée de travail est fixée dans la limite annuelle du travail à temps partiel ;

- le passage du temps plein au temps partiel et du temps partiel au temps plein : les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ont priorité pour l'attribution de l'emploi. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Ces modifications encadrent désormais le temps partiel et s'inscrivent dans le nouveau contexte des 35 heures. Elles répondent au double souci de protéger le salarié d'une flexibilité excessive des horaires et de répondre à ses aspirations de temps partiel choisi, notamment pour raison familiale.

*– Des dérogations dans le cadre d'accords collectifs*

Les dérogations ou aménagements de ces dispositions, que les employeurs peuvent être amenés à mettre en œuvre pour plus de flexibilité, doivent l'être dans le cadre de convention ou accord collectif de branche étendu, ou dans certains cas d'accords d'entreprise, moyennant des contreparties.

Il en est ainsi :

- du délai de prévenance, qui de 7 jours peut-être réduit à 3 jours ;
- du nombre d'heures complémentaires, dont le volume peut être augmenté jusqu'à un tiers de la durée du contrat, avec cependant majoration de 25 % des heures effectuées au-delà du dixième de la durée prévue au contrat ;
- du régime des coupures dans la journée (plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures au cours de la même journée) ;
- de la mise en place du temps partiel modulé sur tout ou partie de l'année.

Les contreparties mises en œuvre sont diverses. Il peut s'agir d'une majoration forfaitaire du salaire, de la garantie d'un nombre minimal

d'heures de travail pour chaque séquence de travail ou de la garantie d'un horaire contractuel minimal.

*– Des dérogations dans le cadre d'accords d'entreprise*

La loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social prévoit que des accords d'entreprise ou d'établissement pourront déroger, comme les conventions et accords collectifs de branche étendus, à ces mêmes dispositions de la réglementation du temps du travail à temps partiel.

## **2. La suppression des incitations financières**

A cet encadrement rigoureux, s'ajoute la suppression des incitations financières. La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a supprimé l'abattement de 30 % des cotisations patronales pour les nouveaux contrats à temps partiel, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 dans les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour les entreprises de vingt salariés et moins, cette date ayant été repoussée au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Les contrats en cours continuent à bénéficier de ces abattements.

L'ensemble de ces dispositions a entraîné pour les employeurs la perte d'avantages importants : avantages financiers et marges de flexibilité. Comme il est souligné dans l'étude « Le temps partiel à l'épreuve des 35 heures » (DARES, 2004), les évolutions récentes montrent bien un « changement de cap », c'est-à-dire le passage à un système qui n'est plus incitatif pour les employeurs, et qui souhaite privilégier l'aspect « choix » des salariés sur celui des employeurs, dissociant ainsi nettement le temps partiel de la réduction collective du temps de travail.

## **3. Les effets des 35 heures sur le temps partiel**

Le cadre de la négociation collective est obligatoire pour fixer les modalités de la réduction du temps du travail et obtenir les aides financières de l'État. Le traitement du travail à temps partiel n'est pas obligatoirement inclus dans les négociations. Ce sont donc les partenaires sociaux qui ont déterminé les conséquences de la réduction du temps de travail sur le travail à temps partiel des salariés.

Pour la période la plus récente, la progression du temps partiel s'est globalement ralentie. Après avoir baissé de 1999 à 2002, la part du temps partiel a légèrement augmenté de 2003 à 2004, diminuant dans certains

secteurs (commerce, services aux entreprises), mais augmentant dans d'autres (services aux particuliers, éducation, santé, action sociale).

La part du travail à temps partiel dans les entreprises ayant réduit la durée du travail diminue principalement en raison du statut des nouveaux salariés embauchés, qui sont plus fréquemment à temps complet, et du passage au temps plein de salariés à temps partiel.

Dans ces entreprises passées à 35 heures, le sort des salariés à temps partiel a été très variable, selon Mme Jennifer Bué, chargée d'études à la DARES, entendue par la Délégation, qui a différencié trois situations, selon les modalités d'intégration – ou non – des temps partiels dans la réduction collective du temps de travail.

Dans un premier cas, les travailleurs à temps partiel ont eu le choix entre plusieurs possibilités :

– passer à temps complet : les travailleurs quittent alors leur statut de salariés à temps partiel et adoptent le statut du temps complet.

D'après l'enquête Emploi de l'INSEE de mars 2000 et 2001, calculs DARES, couvrant le champ des salariés concernés par la loi du 19 janvier 2000, 18 % des salariés à temps partiel en mars 2000 sont passés à temps complet en mars 2001, 68 % restant à temps partiel (5 % devenant chômeurs et 9 % inactifs).

Il s'est agi principalement de salariés à temps partiels « longs », dont la durée hebdomadaire était supérieure à 29 heures.

– garder leur temps de travail antérieur ou augmenter leur temps de travail antérieur, mais sans passer à temps complet ;

– enfin, réduire leur temps de travail de la même manière que les temps complets.

Dans un deuxième type de situation, les employeurs n'ont pas laissé le choix aux temps partiels qui ont été traités comme les temps complets, « *ce qui en général ne les arrange pas, car s'ils sont intégrés dans la RTT, leur temps de travail est réduit, alors que souvent ils voudraient l'augmenter* », a précisé Mme Jennifer Bué.

Dans un troisième cas, les salariés à temps partiel qui n'ont pas eu le choix, ont été exclus du processus de réduction du temps de travail. Ces travailleurs, n'ayant pas eu de réduction du temps de travail avec maintien du salaire, ont continué à travailler le même nombre d'heures, avec le même

salaires, ce qui a entraîné une inégalité de traitement, avec les temps pleins et avec les autres temps partiels. Cette situation a surtout concerné les salariés à temps partiel d'embauche.

## **II. DES PRATIQUES DE TEMPS PARTIEL TRES HETEROGENES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE ET LE STATUT PROFESSIONNEL**

### **A. LE TEMPS PARTIEL PAR ACTIVITE DANS LE SECTEUR PRIVE**

Sur près de 11 millions de femmes actives, on compte près de 30 % de femmes à temps partiel, soit plus de 3,2 millions. Elles sont très nombreuses dans certains secteurs d'activité.

Les plus fortes proportions de femmes travaillant à temps partiel concernent les secteurs suivants :

– santé et action sociale : près de 40 % sur près de deux millions de salariées, soit environ 640 000 femmes ;

– services personnels et domestiques : près de 56 % sur 725 000 salariées, soit environ 405 000 femmes ;

– commerce de détail et réparations : 36,7 % sur près d'un million de salariées, soit environ 360 000 femmes ;

– éducation : plus de 26,2 % sur 1,2 million de femmes, soit environ 310 000 femmes ;

– administration publique : 27,7 % sur plus d'un million de femmes, soit environ 303 000 femmes ;

– services opérationnels : 32,3 % sur 529 000 salariées, soit environ 170 000 femmes ;

– hôtels et restaurants : 37,7 % sur 378 000 salariées, soit environ 140 000 femmes.

Les gros bataillons de femmes travaillant à temps partiel sont fournis notamment par la santé et l'action sociale, les services personnels et domestiques, le commerce, l'éducation et l'administration publique.

Deux secteurs d'activité ont été particulièrement sur le devant de la scène ces dernières années, la distribution et la propreté. Leur

développement économique rapide s'est accompagné parallèlement d'un fort accroissement des emplois à temps partiel féminins.

Le recours massif à ces emplois par les entreprises, comme ceux d'hôtesse de caisse (les caissières) ou de femmes de ménage, auxquels s'attache une image souvent négative, a été stigmatisé par les organisations syndicales comme responsable de précarité économique et sociale.

La Délégation a souhaité s'informer de la situation des femmes travaillant à temps partiel dans certains de ces secteurs, la grande distribution, le secteur de la propreté, l'hôtellerie-restauration et la fonction publique.

Concernant la grande distribution, la Délégation, qui a entendu M. Jérôme Bédier, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (FCD), s'est rendu dans deux hypermarchés de la région parisienne, Carrefour-Bercy et Auchan-Val d'Europe, pour rencontrer les responsables et les personnels des magasins, en particulier les hôtesse de caisse.

## **1. La grande distribution : la recherche d'une meilleure organisation du temps partiel**

### *– La féminisation du secteur*

Le secteur de la grande distribution, de la supérette à l'hypermarché en passant par les supermarchés, les magasins *discount* et les *cash and carry*, est très féminisé. Les femmes représentent 61 % des effectifs, soit 383 700 personnes sur un effectif global de 625 000 personnes.

L'ensemble des salariés à temps partiel représente 36 % des effectifs, soit 223 100 personnes, chiffre en baisse d'un point par rapport à 2001. Si les hôtesse de caisse constituent la grande majorité de ces temps partiels, les femmes accèdent progressivement à des postes traditionnellement masculins et représentent aujourd'hui 37 % des agents de maîtrise et 26 % des cadres.

### *– Une nouvelle conception du travail à temps partiel : vers un mini temps plein*

La convention collective de la grande distribution, qui a inspiré les dispositions sur le temps partiel de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, est innovante, tant en matière d'horaires hebdomadaires que d'organisation du travail.

Initialement, le minimum d'heures des contrats a été fixé à 22 heures par semaine, de telle sorte que les salariés qui le souhaitent puissent exercer une autre activité professionnelle. Cependant, a souligné M. Jérôme Bédier, compte tenu du souhait des salariés et des pressions des syndicats, le temps partiel est devenu aujourd'hui plutôt un mini temps plein. Les grandes enseignes du secteur, soucieuses de leur image et de la qualité du dialogue social, ont accepté d'aller jusqu'à 30 heures par semaine.

Certaines enseignes plus petites étant encore aux 22 heures avec des systèmes d'heures complémentaires, pour l'ensemble des salariés du secteur l'horaire moyen en 2002 s'établissait à 26,5 heures, en augmentation de quatre points par rapport à 1998 (22,5 heures).

Pour les salariés qui sont en modulation afin de pouvoir tenir compte des périodes de forte chalandise, l'horaire de 26 heures hebdomadaires est complété par une modulation de plus ou moins quatre heures.

L'organisation de la journée a été étudiée de façon qu'il ne puisse y avoir de durée de travail inférieure à trois heures. La coupure est au maximum de quatre heures, lorsqu'il y a fermeture du magasin à la mi-journée, et, si l'établissement reste ouvert toute la journée, de trois heures, dans la limite de deux fois par semaine et de deux heures les autres jours. Des accords d'entreprise peuvent, par dérogation, fixer des durées plus courtes.

M. Jérôme Bédier a reconnu que le problème des coupures est le plus difficile à gérer, particulièrement en région parisienne, les salariés étant dans l'impossibilité de rentrer chez eux à la coupure du déjeuner. Se pose avec acuité le problème des transports pour ces salariés, en l'absence d'un réseau de transport établi en liaison avec les commerces.

Dans des magasins de moindre taille, supermarchés et supérettes, de bonnes conditions sociales sont plus difficiles à organiser. Toutefois, face à la revendication des supermarchés de ne pas être soumis à la même convention collective que les hypermarchés, il a été décidé, au plus haut niveau, de garder la même convention collective pour les deux, de manière à ne pas créer un système à deux vitesses.

Les salariés à temps partiel ont le plus souvent des contrats à durée indéterminée avec la protection sociale qui s'y attache. Les contrats à durée déterminée ne sont pas autorisés, sauf si des raisons spécifiques le justifient (remplacements par des étudiants, principalement en périodes de vacances ou de fêtes).

– *L'évolution du métier d'hôtesse de caisse*

La Délégation a visité deux hypermarchés, l'un en zone fortement urbanisée (Carrefour-Bercy) l'autre en zone « rurale » (Auchan à Val d'Europe), afin de s'informer sur les conditions de travail des personnels, en particulier les hôtesse de caisse, métier certainement le plus symbolique de la distribution comme du travail à temps partiel.

Le passage de la dénomination de « caissière » à celle d'« hôte et hôtesse de caisse », à partir de 2001, traduit une évolution valorisante du métier, du simple encaissement au rôle d'accueil et d'aide au client.

Si les effectifs sont très majoritairement féminins, on voit apparaître des hommes : les hôtes de caisse, souvent des étudiants, qui acceptent plus facilement des horaires atypiques, assurent les fermetures du soir, les fins de semaine et les remplacements.

L'enjeu du secteur « caisse » pour le magasin est primordial, car il se situe au point névralgique de l'accueil du client, dont il faut répondre à l'attente de rapidité et de fluidité. Le management doit prévoir les flux de clientèle pour la semaine, la journée (flux importants le matin, le soir jusqu'à 22 heures et le samedi) et y répondre en décidant du nombre de caisses à ouvrir, du planning à établir et du nombre d'hôtesse nécessaires, en tenant compte des horaires pour chacune et de la modulation possible.

L'organisation du travail en « îlot de caisse » apporte une solution particulièrement intéressante.

L'îlot de caisse, au Carrefour Bercy, est composé sur la base du volontariat, d'environ 25 hôtes et hôtesse, aux profils différents (célibataires, mères de famille, étudiants). Il reçoit du chef de caisse le planning et les contraintes prioritaires. Au-delà des horaires fixes, chacun positionne ses horaires modulables et le choix du jour de repos en fonction de ses préférences personnelles communiquées à l'avance. Un animateur négocie les aménagements nécessaires pour respecter le planning.

Les îlots de caisse ont le grand avantage de motiver les hôtesse, plus autonomes dans l'organisation de leur travail, de créer un climat de solidarité et, en diminuant l'absentéisme, de fidéliser le personnel. Ils permettent aussi de mieux lutter contre le *turn-over*, élevé dans les trois premières années ; mais ils ne sont envisageables que dans les très grandes surfaces. Les hôtesse rencontrées par la Délégation se sont déclarées satisfaites de cette nouvelle organisation du travail.

Le temps partiel imposé à l'embauche permet ainsi de faire intervenir une certaine dose de temps choisi, dans les limites du planning collectif.

– *La polyvalence*

Il n'en reste pas moins que le travail en caisse demeure fatiguant et stressant. Il faut prendre sur soi, affronter l'agressivité des clients, demeurer vigilante sur les prix, les produits périmés, les négligences, le contrôle des billets, etc. Même si l'ergonomie a permis d'améliorer les postes de travail, demeurent des risques de maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques), le niveau du bruit, les courants d'air, la monotonie des gestes répétitifs...

La pénibilité du métier a diminué, mais elle ne permet pas toutefois de l'exercer à temps plein. Aussi, pour répondre aux souhaits des personnels de travailler à temps plein et lui proposer d'autres perspectives, les enseignes mettent-elles en oeuvre la polyvalence, qui offre aux hôtesses un complément d'heures, suivant leurs compétences, comme employées en rayon, employées chargées de l'accueil, d'un point « services », ou encore de l'encaissement de certains produits (multimédia). Les 25 heures en caisse sont alors complétées par 10 heures en polyvalence.

La formation et la promotion professionnelle peuvent permettre également aux hôtesses de progresser à l'intérieur de l'entreprise. Les hôtesses de caisse sont recrutées sur un contrat de qualification qui requiert certaines compétences et implique une formation de la part de l'entreprise. On ne fait pas cependant carrière à la caisse, considérée comme un emploi de passage. C'est par la polyvalence que le personnel va pouvoir accéder à d'autres métiers du magasin et à la promotion interne. Environ 10 à 15 % des personnels dans les grandes surfaces passeraient chaque année de la caisse vers un autre poste dans le magasin. C'est une tendance de fond souhaitée dans l'ensemble par le personnel.

Pour répondre toujours plus aux besoins des clients, qui veulent passer rapidement à la caisse et aux horaires qui leur conviennent – de plus en plus tardivement en soirée –, des expériences d'automatisation des caisses ont vu le jour ces dernières années. Ces nouvelles technologies « *self scanner* » ou « *self check-out* » confient au client détenteur d'une carte de fidélité le soin de scanner lui-même ses produits, le paiement s'effectuant ensuite soit avec un scanner portable, soit automatiquement à une caisse libre-service. Une hôtesse contrôle et assiste le client. Développées en Belgique et en Grande-Bretagne (en France, Super U à Lingosheim), ces procédés qui assurent la fluidité et la fidélisation de la clientèle, suscitent



cependant des réserves quant à leur coût élevé et aux conséquences sociales sur le maintien des emplois d'hôtesse de caisse.

Il semble cependant que ce nouveau type d'encaissement, là où il est déjà implanté, n'est qu'un mode d'appoint et n'a pas eu véritablement d'impact sur l'emploi, les postes libérés permettant aux hôtesse d'être affectées à d'autres tâches d'accueil, de service et de contrôle. L'avenir de ces technologies en France est encore incertain, et il n'est pas sûr que le client, qui devra accomplir un effort supplémentaire, apprécie toute absence de contact humain dans le magasin.

## **2. Le secteur de la propreté : une forte expansion ; des contraintes spécifiques**

Le secteur de la propreté, très hétérogène, emploie environ 350 000 salariés dans une majorité de petites entreprises (plus de 12 000). Les entreprises de plus de 250 salariés emploient cependant plus de la moitié des salariés de la profession.

Dynamique, la profession enregistre une croissance soutenue de 5 % par an, qui s'explique par la tendance des clients à externaliser de plus en plus les services de propreté. Les effectifs ont crû de 100 000 salariés en sept ans.

Les activités de propreté s'exercent principalement dans le secteur tertiaire (bureaux, administrations, gares, aéroports, transports) et dans des milieux sensibles (agro-alimentaires, hôpitaux, laboratoires pharmaceutiques, industries électroniques, milieu nucléaire...). La branche s'ouvre depuis quelques années aux « services associés » de plus en plus divers (maintenance, accueil du public, déménagement, gestion du bâtiment...), offrant aux salariés de nouvelles tâches plus qualifiées, des possibilités de formation, de promotion et d'augmentation du temps de travail.

La Délégation a entendu M. Yann Gaudronneau, président de la commission sociale de la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP), représentative de la profession, puis M. Bernard Chave, directeur des ressources humaines du groupe ISS, leader français de la propreté, spécialisé dans l'offre multiservices aux collectivités et aux entreprises.

*– Une activité de main-d'œuvre qui emploie de très nombreuses femmes, agents de service à temps partiel*

Pour l'ensemble de la branche, d'après les chiffres de la FEP, les agents de service représentent plus de 90 % du personnel, aux deux tiers

féminin. 70 % de ces agents travaillent à temps partiel. En 1999, 77,4 % des femmes étaient à temps partiel et 43,6 % des hommes, ce qui représente une forte proportion par rapport à d'autres secteurs.

Chez ISS, le temps partiel, entre 1999 et 2003, a augmenté de 50 % dans l'ensemble du groupe, notamment en raison du rachat d'entreprises comportant déjà un nombre important de travailleurs à temps partiel. Il est aussi principalement féminin, aux deux tiers (21 366 femmes sur près de 30 000 salariés).

*– De faibles durées hebdomadaires de travail et des horaires décalés : les « travailleurs de l'ombre »*

Une des caractéristiques du temps partiel dans cette branche est la faible durée hebdomadaire du travail. En 2002 :

- 31,6 % des salariées travaillaient de 20 heures à 25 heures ;
- 4,5 % des salariées travaillaient de 26 heures à 29 heures ;
- 15 % des salariées travaillaient de 30 heures à 32 heures.

Ces faibles prestations s'expliquent par l'intervention du travail dans des plages horaires « décalées » et de courte durée en raison des exigences des clients : le travail doit être effectué en dehors des heures de bureau. C'est le cas par exemple de l'Assemblée nationale ou du Parlement européen, dont ISS assure la propreté.

Il n'est pas de tradition que les agents de service interviennent dans la journée, comme c'est souvent le cas dans les pays du Nord ou les pays anglo-saxons.

Le travail est donc effectué par les « travailleurs de l'ombre » évoqués par M. Yann Gaudronneau, sur un très court laps de temps, entre 6 heures et 9 heures du matin, 18 heures et 21 heures le soir, pour tenir compte des impératifs de transport (ouverture du métro à 5 h 30) et de sécurité (mise sous alarme des bâtiments à 21 heures).

Selon M. Yann Gaudronneau, les entreprises seraient prêtes à intervenir sur des créneaux horaires différents (des vacations de six heures, par exemple, au lieu de trois) si les clients acceptaient des interventions dans la journée. Cela serait bénéfique pour les travailleurs à un double titre : création d'un lien social avec les autres travailleurs et contacts avec les clients, horaires mieux adaptés à une vie personnelle.

En province, le travail s'effectue souvent sur de micro-sites (agences bancaires, bureaux de poste) qui exigent peu d'heures, mais posent de difficiles problèmes de transport, comme l'a expliqué Mme Christine Constantin, responsable de l'agence de Bourgogne-Franche-Comté du groupe ISS. Il en résulte une grande insatisfaction des salariés à temps partiel, qui pour plus de 50 % d'entre eux souhaitent travailler davantage et principalement à temps complet.

*– Travailler davantage : le phénomène « multi-employeurs » et le problème des heures complémentaires*

Dans le souci d'améliorer la situation des salariés à temps partiel dans la branche, les partenaires sociaux ont instauré une obligation du respect d'une durée minimale d'emploi de 10 heures par semaine, du paiement d'une vacation minimale d'une heure et d'une priorité d'accès pour les salariés à temps partiel qui souhaitent obtenir un complément d'horaire ou un emploi à temps plein.

Pour compenser le déficit d'heures, de nombreux salariés à temps partiel cumulent plusieurs contrats à temps partiel avec des employeurs différents. C'est le phénomène des « multi-employeurs ».

Certaines femmes n'assurent que trois heures par jour, ce qui leur permet d'avoir un bulletin de salaire et une couverture sociale. Ces personnes font ensuite des travaux ménagers chez des particuliers, avec une grande flexibilité d'horaires et parviennent pratiquement à un temps complet.

De nombreux salariés à temps partiel travaillent pour plusieurs sociétés, le matin et le soir, voire dans la journée pour des particuliers, allant parfois jusqu'à dépasser la durée légale du temps de travail.

D'autres salariés sont par ailleurs demandeurs d'heures complémentaires, mais répondre à leur demande se heurte à deux types de difficultés.

Aux termes de la convention collective, lorsque l'entreprise prend un nouveau chantier, il y a continuité du contrat de travail chez le nouveau titulaire du marché, le personnel reste donc sur place et il n'y a pas forcément de nouvelles heures à distribuer. Pour grossir le nombre d'heures de travail, certaines entreprises redistribuent les heures dégagées par les arrêts maladie ou différents congés.

Les entreprises, cependant, demeurent réticentes à accorder des heures complémentaires, en raison de la majoration de 25 % de ces heures

au-delà du dixième de la durée initiale des contrats, alors que les heures effectuées par un salarié en contrat à durée déterminée ne sont majorées que de 10 %. Economiquement, a estimé M. Yann Gaudronneau, l'employeur aura intérêt, en cas de vacance d'un emploi, à prendre un contrat à durée déterminée plutôt que de donner des heures supplémentaires à un agent de service qui l'aurait souhaité. A son avis, la majoration de 25 % a un effet pervers parce que, n'étant pas négociable par convention ou accord de branche, elle contraint l'entreprise à recourir aux contrats à durée déterminée, au détriment des temps partiels, même si le coût des heures complémentaires est censé compenser celui de la précarité.

– *Une formation innovante*

La FEP mène une action de formation innovante dans le but d'alphabétiser un certain nombre de salariés du secteur propreté, qui ne maîtrisent pas les acquis de la lecture et de l'écriture.

L'organisme collecteur agréé (le « FAF propreté ») coordonne à cet effet une action de « formation aux écrits professionnels », dispensée sur 150 à 200 heures, dont le but est de permettre aux salariés de déchiffrer sur les chantiers les écrits professionnels (plannings, modes d'emploi, etc.), démarche indispensable dans la recherche de l'efficacité exigée par le client. Des ateliers pédagogiques individualisés ont été mis au point, pour tenir compte de la très grande diversité de niveau, d'origine et de culture des salariés. Jusqu'à présent vingt-huit groupes d'une dizaine de salariés ont été constitués leur permettant d'acquérir des connaissances linguistiques de base.

### **3. Un secteur atypique : les hôtels et restaurants**

Le secteur des cafés-hôtels-restaurants-discothèques (CHRD) compte 850 000 actifs dont 660 000 salariés. Selon M. André Daguin, président confédéral de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH), entendu par la Délégation, le temps partiel est « perturbé » dans cette branche : « *Pour nous, les temps partiels, ce sont des « extras », c'est-à-dire des personnes qui viennent pour une occasion. Le temps partiel institutionnalisé existe assez peu dans notre secteur, puisque nous sommes plutôt en pénurie d'emplois. Nous ne refusons jamais de passer un salarié au plein emploi, nous cherchons des salariés supplémentaires* ». Le secteur des CHRD est en effet en croissance rapide avec la création de 110 000 emplois au cours des dix dernières années.

Les femmes représentent 50 % des salariés et 50 % des temps partiels, car ce sont des métiers où hommes et femmes sont également sollicités.

Pour M. André Daguin, le temps partiel dans ces entreprises est vraiment un temps choisi et souvent le temps partiel est préféré par le personnel, particulièrement en province, où les femmes préfèrent travailler deux heures le midi et deux le soir, avoir du temps libre dans la journée et une longue coupure, le transport n'étant pas pour elles un inconvénient.

La durée hebdomadaire du travail a fortement diminué, passant de 42,4 heures en 1982, à 36,4 heures en 2000 et 32,2 heures pour les femmes. Les extras et les saisonniers cependant, sur de courtes périodes, dépassent les horaires légaux et gagnent plus que des temps complets. Afin de combler les périodes d'inactivité hors saison, la profession négocie avec les syndicats la possibilité de procurer aux salariés saisonniers une seconde saison et des périodes de formation.

## **B. LE TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

Le travail à temps partiel dans la fonction publique recouvre deux réalités différentes, suivant qu'il s'agit de titulaires ou de non titulaires.

S'agissant des titulaires de la fonction publique d'État, qui sont recrutés par concours sur des emplois à temps complet (le recrutement direct de fonctionnaires à temps partiel étant interdit, sauf dans la fonction publique territoriale), le recours au travail à temps partiel a lieu sur demande de l'intéressé. Même si différentes contraintes (temps de transport, difficultés de gardes d'enfants,...) entrent en jeu, le travail à temps partiel des fonctionnaires titulaires est d'abord un temps choisi, voire même un temps partiel de droit.

Pour les non titulaires, il existe des recrutements d'agents contractuels à temps partiel, par exemple pour assurer un complément de service, ou pour remplacer une personne partie en congé de maternité. Ce temps partiel peut même être juridiquement annualisé. Ces personnels non titulaires sont dans une situation assez proche de celle des salariés du secteur privé.

Le développement qui suit sera centré sur les fonctionnaires et essaiera de faire ressortir les éléments particuliers de leur situation par rapport à celle des salariés du secteur privé.

## 1. Les effectifs à temps partiel

Une politique d'incitation au temps partiel a été entreprise dans la fonction publique depuis 1982 et a permis un accroissement sensible de cette modalité de travail, notamment pour les femmes.

Alors que dans la fonction publique d'État, seulement 2 % des agents titulaires travaillaient à temps partiel en 1982, leur proportion est passée à 5 % en 1985, 8 % en 1995, 9,5 % aujourd'hui.

Dans la fonction publique d'État, 165 000 fonctionnaires sur 2 millions (9,5 % du total) travaillent à temps partiel. 152 000 d'entre eux (92 %) sont des femmes.

Le travail à temps partiel concerne donc 15,2 % des femmes de la fonction publique d'État et 1,7 % des hommes.

S'agissant des non titulaires, 88 000 d'entre eux ont un temps partiel ou incomplet, soit 33 % de l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique d'État. 55 000 d'entre eux (44 %) sont des femmes.

Dans la fonction publique d'État, les fonctionnaires sont donc proportionnellement moins nombreux que dans le privé à travailler à temps partiel (9,5 %) ; recrutés à temps complet, ils font une démarche spécifique de travail à temps partiel qui est parfois de droit (pour raisons familiales) ou parfois sur autorisation. Mais dans la pratique, le temps partiel demandé est rarement refusé.

Les non titulaires de la fonction publique d'État travaillent à temps partiel (33 %) dans des proportions analogues à celles des salariés du privé, mais il y a une plus grande proportion d'hommes parmi ces travailleurs à temps partiel par rapport au privé.

Une analyse plus fine de la situation montre pour les fonctionnaires des différences sensibles entre ministères.

Au ministère de l'Éducation nationale, il y a peu de travail à temps partiel : 80 000 femmes (soit 11,3 %). Cette situation s'explique par le fait que seul le mi-temps est possible pour les enseignants du premier degré. Il est cependant envisagé d'ouvrir les quotités autres que le mi-temps à ces personnels.

Dans les autres ministères, le travail à temps partiel est plus important : 72 000 femmes (25 %) des effectifs.

Ces données de fin 2002 sont en légère baisse par rapport à l'année 2000 (il y avait alors 27,5 % de femmes à temps partiel). La possibilité de bénéficier de jours de RTT, la souplesse de positionnement de ces jours expliquent pour une grande part cette diminution du recours au temps partiel : de nombreux fonctionnaires ayant des quotités de travail de 80 ou 90 % sont passés à temps plein.

Au total, la quotité de travail la plus demandée est celle de 80 % (un jour par semaine). Elle concerne 54 % des femmes et des hommes. Le mi-temps, seconde quotité la plus choisie, concerne 25 % des hommes et des femmes. Moins demandées sont les quotités de 90 % (11 %), 70 % (5 %) et 60 % (5 %).

Dans la fonction publique territoriale, qui compte beaucoup plus d'agents non titulaires, il y a plus d'agents à temps incomplet. Parmi les fonctionnaires territoriaux, 9,5 % sont à temps partiel (16 % de femmes et 1 % d'hommes), chiffres analogues à ceux des fonctionnaires d'État.

## **2. Les modalités du travail à temps partiel**

Institué par la loi du 19 juin 1970, le temps partiel ne concernait à l'époque que le mi-temps.

Un cadre général permanent du travail à temps partiel a été institué par l'ordonnance du 31 mars 1982 qui a établi un droit au temps partiel. Les modalités de mise en œuvre du temps partiel ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et son décret d'application du 30 décembre 2003.

Deux situations de travail à temps partiel coexistent :

### *– Le temps partiel sur autorisation*

Il s'agit d'une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service, dont l'accord préalable est requis. Les nécessités du service peuvent justifier le refus d'une demande à temps partiel. Néanmoins, dans la pratique, rares sont les refus de temps partiel. Des discussions peuvent cependant avoir lieu sur la fixation de la quotité de travail retenu. Celle-ci est de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée de service des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions. Quelques modalités particulières concernent :

. les instituteurs et professeurs des écoles dans le premier degré : seul le mi-temps est possible ;

. les comptables : seules les quotités de 80 % et 90 % sont possibles ;

. les personnels d'enseignement du second degré, dont la durée de service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires (entre 50 et 90 %).

– *Le temps partiel pour raisons familiales*

Il est de droit et automatiquement accordé à l'agent qui en fait la demande en raison de la survenance de certains événements familiaux (naissance ou adoption d'un enfant – soins à donner à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant atteint d'un handicap, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave). Les quotités de travail autorisées sont de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % (mais pas 90 %), alors que lors de sa création en 1994, seul le mi-temps était de droit pour raisons familiales.

Le bénéfice de ce temps partiel pour raisons familiales est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités qui ne peuvent être par nature partagées et de ce fait incompatibles avec un temps partiel.

### **3. Les avantages et inconvénients du temps partiel**

Pour l'avancement et la promotion, les périodes de travail à temps partiel sont considérées comme des périodes de travail à temps plein.

En matière de formation les agents à temps partiel disposent des mêmes droits que les agents à temps plein. Le congé de formation leur est ouvert dans les mêmes conditions.

En matière de rémunération, le principe est celui d'une rémunération proportionnelle à la quotité de travail effectuée. Cela est vrai pour les quotités de 50 %, 60 % et 70 %. Ainsi, un fonctionnaire travaillant à mi-temps percevra 50 % de la rémunération d'un fonctionnaire à temps plein.

En revanche, depuis 1982, les quotités de 80 % et 90 % sont rémunérées respectivement 6/7<sup>e</sup> (85,7 %) et 32/35<sup>e</sup> (91,4 %).

Ces quotités d'une demi-journée ou d'une journée ont été favorisées pour éviter l'absentéisme lié aux enfants. On a constaté que les agents à temps partiel « rattrapent » leur journée perdue, ce qui est aussi une raison pour les payer davantage.



En ce qui concerne la retraite, le temps partiel est considéré comme du temps plein pour la constitution du droit à pension (c'est-à-dire pour l'acquisition de la condition de quinze années de service nécessaires pour obtenir une pension).

En revanche, le temps partiel est compté pour la quotité de service réellement effectué lors de la liquidation de la pension. (la retraite est donc proratisée en fonction du temps effectivement travaillé).

Enfin, pour le calcul de la décote qui peut affecter le fonctionnaire si sa durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres requis, le travail à temps partiel est compté comme un temps plein. Cette dernière mesure, mise en place par la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, est extrêmement favorable aux agents à temps partiel, qui auront plus de mal que les agents à temps plein à remplir les conditions d'assurance, notamment les femmes, qui sont les seules à interrompre leur carrière pour élever leurs enfants.

Deux mesures supplémentaires ont été introduites par la loi du 21 août 2003 qui favorise les travailleurs à temps partiel en leur permettant de constituer des droits à pension comme s'ils avaient travaillé à temps plein.

En cas de temps partiel sur autorisation et pour améliorer leur durée de liquidation les fonctionnaires peuvent demander à surcotiser pour la retraite sur la base du traitement d'un fonctionnaire à temps plein. Seule limitation : cette surcotisation ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de liquidation de plus de quatre trimestres.

En cas de temps partiel pour raisons familiales pris à la suite d'une naissance ou d'une adoption d'un enfant né ou adopté après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la période de travail à temps partiel sera prise en compte gratuitement (sans versement de cotisation sur la quotité non travaillée) pour les droits à pension. Cette prise en compte est limitée à trois ans. Cette mesure est extrêmement favorable aux femmes travaillant à temps partiel.

Le retour au temps plein peut s'effectuer sous deux formes :

– une réintégration anticipée est possible sous réserve d'un préavis de deux mois. Elle peut intervenir sans délai en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale. Elle est toutefois subordonnée à la bonne organisation du service ;

– au terme de sa période à temps partiel, l'agent est réintégré dans son emploi d'origine ou, à défaut, dans un emploi conforme à son statut.

Même si les travailleurs à temps partiel, comme dans le secteur privé, mais certainement dans une moindre mesure, sont amenés à connaître des difficultés d'avancement et de promotion – notamment pour les cadres –, ou de réintégration dans un emploi à temps plein, leur situation est très favorable en matière de rémunération (pour les quotités de 80 et 90 %) et a été considérablement améliorée en matière de retraite par la loi du 21 août 2003.

### **C. LES FREINS AU DEVELOPPEMENT DU TEMPS PARTIEL DES CADRES**

Le travail à temps partiel s'est principalement développé parmi les catégories non qualifiées : employés, ouvriers, personnels des services aux particuliers.

Il demeure relativement peu développé parmi la catégorie socioprofessionnelle des cadres et professions intellectuelles (professions libérales, cadres de la fonction publique, professeurs, professions de l'information et des arts, cadres d'entreprises), soit à peine 10 % en 2002.

Les cadres et ingénieurs d'entreprises à temps partiel, représentent environ 76 000 actifs, dont 75 % sont des femmes ; les cadres de la fonction publique à temps partiel représentent près de 24 000 actifs, dont près de 70 % de femmes.

D'après Mme Danièle Karniewicz, secrétaire nationale du pôle protection sociale de la Confédération générale des cadres, entendue par la Délégation, « *le temps partiel des cadres est souvent un temps choisi : 38 % des cadres à temps partiel l'ont choisi par rapport à un parcours de vie et à leur équilibre familial* ».

Le choix cependant demeure difficile : le passage à temps partiel rencontre plusieurs types d'obstacles. En premier lieu, les réticences masculines au niveau du management : les femmes subissent un environnement masculin dans leur démarche de travail à temps partiel qui véhicule l'idée que pour être un cadre performant, il faut être très présent dans l'entreprise, cette présence sur de longues journées étant un symbole d'implication forte.

Une femme cadre à temps partiel ou à temps plein, préférera commencer une journée tôt le matin et finir tôt le soir, souvent pour s'occuper des enfants (la sortie de l'école, les devoirs, etc.). L'organisation du travail, au niveau de l'encadrement, ne prend pas en compte son organisation personnelle. D'où des dysfonctionnements dans le travail

(réunions non prévues souvent tard le soir, impondérables...) et dans le système mis au point par la femme cadre pour concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie familiale, notamment pour faire garder les enfants.

Le passage à temps partiel entraîne presque automatiquement un ralentissement dans le déroulement de la carrière et un accès aléatoire aux postes de responsabilités. En effet, la période de temps partiel des femmes cadres se situe, en général, entre 30 et 40 ans, période critique où se joue généralement la carrière. Après 40 ans, le plan de carrière est pratiquement déterminé.

Quant à obtenir un poste de management, il semble que ce soit quasiment impossible pour une femme cadre dont le temps partiel est inférieur aux 4/5<sup>e</sup>, à moins d'accepter de revenir à temps plein.

Le problème de la charge de travail les pénalise également. Fréquemment le passage au temps partiel se fait, sans que ne soit revue la charge de travail et contraint la femme cadre, pendant ses jours de travail, à travailler plus alors qu'elle a un salaire moindre.

Afin d'éviter ces dérives du travail à temps partiel des cadres, l'organisation du travail dans l'entreprise doit être repensée, afin de réviser les critères d'efficacité des cadres, encore trop axés sur le temps de présence, et de mieux prendre en compte la vie de cadre dans sa globalité, dans le travail et hors travail.

Il faudrait obtenir que toute la carrière ne soit pas pénalisée par une parenthèse de travail à temps partiel (parfois d'une durée assez courte) et que les femmes cadres puissent retrouver ensuite un déroulement de carrière normal.

C'est toute une promotion et une valorisation du temps partiel qui devra être faite dans l'entreprise, en s'appuyant notamment sur le rapport annuel de situation comparée qui permet à partir des indicateurs pertinents un suivi du temps partiel. Une analyse des carrières, des rémunérations, de l'accès à la formation devrait permettre de faire ressortir les inégalités et engager des actions correctives.

### III. VALORISER LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

#### A. LE TEMPS PARTIEL ENTRE CHOIX, CONTRAINTE ET PRECARITE

##### 1. L'opposition temps choisi/temps contraint

Les interlocuteurs de la Délégation ont tous souligné l'opposition entre temps partiel choisi et temps partiel contraint ou subi, correspondant à un choix ou non-choix du salarié et la précarité qui s'attache davantage au temps partiel subi.

Ces notions, cependant, doivent être utilisées avec précaution. La frontière est souvent floue entre l'une et l'autre catégorie de temps partiel et ces qualificatifs ne rendent pas toujours compte de la complexité des situations, de leur évolution dans le temps, des compromis acceptés et de l'intervention dans la décision du salarié de facteurs extérieurs à l'emploi. Par exemple, un travail à temps partiel, même d'embauche, acceptable à un moment donné, ne l'est plus forcément lorsque la situation personnelle du salarié s'est modifiée.

Pour identifier ces notions, deux sortes de critères sont généralement retenus.

S'agissant des catégories de temps partiel, il est souvent fait référence aux réponses des salariés à la question de l'enquête Emploi du temps de la DARES ainsi libellée :

Ce temps partiel :

- vous a été imposé par l'employeur à l'embauche ;
- vous a été imposé par votre employeur alors que vous étiez à temps complet ;
- vous l'avez choisi vous-même pour vous occuper de vos enfants ;
- vous l'avez choisi vous-même pour d'autres raisons.

Les résultats de l'enquête Emploi du temps DARES-INSEE donnent des chiffres, assez anciens puisqu'ils datent de 1998, mais qui permettent néanmoins d'avoir une estimation de ces catégories :

**Catégories de temps partiel**

Temps partiel	% hommes	% femmes	% ensemble
« d'embauche »*	70	49	52
« choix enfants »	6	34	30
« choix autre »	24	17	18

\* Cette catégorie comprend à la fois le temps partiel imposé à l'embauche et le temps partiel imposé après une embauche à temps complet, souvent lié à un plan social.

D'autres critères sont également retenus. L'enquête Emploi considère comme travailleurs à temps partiel contraint, les salariés qui déclarent vouloir soit passer à temps complet, soit travailler davantage. On estime à plus d'un tiers les salariés à temps partiel contraint, qui sont principalement les plus jeunes, employés sur des temps partiels courts et dans le secteur tertiaire (services aux entreprises, services aux particuliers, commerce).

Selon Mme Valérie Ulrich, chargée d'études à la DARES, « *on observe aujourd'hui qu'environ un tiers des salariés à temps partiel aimeraient travailler davantage ; la plupart, soit 75 % d'entre-eux disent qu'ils aimeraient un temps complet* ». Parmi ces salariés qui ne sont pas satisfaits de leur durée de travail, les trois-quarts visent donc le temps complet plutôt que simplement travailler davantage.

Mme Jennifer Bué, pour sa part, a estimé nécessaire de différencier le temps partiel d'abord selon le mode d'accès à cette forme d'emploi et ensuite selon les marges de manœuvre dans le choix de la durée du travail et de la répartition des heures travaillées.

– Le temps partiel par décision du salarié correspond à une modification du contrat de travail initial avec passage d'un temps complet à un temps partiel. Mais au sein même de cette catégorie, il convient de différencier l'initiative du salarié qui répond à des motifs divers (raisons familiales, activités personnelles, vie associative...) et le temps partiel incité par l'entreprise, pour des raisons économiques (difficultés économiques, restructuration et baisse des effectifs, alternative à un plan social, recherche d'une réduction de la masse salariale...). Le salarié qui demande une modification de son contrat de travail dans ce contexte peut difficilement s'y soustraire.

Le temps partiel sur décision du salarié, qui peut être choisi pour les enfants, ou choisi pour d'autres raisons, concernerait environ 50 % de salariés à temps partiel. Cependant, des facteurs socio-économiques liés à des contraintes extérieures à l'entreprise peuvent peser sur son choix, qui sera rarement un choix totalement libre. Interfèrent des éléments comme les insuffisances des modes de garde collectifs des enfants et le coût des systèmes de garde individuels, le poids du travail domestique, l'éducation des enfants.

Ces temps choisis pour enfants sont principalement le fait de femmes d'âge moyen (entre 35 et 55 ans), dont une sur quatre a au moins trois enfants et une sur six un enfant de moins de trois ans, avec une part importante de femmes-cadres et d'employées de la fonction publique.

Ils offrent généralement la possibilité d'un retour au temps complet. En effet, dans les accords sur le temps partiel, dans les entreprises ou dans l'administration, les salariés qui demandent un temps partiel ont, en effet, pratiquement toujours la possibilité de revenir à temps complet.

– Le temps partiel d'embauche concerne les salariés directement recrutés sur un temps partiel. Cette forme d'emploi est proposée par l'employeur lors du recrutement et ne relève donc pas de l'initiative du salarié. « *Ce sont en majorité des salariés qui prennent un emploi faute de mieux* », a souligné Mme Jennifer Bué. Selon l'enquête « *Emploi du temps* » de 1998, 52 % des salariés à temps partiel, soit plus de la moitié, sont embauchés directement à temps partiel.

Cette forme d'emploi peut correspondre parfois à une aspiration des salariés. C'est le cas des étudiants qui ne recherchent que des emplois à temps partiels afin de poursuivre leurs études. Ce peut être aussi le cas de femmes dans une démarche de réinsertion sur le marché du travail.

Cependant, les salariées à temps partiel d'embauche cumulent en général les difficultés : elles sont plus jeunes, moins diplômées, occupent des emplois peu qualifiés. Un tiers d'entre elles sont à la recherche d'un autre emploi. Elles appartiennent souvent à des ménages qui ont de faibles revenus.

– Un autre critère de différenciation des temps partiels tient à la marge de manœuvre dont disposent les salariés pour choisir la durée et les modalités de répartition du temps de travail dans la journée et la semaine. Pour Mme Jennifer Bué, cette distribution est d'importance : de nombreuses études qualitatives montrent que, lorsque les salariés ont des marges de manœuvre pour choisir l'organisation de leur temps de travail, cela a une grande incidence sur le vécu du travail et des horaires. Les horaires atypiques sont mieux acceptés, lorsque le salarié a des possibilités d'organiser ses horaires en fonction de sa vie personnelle.

– Le temps partiel subi diminue depuis 1998, d'après une enquête de la DARES (octobre 2001), après avoir fortement augmenté durant les années 90. De 1998 à 2001, la part des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet est passée de 33,4 % à 28,5 % et dans le même temps, le nombre des salariés ne souhaitant pas travailler davantage a augmenté de 58,5 % à 63,1 %.

Cette amélioration est une conséquence de la réduction du temps de travail qui a permis un passage plus fréquent vers le temps complet : en 2001, un salarié à temps partiel sur cinq est à temps complet l'année suivante. Elle s'explique aussi par le fait que des salariés qui souhaitaient

passer à temps complet ont pu néanmoins obtenir de travailler davantage. Les entreprises de la grande distribution favorisent le temps partiel long et des accords collectifs prévoient un seuil minimum d'heures hebdomadaires.

## **2. La précarité dans les conditions de travail**

Selon Mme Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe de la Confédération française des travailleurs chrétiens, entendue par la Délégation, les salariées à temps partiel ont coutume de dire qu'elles payent leur temps partiel plusieurs fois : une fois par une rémunération moindre ; une deuxième fois par une retraite qui sera moindre ; une troisième fois, parce qu'elles font quasiment le même travail que si elles étaient à temps plein ; une quatrième fois, parce qu'elles n'ont pas le même déroulement de carrière que les employés à temps plein. L'accumulation de ces désavantages engendre une grande insatisfaction, évoquée par M. Gilbert Cette, professeur d'économie, entendu par la Délégation.

### *– Les rémunérations*

La première cause d'insatisfaction tient aux rémunérations a souligné M. Gilbert Cette. « *Les femmes à temps partiel qui veulent passer à temps plein sont peu rémunérées. Elles vivent une contrainte économique forte qu'elles subissent faute de mieux. C'est de la pauvreté difficilement vécue.* »

Le salaire brut horaire, très majoritairement égal au Smic ou situé entre le Smic et 1,3 Smic, est fixé selon les règles des conventions collectives qui n'ouvrent pas la possibilité de différenciations sur des bases individuelles pouvant faire appel à la compétence ou à la qualification.

En 2001, d'après une étude de la DARES « Onze ans d'exonération de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », plus de 80 % des salariés embauchés selon ce dispositif percevaient un salaire brut horaire inférieur à 1,3 Smic, dont la moitié un salaire brut horaire égal au Smic ; plus de 90 % des salariés percevaient un salaire brut mensuel inférieur à 1,3 Smic dont une grande majorité un salaire mensuel brut inférieur au Smic.

Les données sociales 2002 de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution font état pour les hôtes et hôtesse de caisse d'une fourchette de salaires annuels d'embauche de 13 700 € à 14 900 €.

Auchan, à titre d'exemple, décompte ainsi le salaire d'une hôtesse de caisse (niveau 2) travaillant 30 heures par semaine et ayant dix ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2003 :

- 15 739 euros en forfait annuel brut,
  - 749 euros en indemnité d'ancienneté,
  - 490 euros en rémunération individuelle,
  - 1 794 euros de prime de progrès,
  - 1 642 euros au titre de la participation,
- soit au total 20 414 euros de salaire annuel brut.

Lors de son audition devant la Délégation, Mme Annie Barbé, secrétaire fédérale de la Fédération générale de l'alimentation et du tabac de la CGT-FO, a tenu à présenter le bulletin de salaire d'une employée d'un hypermarché de Charente, d'un montant de 688 € net, pour un temps partiel de 24 heures hebdomadaires.

Les organisations syndicales entendues par la Délégation, ont dénoncé la situation précaire, liée aux bas salaires, des travailleurs embauchés sur des temps courts ou très courts et rémunérés sur la base du Smic horaire.

Comme l'a souligné Mme Annie Thomas, secrétaire nationale de la CFDT, « *les personnes cumulent... la difficulté d'être dans des emplois peu payés, au Smic, avec des salaires encore réduits du fait qu'elles sont à temps partiel* ».

Les faibles rémunérations se conjuguent souvent avec d'autres difficultés tenant à la situation familiale, aux transports, aux problèmes de logement, particulièrement en banlieue parisienne.

La question de ce que l'on appelle le « deuxième salaire » est posée. Mme Michèle Monrique, secrétaire confédérale de la CGT-FO a souligné que : « *Cela fait partie de notre inconscient collectif, de notre culture, de considérer que ce sont les femmes qui assument la charge de la maison. On parle d'un deuxième salaire, d'un salaire d'appoint. On ne le dit plus, parce que c'est politiquement incorrect.* » Cependant cette notion demeure sous-jacente dans l'attitude des employeurs et des responsables ; l'idée persiste que ces femmes travaillent parce qu'elles ont un conjoint, qu'elles travaillent presque par choix, pour leur argent de poche.

Un certain nombre d'interlocuteurs ont soulevé les difficultés des familles monoparentales, de femmes ayant fait le choix d'un temps partiel durable et qui se retrouvent seules, chargées de famille, après une séparation ou un divorce.



Selon Mme Rachel Silvera, dans la majorité des cas, les femmes qui n'ont même pas 500 euros par mois, appartiennent à des ménages pour lesquels le salaire est vital, soit parce qu'elles sont à la tête d'une famille monoparentale, soit parce que leur conjoint est lui-même chômeur ou également en situation de pauvreté.

On peut essayer de cerner partiellement les situations familiales. Une étude réalisée en 2001 à la demande de la Fédération de la grande distribution (Evolution des postes d'encaissement dans la grande distribution alimentaire) dresse un profil des 15 000 hôtes et hôtesse de caisse (9 sur 10 sont des femmes). Chez Auchan, 52 % vivent en couple, 56 % ont des enfants à charge dont 22 % en foyer monoparental, soit un peu moins de 10 % de la population totale. Nous ne disposons pas d'informations sur le niveau de revenu des couples.

– *L'organisation du travail*

Autant que les rémunérations, ce sont les conditions de travail qui sont stigmatisées par les organisations syndicales, particulièrement dans certains secteurs comme la grande distribution.

La flexibilité qui conduit l'entreprise à s'adapter au plus près aux flux de la clientèle, variables selon les mois, les semaines, les jours de la semaine et les heures de la journée, impose au salarié à temps partiel des horaires atypiques : horaires tardifs, horaires irréguliers d'une semaine à l'autre, travail du samedi et du dimanche.

Les revendications portent principalement sur l'amplitude du travail dans la journée en relation avec les coupures, la mise au point du calendrier prévisionnel, les délais de prévenance insuffisants et la gestion des heures complémentaires.

Des règles précises concernant l'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel s'imposent à l'employeur qui dispose d'une marge de manœuvre limitée pour les fixer ou les modifier. Interrogé sur ce point lors de son audition par la Délégation, M. Jean-Marie Combrexelle, directeur des relations du travail, a répondu : « *Concernant la problématique de la notification des horaires de travail et des délais de prévenance, il n'existe pas de remontées particulières des services et pas de contentieux significatifs. Toutefois, force est de constater qu'il existe sur ce point un arsenal juridique de protection forte, qui, à l'évidence, doit entrer en contradiction avec les exigences de flexibilité de l'entreprise. Il est probable qu'en réalité les salariés assument ces contraintes.* »

Ceci renvoie à la situation des salariés dans certaines entreprises de la distribution ou du nettoyage, qui faiblement syndiqués, se voient contraints d'accepter des mobilités excessives. Mme Rachel Silvera a évoqué « *des situations de chantage aux bons horaires* », qui sont les horaires du matin ou du début d'après-midi : « *pour passer à ces conditions, il faut d'abord avoir travaillé la fin de journée, les soirées, voire les week-ends.* »

Avec la réduction du temps de travail comme outil d'amélioration de la situation de l'emploi, souligne la Direction des relations du travail, le temps partiel retrouve son rôle d'outil d'aménagement du temps de travail.

La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social assouplit les conditions de dérogation au volume des heures complémentaires, au délai de prévenance et aux interruptions d'activité. Désormais, l'accès à ces dérogations sera autorisé par accord d'entreprise, alors que la loi du 19 janvier 2000 l'avait réservé à l'accord de branche.

Dans ces conditions, la présence syndicale dans les entreprises employant des salariés à temps partiel, en général peu syndiqués, prend toute son importance pour mener les négociations.

### **3. Une protection sociale insuffisante : le problème des retraites**

Le faible niveau des retraites auxquelles peuvent prétendre les femmes qui ont travaillé à temps partiel a été unanimement dénoncé par les interlocuteurs de la Délégation. Il convient de rappeler que les femmes disposent d'un montant global brut de pension inférieur de 40 % environ à celui des hommes. Mais s'agissant des droits directs, l'écart est de 47 % ; s'il s'agit de carrières complètes, ce chiffre se monte encore à 33 %. Le temps partiel, souvent cumulé avec des périodes de chômage ou d'inactivité, influe directement sur ce différentiel de retraite.

Les règles actuelles de validation des droits à pension concernant les salariés du régime général tendent à pénaliser les temps partiels d'activité réduite et très réduite.

La durée d'activité à mi-temps, au-delà de 800 heures par an (16 heures hebdomadaires) permet de valider quatre trimestres par an, soit autant qu'une activité à temps plein. Les durées d'activité inférieures ne permettent de valider qu'un, deux ou trois trimestres, et en-dessous de 200 heures par an (4 heures par semaine), aucune validation n'est possible, alors que ces travailleurs versent des cotisations. Nous ne disposons pas de

chiffres sur le nombre de travailleurs effectuant moins de 200 heures par an. Ce que l'on sait, c'est que 4,4 % de la population active féminine travaille moins de 15 heures par semaine, soit près de 150 000 femmes.

Les femmes, arrivées sur le marché du travail à temps partiel dans les années 90, cumulant de faibles temps partiels et des périodes d'inactivité ou de chômage, parviendront à l'âge de la retraite dans vingt ou trente ans. Contraintes de travailler au-delà de soixante-ans et plus longtemps que les hommes, pour améliorer le niveau de leur retraite faute de carrières complètes, elles ne bénéficieront que de très faibles retraites, du minimum contributif ou de l'allocation de solidarité pour personnes âgées à partir de 2006.

Une deuxième disposition tend à désavantager les salariés à temps partiel du secteur privé, celle des modalités de calcul de la retraite sur la base du salaire annuel moyen des vingt-cinq meilleures années. Pour les salariés ayant travaillé de longues années à temps partiel et pour ceux qui ont eu une carrière incomplète, les périodes de temps partiel entreront dans le calcul du salaire annuel moyen et diminueront d'autant le niveau de la pension.

Le Conseil d'Orientation des Retraites avait souligné en 2002 ces difficultés : *« Pour les salariés du secteur privé, la condition de durée pour avoir droit au taux plein avant 60 ans ne tient pas compte du temps partiel sauf pour des activités de très courte durée ou des niveaux de rémunération faibles (un mi-temps au SMIC pendant un trimestre civil suffit pour valider ce trimestre). Le salaire porté au compte pour le régime général est tributaire du temps partiel et peut influencer sur le niveau de la pension s'il rentre dans les années servant au calcul du salaire annuel moyen, ce qui devient plus fréquent, le nombre des meilleures années prises en compte passant de 10 (générations 1933 et précédentes) à 25 (générations 1948 et suivantes). »*

Mme Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe de la C.F.T.C., a estimé que la possibilité pour les femmes travaillant à temps partiel de pouvoir cotiser pour bénéficier d'une retraite à taux plein, serait un *« atout considérable »* pour le temps partiel. Elle a ainsi évoqué l'accord sur le temps partiel négocié avec la Banque de France dans le cadre de plans sociaux. Sur cinq ans, le temps partiel était rémunéré 60 % et 70 % sur dix ans et l'entreprise acceptait de financer les trois-quarts de la retraite à taux plein, un quart restant à la charge du salarié, permettant ainsi à des personnes d'un certain âge de prendre un temps partiel et de toucher une retraite correcte.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (articles L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-24 du code rural), a apporté une possibilité d'amélioration, en permettant aux salariés déjà employés à temps partiel ou embauchés à temps partiel de compléter leurs droits en cotisant sur un équivalent temps plein, avec l'accord de l'employeur.

Sur ce point, Mme Annie Barbé a relevé le caractère illusoire de la mesure : étant donné leur faible salaire, les travailleurs à temps partiel ne pourront pas faire l'effort d'une cotisation supplémentaire.

## **B. VALORISER LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

### **1. Le recours au temps partiel en Europe : une situation irréversible**

Le travail à temps partiel en Europe, principalement féminin, est très répandu. La France, avec un taux de temps partiel de 16 %, se situe un peu en dessous de la moyenne européenne qui est de 18 %. La proportion de femmes à temps partiel (30 %) est également inférieure à la moyenne européenne (33,5 %). Il en est de même pour la part des hommes actifs à temps partiel (5 % et 6,5 % en moyenne européenne).

La situation du temps partiel est très contrastée suivant les groupes de pays :

– les pays de l'Europe du Sud sont caractérisés par un taux d'activité féminine inférieure à la moyenne européenne et un taux de temps partiel assez faible. Ainsi, en Italie et en Espagne, les taux d'activité des femmes à temps partiel sont de 16,9 % et 16,7 % ;

– les pays d'Europe du Nord, où les taux d'activité féminine sont supérieurs à la moyenne européenne et les taux de temps partiel élevés. Deux pays connaissent un développement particulièrement important du temps partiel : la Grande-Bretagne, où près d'une femme active sur deux est à temps partiel et les Pays-Bas où c'est le cas de deux femmes sur trois et d'un homme sur six.

Mme Rachel Silvera a rappelé, devant la Délégation, que les femmes aux Pays-Bas sont entrées beaucoup plus tardivement qu'en France sur le marché du travail, en raison d'un attachement fort de la société aux valeurs de la famille. Pour des raisons économiques, les femmes ont été incitées à travailler dans les années 80 afin de compléter les ressources du ménage. Les syndicats, très puissants, et les courants féministes ont relayé

les revendications des femmes en faveur du temps partiel, dans le but de maintenir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

De nombreux accords collectifs ont été conclus permettant aux femmes d'accéder au temps partiel choisi. D'après M. Gilbert Cette, professeur d'économie, à la question : « Voulez-vous travailler davantage ? », seulement 5 % des salariées à temps partiel néerlandaises répondent « oui ».

Deux lois récentes aux Pays-Bas, la loi sur le travail atypique et le temps partiel de février 2000 et la loi sur l'ajustement du temps de travail de juillet 2000, permettent aux travailleurs de réduire ou d'augmenter leur temps de travail sur une base individuelle, à partir d'une demande présentée à l'employeur avec un certain préavis. L'employeur ne peut pas refuser une demande de modification du temps de travail, sauf conséquences graves sur le fonctionnement de l'entreprise. Ces lois ont, semble-t-il, rencontré un vif succès auprès des travailleurs néerlandais et tendent à modifier la structure des revenus des ménages néerlandais, les hommes demandant une diminution du nombre d'heures de travail et les femmes une augmentation de leur durée de travail.

## **2. Valoriser le travail à temps partiel : des mesures pour lutter contre la précarité**

*– Favoriser les temps partiels longs, le passage du temps partiel au temps plein et la réintégration dans le temps plein :*

- Une des principales aspirations des salariées à temps partiels « d'embauche » est de pouvoir travailler davantage ou à temps complet, afin d'augmenter proportionnellement leur rémunération.

Pour répondre à ces revendications, les entreprises où le temps partiel est développé, en particulier dans la distribution, s'efforcent d'accroître la durée des temps partiels proposés, qui deviennent souvent des mini temps pleins. Certains accords, comme dans la propreté, proposent un nombre d'heures minimum dans les contrats.

- Par ailleurs, les dispositions du code du travail prévoient une priorité de passage du temps partiel au temps complet à la demande du salarié ou de réintégration dans un temps plein, lorsque se libère dans le même établissement ou la même entreprise un emploi équivalent, l'employeur devant porter à la connaissance de ces salariés la liste d'emplois disponibles correspondants.

Il importe de veiller au respect par l'employeur de cette priorité, valable aussi bien pour une création que pour une libération d'emploi à temps plein, afin de satisfaire des demandes, particulièrement dans des secteurs où le recrutement, en croissance rapide, devrait offrir des opportunités. Ces dispositions devraient être réaffirmées dans les accords de branche ou d'entreprise.

- Les femmes occupent rarement un travail à temps partiel durant toute leur vie professionnelle, ou sur de longues périodes. Généralement, le temps partiel, choisi ou non, est une étape, une période transitoire dans une vie professionnelle, correspondant au début de la vie professionnelle à une période d'insertion ou, dans le cours de la carrière, à un choix de vie lié à des raisons personnelles ou familiales. Etant donné les lourdes incidences du temps partiel sur la constitution des droits à retraite, une offre d'intégration ou de réintégration dans un emploi à temps complet devrait être systématiquement proposée par l'entreprise, après une période maximum (à déterminer) de travail à temps partiel.

– *Pour de meilleures retraites*

- La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu pour les salariés à temps partiel du régime général et pour les salariés agricoles la possibilité de cotiser au titre de l'assurance vieillesse sur la base d'un salaire correspondant au temps plein, cette possibilité étant jusqu'alors réservée aux salariés embauchés à temps plein et passant à temps partiel. L'employeur qui doit donner son accord, prend en charge la cotisation d'assurance vieillesse supplémentaire.

Cet avantage risque de rester lettre morte, la faible rémunération du salarié à temps partiel ne lui permettant pas d'envisager un effort contributif supplémentaire et l'accord de l'employeur n'étant pas automatiquement acquis. Il conviendrait d'envisager :

- d'une part, la possibilité d'une prise en charge par l'employeur des cotisations patronales sur la base du temps plein, lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande ;

- d'autre part, un soutien de l'Etat, sous forme d'un allègement des cotisations sur le supplément de cotisations qui en résulte.

- L'absence de prise en compte des activités à temps partiel de très faible durée par le régime général de sécurité sociale pénalise ces travailleurs, qui, bien qu'ayant cotisé, ne pourront prétendre à l'âge de la retraite qu'au minimum vieillesse ou à partir de 2006 à l'allocation de solidarité pour personnes âgées.

Il serait souhaitable de permettre aux salariés dont l'activité aura été inférieure au seuil de validation des droits à pension (200 heures par an), de capitaliser les cotisations versées sur les salaires perçus de façon à pouvoir bénéficier d'une validation des droits correspondants.

La validation des faibles durées d'activité leur permettrait, d'une part, de majorer d'autant leur durée d'assurance, donc d'atteindre plus facilement les 160 trimestres nécessaires, et, d'autre part, dans certains cas, de bénéficier d'une retraite propre, et non pas d'être contraints à demander à bénéficier du minimum vieillesse ou de l'allocation de solidarité.

La réforme des retraites, par l'article L. 161-17 du code de la sécurité sociale, a consacré le droit des assurés à l'information sur leurs droits. Les salariés à temps partiel n'en sont pas exclus. Ces salariés, lors d'une embauche à temps partiel ou lors du passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, devraient être informés des conséquences du travail à temps partiel en matière de retraite.

*– Améliorer les rémunérations*

Le niveau des rémunérations demeure le point noir du travail à temps partiel, particulièrement le travail à temps partiel imposé à l'embauche qui n'offre que des emplois rémunérés sur la base du Smic horaire.

Dans certains secteurs d'activité qui font appel de façon massive à ce type d'emploi, des accords collectifs devraient envisager des contreparties sous forme de compensations salariales. Ces contreparties sont d'autant plus justifiées que le salarié à temps partiel travaille avec plus d'intensité. D'après une étude américaine, citée dans le rapport du Conseil économique et social de 1997 sur le travail à temps partiel, un salarié travaillant à 6/10 n'aurait pas une productivité de 60 %, mais de 77 % et un salarié travaillant à 7/10 générerait une productivité de 87 %.

Modèle pourrait être pris sur le système du temps partiel bonifié de la fonction publique, ou sur des accords collectifs de certains grands groupes, qui ont accordé des bonifications aux temps partiels. Les améliorations salariales permettraient de rendre le temps partiel plus attractif, de fidéliser les salariés et d'atténuer la précarité.

*– Mieux connaître toutes les données du temps partiel et mieux informer sur le temps partiel*

- On constate un manque de connaissances statistiques concernant le nombre d'années travaillées à temps partiel dans le parcours professionnel des salariés.

Afin de mieux évaluer leurs droits à la retraite et l'incidence de leurs années de travail à temps partiel, cette connaissance est indispensable. Elle devrait faire l'objet d'enquêtes spécifiques de la part de la DARES et de l'INSEE.

- Bien en amont, c'est à l'école, que les filles devront être mieux informées sur les carrières et l'organisation du travail dans certaines professions, l'orientation des filles se faisant encore aujourd'hui principalement vers un nombre réduit de carrière, très féminisées, filières de service ou filières médico-sociales, qui offrent une part importante des emplois à temps partiel.

*– Réhabiliter le travail à temps partiel : le rôle capital de la négociation collective*

Si les dispositions du code du travail relatives au travail à temps partiel qui protègent le salarié dans ses conditions de travail doivent être respectées sans faille, il est urgent aujourd'hui de conduire une réflexion sur de nouvelles organisations et améliorations du travail à temps partiel. Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective est capital à cet égard.

Pour l'application de la loi du 19 janvier 2000, de nombreux accords collectifs, de branche ou d'entreprise ont pris en compte la dimension du travail à temps partiel et de grands groupes (Peugeot, Renault, Axa, Bred, Casino) ont signé des accords intéressants concernant le temps partiel, en particulier en matière de temps partiel choisi.

Mais aujourd'hui, c'est davantage du temps partiel imposé, dont il convient de se préoccuper afin de le valoriser et de lutter contre la forte insatisfaction qui l'accompagne.

Une approche plus qualitative du travail à temps partiel dans l'organisation du travail à l'intérieur de l'entreprise, devrait être mieux prise en compte. Pour de nombreuses salariées à temps partiel, ce qui importe n'est pas seulement d'ordre quantitatif, le nombre d'heures hebdomadaires, mais aussi qualitatif : une organisation des horaires dans la semaine qui soit compatible avec la vie familiale. Intégrer une part de choix dans des



schémas collectifs permettrait de mieux répondre aux aspirations individuelles des salariées.

Le temps partiel n'étant souvent qu'une étape dans un parcours professionnel correspondant à un moment de la vie personnelle du salarié, il conviendrait de réfléchir à une meilleure organisation des carrières dans le temps, afin de ne pas laisser un salarié cantonné trop longtemps dans un travail à temps partiel précaire. La formation, à laquelle a droit tout travailleur à temps partiel, devrait notamment y contribuer.

Rendre le travail à temps partiel plus attractif, valoriser son image dans l'opinion est un enjeu considérable à long terme. A cet égard, l'amélioration des conditions de travail est essentielle, d'autant que le travail à temps partiel est irréversible et qu'il répondra de plus en plus aux aspirations individuelles de salariés appelés à travailler plus longtemps. Une forte sensibilisation des partenaires sociaux responsables de la négociation collective paraît indispensable pour donner aux travailleurs à temps partiel – hommes et femmes – toute leur place dans le monde du travail.



## TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION

La Délégation aux droits des femmes s'est réunie, le mardi 16 novembre 2004, sous la présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, pour examiner le présent rapport d'activité annuel.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, a d'abord évoqué les travaux de la Délégation durant l'année 2003 2004 : publications de rapports (suivi de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; actes du colloque sur l'égalité professionnelle ; réforme du divorce) ainsi que les activités européennes et internationales auxquelles ont participé des membres de la Délégation. Elle a ensuite présenté le thème d'étude annuel retenu par la Délégation pour l'année 2004, celui du travail à temps partiel.

Elle a souligné l'importance qu'elle attachait à ce thème, rappelant que la Délégation lors de l'examen des projets de loi portant réforme des retraites et du divorce, s'était inquiétée des difficultés qui risquaient de frapper les salariées travaillant à temps partiel au moment d'une rupture familiale ou d'un départ à la retraite. Craignant l'émergence de nouvelles poches de pauvreté et d'exclusion, la Délégation a souhaité s'informer davantage sur la situation des femmes travaillant à temps partiel au regard de leurs conditions de travail, souvent précaires, et de leur protection sociale en matière de retraite.

Elle a ensuite présenté l'ensemble des recommandations.

En ce qui concerne la première recommandation, elle a souligné la nécessité d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur les dangers de la précarité de cette forme de travail.

Une large discussion s'est engagée sur la deuxième recommandation, notamment sur la possibilité ouverte par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, de cotiser sur la base d'un temps plein, avec l'accord de l'employeur.

Mme Marie Jo Zimmermann, présidente, a souligné la difficulté de mise en œuvre de cette disposition, qui demande à la fois un effort du salarié et un effort de l'employeur. Afin que cette mesure ne reste pas illusoire, la recommandation envisageait, par accords collectifs, la prise en charge par l'employeur des cotisations patronales sur la base du temps plein, lorsque le

salarié à temps partiel en fait la demande pour des raisons liées à sa vie familiale.

Mme Danielle Bousquet s'est interrogée sur la signification de cette référence à la vie familiale du salarié à temps partiel.

Mme Marie Jo Zimmermann, présidente, a évoqué les contraintes familiales particulières qui pèsent sur de nombreux salariés à temps partiel, principalement les femmes : contraintes liées aux enfants, mais aussi aux parents âgés. Dans ces cas, le travail à temps partiel est plus une obligation qu'un temps partiel de confort choisi pour des raisons personnelles.

Mme Danielle Bousquet a estimé ce critère trop restrictif parce qu'il cantonne les femmes dans des rôles familiaux. Elle a considéré que la possibilité de cotiser sur un temps plein devrait être ouverte à tous les salariés à temps partiel.

Par ailleurs, rappelant que les femmes, dans leur grande majorité, ne choisissent pas le travail à temps partiel, et évoquant l'inégalité de traitement existant entre le travail à temps partiel contraint et le travail à temps partiel choisi, elle s'est demandé s'il ne convenait pas de retenir un autre critère, celui du travail à temps partiel contraint.

Mme Nathalie Gautier a observé que les femmes à temps partiel, en général peu qualifiées, disposent de faibles salaires qui ne leur permettent pas d'assumer les frais de garde des enfants et qu'elles les considèrent davantage comme un complément de revenu. Elles se retrouvent dans des situations de précarité dont elles n'ont souvent pas conscience, en particulier au moment de la retraite.

Elle a également exprimé des réserves quant à la référence à la vie familiale, qui va automatiquement concerner les femmes. Tout en soulignant l'utilité sociale du travail à temps partiel, le rôle d'entraide qu'il permet de jouer entre les générations, elle s'est demandé si le critère des niveaux de rémunérations ou celui du critère du travail imposé ne pourraient pas plutôt être retenus.

Pour Mme Claude Greff, le travail à temps partiel peut, dans certains cas, être conçu comme un devoir ou un choix délibéré, permettant de venir en aide à la famille ou d'accompagner des proches. Il est légitime, à son avis, qu'en contrepartie soit envisagé une protection sociale spécifique. La disposition proposée permettrait ainsi de valoriser la référence à la vie familiale.

Mme Geneviève Levy, d'un point de vue pragmatique, a considéré suffisante la restriction proposée liée à la vie familiale

M. Patrick Delnatte a suggéré de laisser ouverte la possibilité d'allègement par l'Etat du supplément des cotisations sur la base du temps plein.

Mme Nathalie Gautier a fait remarquer que l'effort demandé aux travailleurs à temps partiel, étant donné leurs faibles salaires, sera très difficile, sauf si l'Etat accepte de le soutenir à 100 %.

Quant aux entreprises – professionnels du tourisme, grande distribution –, si elles trouvent un intérêt dans la flexibilité apportée par le travail à temps partiel, elles mènent aujourd'hui une réflexion sur les moyens de fidéliser les salariés à temps partiel par des efforts en matière de logements, de protection sociale, de formation.

Il est important également que l'on donne la parole aux femmes salariées à temps partiel, précarisées et peu syndiquées.

Selon Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, les travailleurs à temps partiel, en général, n'envisagent pas la possibilité de cotiser pour leur retraite sur la base du temps plein, car ils ne réalisent pas la précarité qui les attend, lorsqu'ils arriveront à l'âge de la retraite.

Au terme de la discussion sur la deuxième recommandation, elle a proposé – ce qui a été accepté – de supprimer la référence à la vie familiale et d'étendre à l'ensemble des travailleurs à temps partiel la possibilité offerte de cotiser sur la base d'un temps plein.

S'agissant de la sixième recommandation visant à limiter la durée excessive du travail à temps partiel dans le parcours professionnel des salarié(e)s, Mme Danielle Bousquet, tout en approuvant cette suggestion, a néanmoins souligné les difficultés qu'elle risquait de soulever dans les petites entreprises qui ont peu de postes à offrir. Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente, lui a précisé que la formulation retenue n'avait pas de caractère contraignant.

Présentant la septième recommandation, Mme Marie-Jo Zimmermann a fait observer que les statistiques concernant le travail à temps partiel avaient besoin d'être affinées et actualisées.

A la dixième recommandation sur l'information des filles à l'école, Mme Danielle Bousquet a souhaité, s'agissant des filières féminines, que l'on précise les filières de service « aux personnes » et à la onzième

recommandation que l'on ajoute, parmi les sujets de réflexion autour du travail à temps partiel, la prise en charge des personnes âgées.

La Délégation a ensuite adopté l'ensemble des recommandations, compte tenu des observations formulées et des modifications suggérées :

## RECOMMANDATIONS ADOPTÉES

1. Le travail à temps partiel, après une forte progression depuis le début des années 90, s'est stabilisé depuis 2001. Fait économique difficilement réversible, il conduit souvent, malgré l'amélioration des conditions de travail apportées par la loi du 19 janvier 2000, de nombreux salariés à temps partiel – essentiellement des femmes – à des situations de précarité. Les pouvoirs publics devraient, d'une part, veiller à la bonne application des dispositions existantes du droit du travail et, d'autre part, dans un souci de meilleure cohésion sociale, apporter aux travailleurs à temps partiel une aide financière en matière de protection sociale.

2. La faiblesse des retraites perçues par les femmes – inférieures de plus de 40 % à celle des hommes – s'explique par des carrières souvent incomplètes et moins bien rémunérées. Dans le secteur privé, les années travaillées à temps partiel pénalisent les femmes, dès lors qu'elles entrent dans les 25 meilleures années prises en compte pour le calcul de la pension.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu, pour les salariés du secteur privé à temps partiel, la possibilité de cotiser sur un temps plein, avec l'accord de l'employeur. Afin que cette disposition ne reste pas illusoire, il conviendrait que les accords collectifs prévoient la prise en charge par l'employeur des cotisations patronales sur la base du temps plein, lorsque le salarié à temps partiel en fait la demande. Une contribution financière pourrait être apportée par l'Etat sous forme d'un allègement du supplément des cotisations qui en résulte.

3. L'absence de prise en compte des activités à temps partiel de faible durée par le régime général de sécurité sociale pénalise ces travailleurs, qui, bien qu'ayant cotisé, ne pourront prétendre à l'âge de la retraite qu'au minimum vieillesse. Il serait souhaitable de permettre aux salariés dont l'activité aura été inférieure au seuil de validation des droits à pension, de capitaliser les cotisations versées sur les salaires perçus de façon à pouvoir bénéficier d'une validation des droits correspondants.

4. Dans le secteur privé, les accords de branche pourraient préconiser en faveur des travailleurs à temps partiel, rémunérés au SMIC horaire, une contrepartie sous forme de compensation salariale

qui permettrait de valoriser le temps partiel, de fidéliser les salariés et de lutter contre la précarité.

5. De nombreux salariés à temps partiel souhaitent pouvoir travailler à temps plein. La reconnaissance dans l'entreprise ou l'établissement d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent à temps plein est une revendication majeure. Cette priorité inscrite dans le code du travail doit être respectée par l'employeur. Elle doit être valable pour une création d'emploi à temps plein, comme pour une libération d'emploi, et réaffirmée dans les accords collectifs de branche ou d'entreprise.

6. Les femmes travaillent de plus en plus longtemps et l'activité à temps partiel n'est souvent qu'une étape dans leur carrière. Pour éviter que les salariés ne restent trop longtemps à temps partiel, ce qui les pénalise fortement dans la constitution de leurs droits à retraite, une offre de réintégration dans un emploi à temps plein devrait leur être proposée, après une période maximum de travail à temps partiel à déterminer.

7. Dans ce but, une meilleure connaissance statistique de la part du temps partiel dans le parcours professionnel des salariés est indispensable et devrait faire l'objet d'enquêtes spécifiques de la part de la DARES et de l'INSEE.

8. Les salariés lors d'une embauche à temps partiel ou lors du passage d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel doivent être informés des conséquences de ce mode de travail en matière de retraite.

9. Dans certaines activités, comme la grande distribution, les amplitudes d'horaires hebdomadaires devraient être mieux organisées et encadrées, dans le souci du respect de la personne. L'organisation du travail en îlots de caisse, qui donne aux hôtesses de caisse une certaine autonomie dans l'aménagement de leur travail, devrait être favorisée.

10. Dès l'école, une meilleure information des filles sur les carrières et l'organisation du travail dans certaines professions devrait être donnée, l'orientation des filles se faisant encore aujourd'hui principalement vers des carrières très féminisées, filières de service aux personnes ou filières médico-sociales, qui offrent une part importante d'emplois à temps partiel.

11. Au niveau des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, une réflexion en profondeur doit être conduite, sur l'articulation des



**temps sociaux, l'amélioration du système de garde des enfants, la prise en charge des personnes âgées, la prise en compte du temps global des salariés à temps partiel leur permettant une meilleure organisation du temps de travail et du temps familial.**



ANNEXES  
– LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :  
TABLEAUX  
– PERSONNALITES ENTENDUES  
PAR LA DELEGATION



## LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : TABLEAUX

- Proportion de salariés à temps partiel par secteur d'activité
- Proportion de femmes à temps partiel par activité économique
- Population active occupée à temps partiel selon la durée du temps partiel
- Incidence des 35 heures sur le temps partiel
- Caractéristiques du temps partiel
- Durée du travail et part de l'emploi à temps partiel en Europe
- Temps partiel dans la grande distribution alimentaire
- Durée effective moyenne hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel dans la grande distribution alimentaire



**PROPORTION DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL  
PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ  
2001-2004**

	4 <sup>ème</sup> trim. 2001	1 <sup>er</sup> trim. 2002	2 <sup>ème</sup> trim. 2002	3 <sup>ème</sup> trim. 2002	4 <sup>ème</sup> trim. 2002	1 <sup>er</sup> trim. 2003	2 <sup>ème</sup> trim. 2003	3 <sup>ème</sup> trim. 2003	4 <sup>ème</sup> trim. 2003
<b>Ensemble des secteurs</b> .....	13,5	13,4	13,5	13,2	13,9	13,9	13,8	13,7	14,4
EB : Industries agricoles et alimentaires .....	6,4	6,1	6,2	6,6	6,6	6,8	7,1	6,7	6,8
EC : Industries des biens de consommation .....	6,3	6,6	6,3	6,4	6,8	6,8	6,6	7,0	7,3
ED : Industries automobile .....	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3	2,5	2,3
EE : Industries des biens d'équipement .....	4,0	4,2	4,1	4,1	4,5	4,3	4,2	4,4	4,4
EF : Industries des biens intermédiaires .....	4,3	4,2	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5
EG : Énergie .....	15,9	17,1	17,2	17,1	17,5	17,3	17,3	17,1	17,5
EH : Construction .....	2,7	2,8	2,7	2,8	2,9	2,8	2,9	2,9	3,2
EJ : Commerce .....	19,3	18,5	19,2	17,8	17,9	18,2	18,3	17,9	18,5
EK : Transports .....	7,3	7,8	7,4	7,3	7,7	7,4	7,3	7,5	8,6
EL : Activités financières .....	12,3	12,0	12,2	12,1	11,7	12,4	12,3	12,1	12,1
EM : Activités immobilières .....	11,4	12,2	11,9	11,2	12,0	11,2	11,5	11,3	11,1
EN : Services aux entreprises .....	19,3	19,3	19,2	19,4	19,6	19,6	19,1	19,2	19,1
EP : Services aux particuliers .....	27,0	26,8	27,1	25,0	29,3	28,6	28,7	28,1	30,5
EQ : Éducation, santé, action sociale .....	27,1	26,9	27,6	28,3	29,3	30,1	29,2	29,5	29,2

	2 <sup>ème</sup> trim. 2002	3 <sup>ème</sup> trim. 2002	4 <sup>ème</sup> trim. 2002	1 <sup>er</sup> trim. 2003	2 <sup>ème</sup> trim. 2003	3 <sup>ème</sup> trim. 2003	4 <sup>ème</sup> trim. 2003	1 <sup>er</sup> trim. 2004	2 <sup>ème</sup> trim. 2004
<b>Ensemble des secteurs</b> .....	13,5	13,2	13,9	13,9	13,8	13,7	14,4	14,4	14,1
EB : Ind. agricoles et alimentaires .....	6,2	6,6	6,6	6,8	7,1	6,7	6,8	6,8	6,6
EC : Ind. des biens de consommation .....	6,3	6,4	6,8	6,8	6,6	7,0	7,3	7,6	7,5
ED : Ind. automobile .....	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3	2,5	2,3	2,3	2,3
EE : Ind. des biens d'équipement .....	4,1	4,1	4,5	4,3	4,2	4,4	4,4	4,3	4,3
EF : Ind. des biens interméd. ....	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5	4,6	4,4
EG : Énergie .....	17,2	17,1	17,5	17,3	17,3	17,1	17,5	17,2	17,4
EH : Construction .....	2,7	2,8	2,9	2,8	2,9	2,9	3,2	3,1	3,1
EJ : Commerce .....	19,2	17,8	17,9	18,2	18,3	17,9	18,5	18,1	18,2
EK : Transports .....	7,4	7,3	7,7	7,4	7,3	7,5	8,6	8,6	8,0
EL : Activités financières .....	12,2	12,1	11,7	12,4	12,3	12,1	12,1	12,2	12,2
EM : Activités immobilières .....	11,9	11,2	12,0	11,2	11,5	11,3	11,1	11,8	11,3
EN : Services aux entreprises .....	19,2	19,4	19,6	19,6	19,1	19,2	19,1	19,1	18,6
EP : Services aux particuliers .....	27,1	25,0	29,3	28,6	28,7	28,1	30,5	30,2	29,1
EQ : Éducation, santé, action sociale .....	27,6	28,3	29,3	30,1	29,2	29,5	29,2	29,8	29,2

Source : enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), Dares

**PROPORTION DE FEMMES À TEMPS PARTIEL PAR ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE**

(INSEE – Enquête Emploi de mars 2002)

Actifs occupés hors appelés selon quelques ratios par activité économique (36 postes)

\* FEMMES

Activité économique	Nombre	% 15-24 ans			% 25-49 ans			% 50 ans et +			% étrangers	% temps partiel	% salariés	% ouvriers	% employés	Durée moyenne (*)
		% 15-24 ans	% 25-49 ans	% 50 ans et +	% 15-24 ans	% 25-49 ans	% 50 ans et +									
Activité indéterminée.....	1 644	00,0	59,9	40,1	00,0	35,4	100,0	19,9	46,2	32,7						
Agriculture, sylviculture et pêche.....	300 967	03,2	53,2	43,5	03,9	30,3	30,2	20,9	06,4	32,9						
Industries agricoles et alimentaires.....	230 609	10,0	72,5	17,5	03,5	17,4	86,6	38,4	34,1	34,4						
Habillement, cuir.....	99 902	03,9	69,4	26,7	06,5	08,0	94,3	75,1	07,6	35,9						
Edition, imprimerie, reproduction.....	93 081	04,6	77,5	17,9	02,6	17,1	94,8	27,6	23,3	35,6						
Pharmacie, parfumerie et entretien.....	82 173	04,2	75,5	20,3	01,5	12,7	100,0	26,0	19,9	36,6						
Industries des équipements du foyer.....	65 464	04,6	76,9	18,5	05,4	17,2	92,2	56,7	22,4	34,9						
Industrie automobile.....	57 892	06,2	73,5	20,3	03,5	11,1	98,6	58,8	15,6	35,8						
Construction navale, aéronautique et ferroviaire.....	27 782	05,9	72,1	22,0	04,4	18,0	98,8	23,7	31,4	35,2						
Industrie des équipements mécaniques.....	66 187	03,1	71,6	25,3	01,9	20,0	97,5	22,6	51,8	33,4						
Industries des équipements électriques et électroniques.....	61 625	02,1	78,1	19,8	05,5	15,2	99,1	32,5	25,9	35,6						
Industries des produits minéraux.....	32 347	05,9	74,2	19,8	00,0	19,5	87,3	29,4	39,1	35,5						
Industrie textile.....	51 421	04,5	75,8	19,7	05,4	09,7	97,4	66,0	12,4	35,1						
Industrie du bois et du papier.....	40 214	04,6	71,8	23,6	05,7	13,0	96,7	51,6	20,8	34,8						
Chimie, caoutchouc, plastiques.....	94 983	03,6	71,2	25,1	06,3	10,8	98,9	45,3	21,2	35,5						
Métallurgie et transformation des métaux.....	80 566	04,8	66,9	28,2	08,1	11,6	98,3	50,0	28,4	35,2						
Industries des composants électriques et électroniques.....	76 928	06,1	74,8	19,1	02,1	11,0	99,5	62,1	15,1	35,1						
Production de combustibles et de carburants.....	5 518	06,3	69,5	24,2	06,7	13,3	100,0	12,0	31,4	36,3						
Eau, gaz, électricité.....	42 332	07,5	61,8	30,8	00,9	31,8	100,0	05,7	39,6	33,1						
Construction.....	144 562	06,8	70,7	22,6	04,6	39,3	81,5	07,8	59,5	32,5						
Commerce et réparation automobile.....	88 868	07,7	70,4	21,9	04,1	24,9	86,1	04,3	64,9	34,6						
Commerce de gros.....	312 220	08,1	72,0	19,9	04,3	17,7	95,0	12,6	47,0	35,4						
Commerce de détail, réparations.....	978 726	16,0	66,5	17,4	04,0	36,7	87,0	04,3	65,0	31,8						
Transports.....	239 144	07,6	80,2	12,3	03,0	19,5	95,9	15,0	49,1	34,6						
Activités financières.....	381 022	05,3	71,0	23,7	01,5	18,9	98,9	00,9	52,0	34,9						
Activités immobilières.....	181 449	04,9	61,4	33,7	12,9	25,4	93,0	08,7	60,0	35,3						
Postes et télécommunications.....	221 820	05,1	71,2	23,7	01,4	27,1	100,0	02,5	63,1	33,7						
Conseils et assistance.....	496 247	05,5	80,2	14,3	03,8	18,6	92,0	01,8	42,4	35,8						
Services opérationnels.....	529 261	14,9	71,7	13,3	11,8	32,3	95,4	44,1	34,2	31,8						
Recherche et développement.....	55 751	03,2	67,6	29,2	03,5	24,1	100,0	02,3	23,5	36,0						
Hôtels et restaurants.....	378 628	15,7	64,2	20,1	11,2	37,7	78,0	09,2	58,5	32,4						
Activités récréatives, culturelles et sportives.....	192 237	11,7	68,5	19,8	05,7	33,2	87,6	06,7	33,1	31,3						
Services personnels et domestiques.....	725 196	08,4	60,7	30,8	12,3	55,8	92,3	05,6	85,9	26,7						
Education.....	1 199 233	03,7	67,0	29,3	02,6	26,2	99,3	02,2	25,9	30,4						
Santé, action sociale.....	1 907 974	04,6	71,9	23,5	02,6	33,6	93,9	03,8	56,9	33,0						
Administration publique.....	1 093 929	03,6	70,2	26,3	01,4	27,7	99,9	03,0	62,0	33,8						
Activités associatives et extra territoriales.....	200 381	05,5	70,1	24,4	06,0	41,1	99,3	06,0	45,9	30,9						
TOTAL.....	10 838 283	07,1	69,4	23,5	04,6	29,7	92,3	11,2	48,9	32,8						

\* Durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail pour les seuls salariés



**LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE À TEMPS PARTIEL SELON LA DURÉE DU TEMPS PARTIEL**

Durée hebdomadaire habituelle de travail	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Part des femmes (en %)	% de la population active féminine occupée
<15 heures	489	97	83,4	4,4
15 à 29 heures	1 734	377	82,1	15,7
>de 30 heures	1 039	207	83,4	9,4
N'ayant pas déclaré d'horaire habituel	63	56	53,1	0,5
<b>Ensemble</b>	<b>3 326</b>	<b>737</b>	<b>81,9</b>	<b>30,0</b>

Lecture : au premier trimestre 2003, 489 000 femmes ont un emploi à temps partiel, dont la durée hebdomadaire est inférieure à 15 heures, contre 97 000 hommes. Les femmes occupent 83,4 % des emplois à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires. 4,4 % des femmes en emploi ont un emploi à temps partiel dont la durée hebdomadaire est strictement inférieure à 15 heures.

Champ : population active occupée au sens du BIT, à temps partiel.

Source : Insee, enquête emploi, 1er trimestre 2003.

## INCIDENCE DES 35 HEURES SUR LE TEMPS PARTIEL

Évolution de la situation des salariés sur le marché du travail  
entre 2000 et 2001

En pourcentage

	2001				
	Temps complet	Temps partiel	Chômage	Inactivité	Total
<b>2000</b>					
Temps complet .....	92	2	3	3	100
Temps partiel					
De 1 à 19 heures .....	10	67	6	17	100
20 heures .....	14	66	7	13	100
De 21 à 29 heures .....	17	75	3	5	100
Plus de 29 heures .....	26	67	3	4	100
Pas de durée habituelle .....	24	58	8	11	100
Ensemble .....	18	68	5	9	100
Chômage .....	22	8	47	23	100
Inactivité .....	2	1	95	2	100
<b>Ensemble .....</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Lecture : 18% des salariés à temps partiel en mars 2000 dans le champ RTT sont passés à temps complet en mars 2001, 68 % sont restés à temps partiel, 5 % sont devenus chômeurs et 9 % inactifs.  
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000 (champ RTT).

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

Part des salariés à temps partiel en 2000 passés à temps complet en 2001  
selon que l'entreprise est passée à 35 heures entre 2000 et 2001  
ou est restée à 39 heures

En pourcentage

	Taux de passage à temps complet	
	Entreprise passées à 35h entre 2000 et 2001	Entreprise encore à 39h en 2001
<b>Ensemble des salariés à temps partiel en 2000 .....</b>	<b>24</b>	<b>19</b>
<b>Salariés à temps partiel</b>		
...ne souhaitant pas travailler plus .....	18	16
...souhaitant passer à temps complet .....	45	29
...souhaitant travailler plus sans passer à tps complet .....	14	11
<b>Durée habituelle initiale du temps partiel</b>		
De 1 à 19 heures .....	10	11
20 heures .....	33	15
De 21 à 29 heures .....	29	16
Plus de 29 heures .....	25	27
Pas de durée habituelle .....	23	26

Lecture : dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001, 24 % des salariés à temps partiel sont passés à temps complet (et 76 % sont restés à temps partiel), alors qu'ils ne sont que 19 % dans ce cas dans les entreprises encore à 39 heures en 2001.  
Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquêtes Emploi de l'Insee de mars 2000 et 2001, calculs Dares.

## CARACTÉRISTIQUES DU TEMPS PARTIEL

### Caractéristiques des femmes à temps partiel

*En pourcentage*

	Temps complet	Temps partiel		
		d'embauche	choisi pour enfants	choisi pour autre raison
Contrat à durée indéterminée	82	60	89	84
N'étaient pas au même poste l'année précédente	9	17	4	7
Recherchent un autre emploi	9	29	6	11
Sont salariées du public	39	30	49	40
Ont moins de 35 ans	36	40	28	18
Ont de 35 à 55 ans	58	51	70	59
Ont plus de 55 ans	6	9	3	22
N'ont pas d'enfant	40	32	4	54
Ont au moins trois enfants	8	14	22	ns
Ont au moins un enfant de moins de trois ans	8	6	16	ns

Lecture : sur 100 femmes à temps complet, 82 sont en contrat à durée indéterminée, sur 100 femmes à temps partiel « d'embauche », 60 sont en contrat à durée indéterminée.

Source : DARES, Enquête Emploi du temps, INSEE, 1998.

### Caractéristiques des horaires des salariées

*En pourcentage*

	Temps complets	Temps partiel...		
		d'embauche	choisi pour enfants	choisi pour autre raison
Horaires déterminés par l'entreprise	62	72	47	56
Connaissent leurs horaires moins d'un mois à l'avance	26	33	18	25
Ont pu choisir la répartition de leurs horaires	*	26	69	61
Travaillent le samedi	51	54	42	54
Travaillent le dimanche	26	21	22	25
Ne travaillent jamais le mercredi	5	17	36	17
Peuvent s'absenter du travail sans difficulté	21	17	26	-
Peuvent choisir les dates de leurs vacances	45	45	66	47

\* Question non posée aux salariés à temps complet ; - non significatif.

Source : DARES, Enquête Emploi du temps, INSEE, 1998.

in : Temps partiel des femmes : entre choix et contraintes, DARES, février 2002

## DURÉE DU TRAVAIL ET PART DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL EN EUROPE

*Durée du travail hebdomadaire habituelle pour les salariés  
et proportion de l'emploi à temps partiel  
dans les différents pays européens en 2002 - ENSEMBLE*

	EUR 15	BELG.	DANE.	ALLE.	GREC.	ESPAG.	FRAN.	IRELA.	ITALIE	LUXE.	P.BAS	AUTR.	PORTU	FINL.	SUEDE	ROY. UNI.
Durée habituelle (1)	40.0	39.3	39.1	39.9	41.0	40.4	37.7	39.5	38.5	39.5	38.9	40.0	40.3	39.2	39.9	43.3
Salariés à temps complet	19.7	22.7	18.5	17.7	20.7	18.3	23.0	18.7	23.8	20.9	19.2	21.8	20.6	20.6	22.5	18.8
Salariés à temps partiel	18.2	19.4	20.6	20.8	4.5	8.0	16.2	16.5	8.6	11.7	43.8	18.9	11.3	12.4	21.4	25.0
% de l'emploi à temps partiel (2)	70.4	64.4 %	81.0	72.2	64.6	66.1	69.2	69.2	61.9	65.4	77.3	72.4	76.8	77.7	79.3	76.6

(1) Il s'agit du nombre d'heures habituellement effectuées par semaine. Sont incluses toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, payées ou non, effectuées habituellement, mais sont exclus le temps de déplacement entre le domicile et le travail et le travail et les pauses pour le repas principal. Pour les personnes qui n'ont pas d'horaire habituel, on prend en compte la moyenne des heures réellement effectuées par semaine au cours des quatre dernières semaines.

(2) Emploi à temps partiel en pourcentage de l'ensemble de l'emploi.

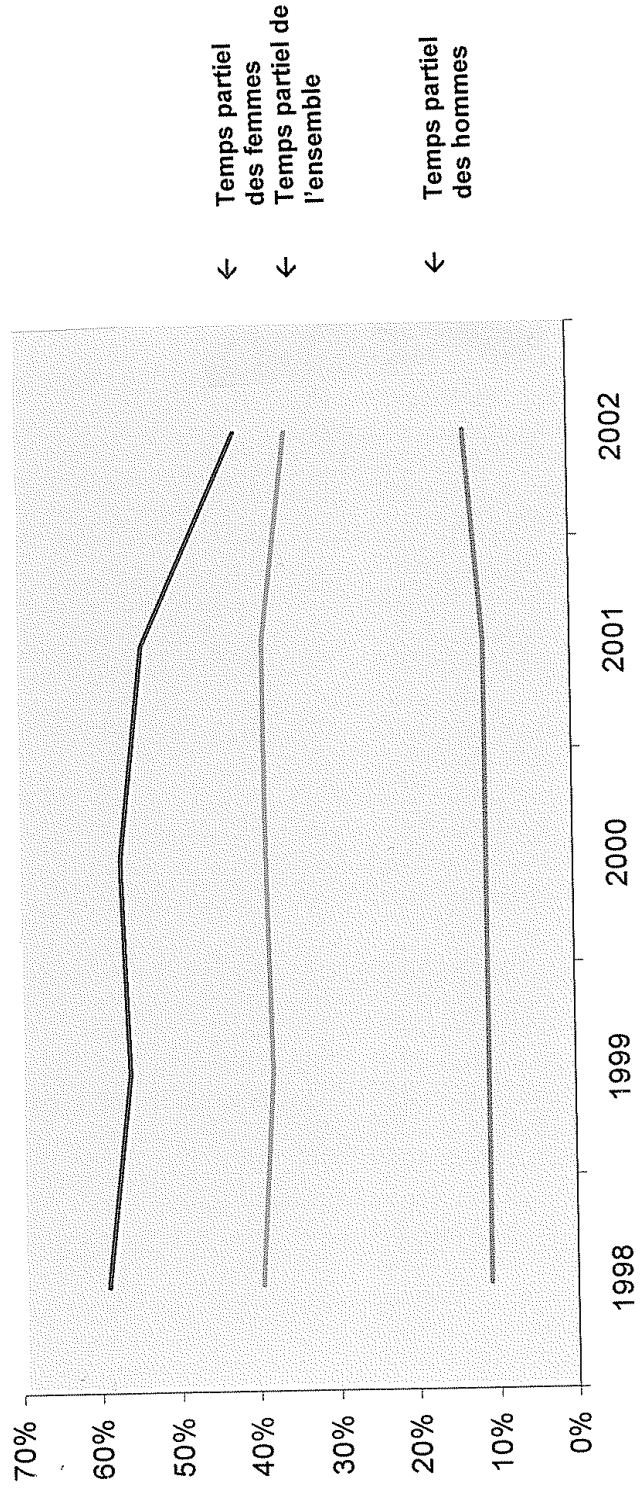
Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail.

*Durée du travail hebdomadaire habituelle pour les salariés  
et proportion de l'emploi à temps partiel  
dans les différents pays européens en 2002 - FEMMES*

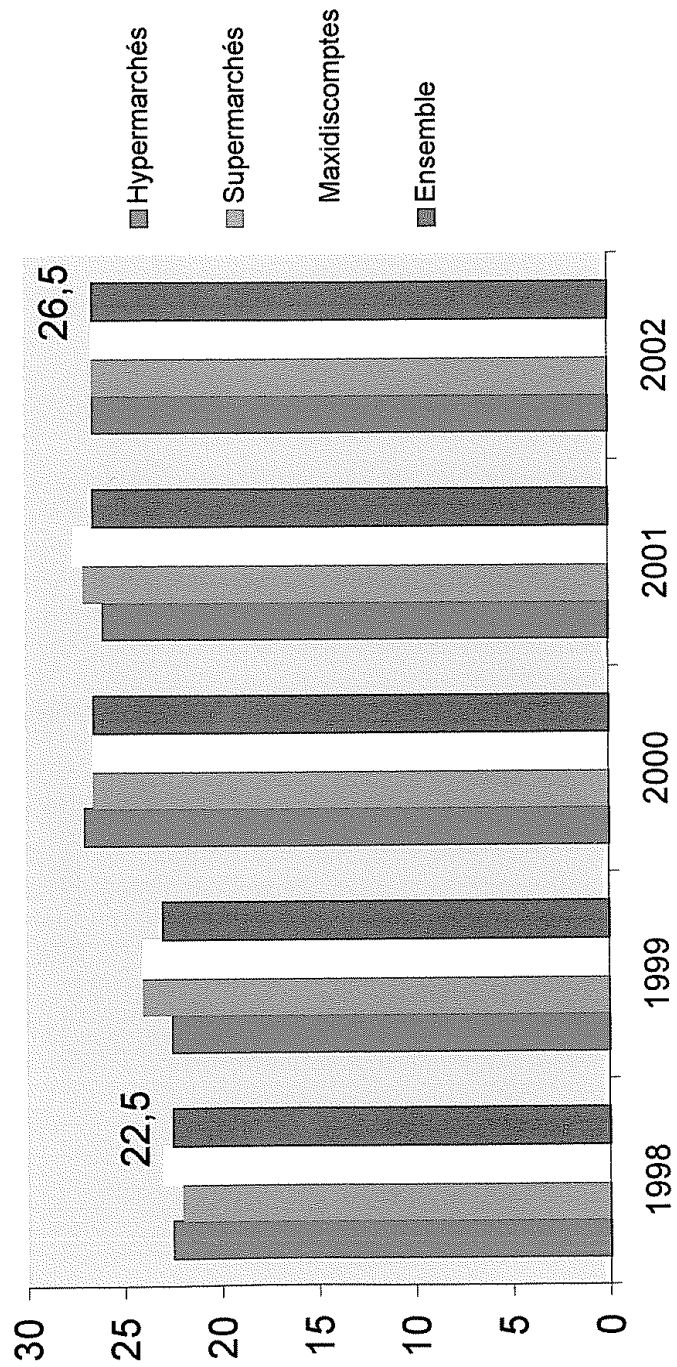
	EUR 15	BELG.	DANE.	ALLE.	GREC.	ESPAG.	FRAN.	IRELA.	ITALIE	LUXE.	P.BAS	AUTR.	PORTU	FINL.	SUEDE	ROY. UNI.
Durée habituelle	38.6	38.5	37.7	39.2	39.7	39.5	36.9	37.7	36.4	37.9	38.1	39.9	39.2	38.2	39.6	40.6
Salariés à temps complet	19.9	22.7	20.4	18.1	20.1	18.1	23.1	18.7	22.6	20.6	19.2	21.8	20.2	21.0	23.6	19.1
Salariés à temps partiel	33.5	37.7	31.4	39.5	8.1	17.0	29.7	30.5	16.7	26.4	72.8	35.7	16.4	17.1	32.9	44.0
% de l'emploi à temps partiel	61.4	55.6	76.5	64.7	51.0	52.9	62.8	57.9	48.4	53.4	68.3	64.6	68.8	75.2	76.9	69.2

TEMPS PARTIEL DANS LA GRANDE DISTRIBUTION ALIMENTAIRE

	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Effectifs à temps partiel</b>	208 600	207 600	226 600	237 000	223 100



**DURÉE EFFECTIVE MOYENNE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL  
DANS LA GRANDE DISTRIBUTION ALIMENTAIRE**



Source : Rapports de branche Grande distribution alimentaire

**PERSONNALITÉS ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION**

	Pages
6 avril 2004	<b>Mmes Valérie Ulrich et Jennifer Bué</b> , chargées d'études à la DARES ..... 73
	<b>Mme Marie-Thérèse Lanquetin</b> , membre du réseau d'experts juristes du Bureau de l'égalité des chances de la Commission européenne ..... 87
13 avril 2004	<b>Mme Marie-France Boutroue</b> , conseillère à la Confédération générale du travail (CGT) ..... 101
	<b>Mme Danièle Karniewicz</b> , secrétaire nationale du pôle protection sociale de la Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ..... 111
27 avril 2004	<b>M. Jérôme Bédier</b> , président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution (F.C.D.) ..... 123
4 mai 2004	<b>Mme Rachel Silvera</b> , sociologue ..... 141
11 mai 2004	<b>Mmes Isabelle de Rambuteau</b> , présidente du Mouvement Mondial des Mères, et <b>Marie-Laure Desbrosses</b> , chargée de mission au Mouvement mondial des mères ..... 157
	<b>Mmes Gabrielle Simon</b> , secrétaire générale adjointe de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), et <b>Patricia Le Bihan</b> , membre de la commission Équité hommes-femmes de la CFTC ..... 169
18 mai 2004	<b>Mmes Annie Thomas</b> , secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), et <b>Marie-Josèphe Charron</b> , déléguée femmes de la CFDT ..... 177
25 mai 2004	<b>Mmes Michèle Monrique</b> , secrétaire confédérale de la Confédération générale du Travail-Force ouvrière (CGT-FO), et <b>Annie Barbé</b> , secrétaire fédérale de la Fédération générale de l'alimentation et du tabac ..... 189
8 juin 2004	<b>M. Yann Gaudronneau</b> , président de la commission sociale de la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP), et <b>Mme Carole Sintés</b> , déléguée générale de la FEP ..... 201
	<b>M. Gilbert Cette</b> , professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille II ..... 215

15 juin 2004	<b>Mme Danièle Touchard</b> , directrice du Bureau des Temps à la mairie de Rennes.....	227
	<b>M. André Daguin</b> , président confédéral de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH).....	241
22 juin 2004	<b>M. Jean-Denis Combrexelle</b> , directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale .....	249
	<b>MM. Bernard Chave</b> , directeur des ressources humaines, <b>Charles-Henri Bardot</b> , directeur des affaires sociales du groupe ISS, et <b>Mme Christine Constantin</b> , responsable de l'agence de Bourgogne-France-Comté .....	257
6 juillet 2004	<b>M. Jacky Richard</b> , directeur général de l'administration et de la fonction publique au ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État.....	265



**Audition de Mmes Valérie Ulrich et Jennifer Bué,  
chargées d'études à la DARES**

*Réunion du mardi 6 avril 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous avons le plaisir d'accueillir Mmes Valérie Ulrich et Jennifer Bué, chargées d'études à la DARES, l'une des directions du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité chargée de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

La Délégation aux droits des femmes entame aujourd'hui une étude qui me paraît indispensable sur le travail à temps partiel.

Pourquoi avoir choisi ce thème du temps partiel pour notre rapport annuel, après celui de l'égalité professionnelle l'année dernière ?

Je pense que le travail à temps partiel pose de réels problèmes. D'abord en ce qui concerne le choix de ce mode de travail : on parle en effet de temps partiel choisi et de temps partiel subi. Or, même si certaines études récentes font état d'une régression du travail à temps partiel subi, je ne suis pas convaincue que le travail à temps partiel soit réellement un temps choisi.

Par ailleurs, le travail à temps partiel aura des conséquences non négligeables sur la situation des femmes, que ce soit au moment d'un divorce ou au moment de la retraite.

Je pense qu'il est donc de notre devoir, en tant que Délégation parlementaire aux droits des femmes, de poser la question et d'essayer d'en trouver les remèdes.

Je souhaiterais que, dans le rapport que nous élaborerons, on expose les situations réelles, situations qui, dans quelques années, risquent de poser de sérieux problèmes, et que l'on essaye d'en tirer un certain nombre de recommandations. Ensuite, viendra le temps du travail législatif, s'il faut une réponse au niveau gouvernemental, mais aussi, je crois, le temps du travail des partenaires sociaux.

Voilà le contexte dans lequel je souhaite conduire ces auditions. Je suis contente que vous ayez accepté de les ouvrir. En tant que chargées d'études à la DARES, vous faites partie des spécialistes de la question, par les études, les statistiques, les articles que vous publiez et l'ensemble des réflexions que vous avez menées sur ce sujet.

Voilà ce que je souhaitais dire en introduction. Le travail à temps partiel est une de mes grandes préoccupations. On en découvrira les conséquences inquiétantes d'ici dix ou quinze ans, le jour où ces femmes auront 50 ou 60 ans.

**Mme Valérie Ulrich :** Je vais commencer par vous présenter quelques statistiques sur le temps partiel : d'abord, une comparaison européenne des taux de temps partiel, puis la situation particulière du temps partiel en France.

Je développerai plusieurs aspects : d'abord, l'évolution du temps partiel en France depuis le début des années 1990, puis, quelques éléments sur les salariés à temps partiel et leurs lieux de travail.

Je vous parlerai ensuite de la durée du travail des temps partiels ainsi que du temps partiel subi, tel qu'il est connu au niveau statistique. Comme je vous l'ai dit précédemment, Jennifer Bué précisera cet aspect par des résultats d'études qualitatives et statistiques.

Je mets à votre disposition le document sur lequel je m'appuie, car il y a quelques tableaux statistiques qu'il est bon d'avoir sous les yeux.

Nous avons aussi apporté un certain nombre de publications de la DARES sur le sujet, que nous vous laisserons.

D'abord, le temps partiel en Europe. La diffusion du temps partiel est très variable au sein de l'Europe des Quinze, mais partout il est surtout féminin. Il est assez largement répandu en Europe du Nord, notamment aux Pays-Bas, mais aussi au Royaume-Uni, en Suède, en Allemagne et au Danemark. Au contraire, il est assez peu pratiqué en Europe du Sud. Vous pouvez l'observer dans le tableau 1 qui donne les taux de temps partiel pour l'Europe des Quinze et les taux d'activité.

La France, avec un taux de temps partiel de 16,2 % en 2002, se situe un peu en dessous de la moyenne européenne, qui est de 18,2 %, pour l'ensemble des hommes et des femmes.

En France, environ 30 % des femmes actives occupées sont à temps partiel, ce qui la situe un peu en dessous de la moyenne européenne, qui est de 33,5 %. Pour les hommes, il y a 5 % d'actifs occupés à temps partiel en France, contre 6,6 % pour la moyenne européenne.

En ce qui concerne plus particulièrement les femmes, on peut *grosso modo* en Europe opposer deux situations, même si c'est très schématique :

- les pays du Sud, caractérisés par un taux d'activité féminine inférieur à la moyenne européenne et un taux de temps partiel assez faible,
- les pays d'Europe du Nord, notamment la Suède et le Danemark, où l'on a des taux d'activité féminine très supérieurs à la moyenne européenne et des taux de temps partiel élevés.

C'est assez schématique, car si vous regardez le tableau 2, qui est l'équivalent du tableau 1, uniquement pour les femmes, on constate une très grosse variabilité des taux d'activité des femmes en Europe.

Deux pays connaissent un développement particulièrement important du temps partiel, la Grande-Bretagne, où près d'une femme active occupée sur deux est à temps partiel et les Pays-Bas, où c'est le cas de près de 75 % des femmes.

Entre ces deux modèles très polaires, la France a un taux d'activité des femmes légèrement supérieur à la moyenne européenne et, comme je l'ai dit, un taux de temps

partiel légèrement inférieur. *Grosso modo*, la France est plutôt dans la moyenne européenne.

En ce qui concerne la durée du travail des salariés à temps partiel, l'Italie est le pays où les temps partiels travaillent le plus longtemps, avec une moyenne de 23,8 heures par semaine. La France, avec 23 heures par semaine, la Belgique et la Suède présentent également des durées de temps partiels plus longues que la moyenne européenne. En revanche, cette durée moyenne est assez identique pour les hommes et pour les femmes en Europe.

Il convient cependant de noter que la durée moyenne des temps partiels ne nous révèle pas grand-chose sur la répartition de ces durées. Par exemple, en France, il y a plutôt des durées courtes et des durées longues, ce qui donne une durée moyenne de 23 heures, alors que, dans d'autres pays, l'ensemble des salariés a une durée du travail proche de 20 heures.

Pour plus de détails sur le temps partiel en Europe, je vous indique une publication toute récente de la Fondation de l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail de Dublin. Elle est sur internet.

Quelle a été l'évolution du temps partiel en France depuis le début des années 90 ?

En mars 2002, 16,2 % des actifs occupés étaient à temps partiel en France. Ce temps partiel s'est fortement développé à partir de 1992, année de mise en place de l'abattement de 30 % des cotisations patronales pour les emplois à temps partiel.

A partir de 1996, cet abattement pouvant être cumulé avec l'allègement des charges sociales sur les bas salaires – la ristourne Juppé –, cela a accentué le développement du temps partiel.

A partir de 1998, il y a une stabilisation de la part des salariés à temps partiel et, plus récemment, une légère baisse.

A quoi tient cette baisse récente ?

Elle tient à la stagnation du nombre de salariés à temps partiel à partir de 1998 et à une augmentation du nombre de salariés à temps complet du fait de l'amélioration de la conjoncture.

Elle est également liée à l'application des 35 heures, parce que les entreprises passées à 35 heures ont généralement plutôt embauché à temps complet, ce qui a contribué à diminuer la part du temps partiel.

En revanche, il faut noter que le passage du temps partiel au temps complet à l'occasion des 35 heures n'a pas été un phénomène massif.

Aujourd'hui, il n'y a pas un recul suffisant pour mesurer les effets de la suppression de l'abattement par les « lois Aubry ». Les « lois Aubry » ont en effet supprimé l'abattement sur le temps partiel pour les nouveaux contrats à temps partiel, un an après l'abaissement de la durée légale du travail. Les entreprises qui ont des salariés à temps

partiel et qui bénéficiaient de l'abattement continuant à en bénéficier, mais les nouveaux contrats n'en bénéficient plus.

Pour résumer, il y a eu une augmentation très importante du temps partiel au début des années 90, puis une tendance à la stagnation et une baisse.

Qui sont les salariés à temps partiel ? Ce sont surtout des femmes, puisque près de 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. En mars 2002, environ 30 % des femmes actives occupées sont à temps partiel, contre seulement 5 % des hommes.

D'un point de vue sectoriel, c'est surtout le secteur tertiaire qui recourt massivement au temps partiel, beaucoup plus que l'industrie ou la construction. Certains secteurs y recourent très massivement : l'éducation, la santé et l'action sociale, les services aux particuliers, parmi lesquels l'hôtellerie et la restauration, secteur où près d'une femme sur deux travaille à temps partiel.

Dans d'autres professions, le temps partiel est très répandu : les agents de nettoyage, les caissières de magasin et les assistantes maternelles.

En ce qui concerne la durée de travail des salariés à temps partiel en France, on a observé une augmentation de la durée moyenne depuis 1995, et, beaucoup plus récemment, à partir de 2001, une baisse de cette durée moyenne. Si l'on regarde plus précisément la répartition de ces durées, on observe un renforcement des durées inférieures à 20 heures, au détriment des contrats à 20 heures, mais aussi un renforcement des contrats entre 26 et 29 heures, au détriment des contrats à 30 heures.

C'est un effet lié à la réduction du temps de travail ; en effet, lorsque les salariés à temps partiel ont été concernés par le processus de réduction du temps de travail dans leur entreprise, le plus souvent ils ont réduit leur durée du travail au prorata de la durée du temps complet, c'est-à-dire de deux ou trois heures.

Il faut noter cependant que, la plupart du temps, ils n'ont pas été concernés par le processus de RTT.

Quelques mots maintenant sur la notion de temps partiel subi.

Cette notion, assez répandue, est souvent liée à une question posée, dans les enquêtes, aux salariés à temps partiel, à savoir s'ils souhaitent travailler davantage. On observe aujourd'hui qu'environ un tiers des salariés à temps partiel aimeraient travailler davantage ; la plupart, soit 75 %, disent qu'ils aimeraient un temps complet.

Il y a eu une petite baisse du temps partiel subi récemment, mais il reste cependant important. Mais, comme Jennifer Bué va vous l'expliquer, le souhait de travailler davantage ne permet pas de caractériser de façon précise le temps partiel subi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il n'est donc pas exact de dire que, depuis 1998, il y a une baisse du temps partiel subi ?

**Mme Valérie Ulrich :** Selon cette question et les réponses données à cette question, c'est vrai, mais ce qui est vécu par les salariés en termes de temps partiel subi n'est pas reflété par cette question.

**Mme Hélène Mignon :** Je me pose la question. Une jeune femme cadre va dire qu'elle a fait le choix de moins travailler et de garder ses enfants, mais en réalité, si l'on va au fond des choses, c'est un temps partiel subi, parce qu'elle a des problèmes de garde d'enfants.

**Mme Jennifer Bué :** C'est pourquoi ces notions sont extrêmement floues. On a donc essayé de cerner les différents types de temps partiel par un autre biais.

Je vais vous présenter ces différents types de temps partiel, à travers une étude qualitative, que j'ai faite avec deux autres personnes, sur le traitement des temps partiels dans la réduction collective du temps de travail et à travers une exploitation de l'enquête Emploi du Temps, qui demande à chaque personne de noter dix minutes par dix minutes ses activités et dans laquelle, en 1998, j'avais pu introduire une question sur le temps partiel : travaillez-vous à temps partiel ou non ?

On n'avait pas ces données en 1988, lors de l'enquête précédente. Il n'y a donc pas d'évolution sur ces thèmes, mais on peut cependant préciser les notions.

Effectivement, on part de l'idée répandue de temps partiel choisi ou imposé, mais c'est plus compliqué que cela. Il faut aussi différencier ce qui est un réel volontariat d'une acceptation.

Comme vous le disiez, souvent le temps partiel est choisi par les femmes, mais, ce choix tient compte de contraintes extérieures à la vie professionnelle, ce qui fait que l'on peut difficilement parler de choix d'un acteur totalement libre de ses choix.

Nous pensons qu'il est nécessaire de différencier les temps partiels selon le mode d'accès à cette forme d'emploi et, ensuite, selon les marges de manœuvre dans le choix de la durée du travail et de la répartition des temps travaillés.

On a différencié deux types de temps partiel.

D'une part, ce que l'on appelle le temps partiel par décision du salarié ; on l'identifie par une modification du contrat de travail initial ; c'est donc le passage d'un temps complet à un temps partiel.

D'autre part, le temps partiel d'embauche, qui est une embauche directe sur un emploi à temps partiel.

Si l'on confronte ces notions avec la notion de choix, le temps partiel par décision du salarié et modification du contrat de travail est effectivement à l'initiative du salarié. C'est un acte demandé par le salarié pour des raisons diverses.

Seulement, au sein même de ce type de temps partiel par décision du salarié, il faut différencier celui qui est vraiment complètement à l'initiative du salarié et celui qui est incité par l'entreprise ; c'est le cas des entreprises dans lesquelles il y a des restructurations, un plan social, une recherche pour réduire la masse salariale et donc des incitations au temps partiel.

Certains salariés choisissent de modifier leur contrat de travail, mais dans un contexte tel que l'on peut difficilement dire que ce soit vraiment un choix délibéré. La

plupart du temps, ces salariés n'auraient pas fait cet acte volontaire s'il n'y avait pas ce contexte de difficultés, par rapport à l'emploi, de licenciement, etc.

On voit donc bien que déjà, dans ce type de temps partiel, il existe des nuances.

Le deuxième type de temps partiel que l'on a différencié est le temps partiel d'embauche, qui concerne des salariés directement embauchés à temps partiel.

Il peut y avoir aussi plusieurs cas de figure. Ce sont en majorité des gens qui prennent un emploi à temps partiel faute de mieux, parce que l'employeur propose un emploi à temps partiel et qu'ils ne trouvent rien d'autres, mais il y a quelques cas où l'on peut considérer que c'est un temps partiel choisi, par exemple les étudiants qui choisissent de travailler à temps partiel pour faire leurs études.

La grosse différence entre ces deux types de temps partiel est que, dans le premier cas, en particulier dans le tout premier cas, il y a possibilité de retour au temps complet, alors que, dans le deuxième cas, qui est le temps partiel d'embauche, il n'y a pas de possibilité de retour au temps complet.

Dans les accords sur le temps partiel, dans les entreprises ou dans l'administration, etc., les salariés qui demandent un temps partiel ont toujours la possibilité, avec quelques petites conditions, mais très souples, de revenir à temps complet.

Dans les cas de temps partiel d'embauche et dans les secteurs que Valérie Ulrich a signalés, en particulier le nettoyage, le gardiennage, les caissières, etc., il n'y a pas de possibilité de passer à temps complet. C'est une grosse différence.

Dans l'enquête Emploi du Temps de 1998, 53 % des salariés à temps partiel sont embauchés à temps partiel. En ce qui concerne les temps partiels choisis, on avait différencié entre temps partiel choisi pour s'occuper des enfants – 28 % des salariés à temps partiel – et temps partiel choisi pour d'autres raisons – 18 % des salariés –.

Cette catégorie de temps partiel choisi pour d'autres raisons concerne en partie (ce sont les études qualitatives qui nous le montrent) des gens qui choisissent le temps partiel pour faire une formation ou une activité associative, ou pour faire quelque chose pour eux-mêmes, mais une grande partie de ces salariés passe aussi à temps partiel pour fuir des conditions de travail pénibles, une usure au travail importante ; passer à temps partiel permet de tenir le coup sur son emploi. Ce sont souvent des facteurs négatifs qui font choisir le temps partiel.

Le deuxième critère pour différencier les temps partiels, c'est la marge de manœuvre que les salariés peuvent avoir pour choisir les modalités de répartition de ce temps, pour choisir à la fois la durée et la répartition du temps travaillé dans la semaine, dans la journée, etc.

C'est une distinction extrêmement importante, car de nombreuses études qualitatives montrent que, lorsque les salariés ont des marges de manœuvre pour choisir l'organisation de leur temps de travail, cela a une grande incidence sur le vécu de ces horaires.

La plupart de ces études portent sur des salariés qui ont des horaires atypiques, donc difficiles à vivre ; et on voit bien que, lorsque le salarié a une marge de manœuvre

pour organiser ses horaires en fonction de sa vie personnelle, il vit beaucoup mieux ces horaires atypiques.

Ce qui nous intéresse aussi, c'est de voir dans quelle mesure le temps partiel est vraiment un aménagement du temps de travail permettant de s'occuper des enfants.

On peut dégager quatre situations.

Il y a les temps partiels par décision du salarié, mais avec des modalités accommodantes qui font que le salarié peut choisir le jour non travaillé, etc. Dans l'enquête Emploi du Temps, 33 % des femmes à temps partiel entraînent dans cette catégorie.

Il y a ensuite les temps partiels par décision du salarié, mais avec absence de choix de la répartition du temps de travail, donc une répartition du temps de travail définie par l'employeur. Cela concerne 18 % des femmes à temps partiel.

Ensuite, il y a le temps partiel d'embauche, avec des modalités accommodantes, avec choix de la répartition des horaires. Cela concerne 13 % des femmes à temps partiel.

Enfin, quatrième catégorie, le temps partiel d'embauche avec des modalités contraignantes, c'est-à-dire absence de choix de la répartition du temps de travail. Cela concerne un peu plus d'un tiers, soit 36 % des femmes, la plupart étant caissières de supermarché, agents d'entretien, femmes de ménage, etc.

On voit dans cette enquête que c'est uniquement pour un tiers des femmes à temps partiel que cette forme d'emploi représente un aménagement du temps de travail, dans la mesure où elles peuvent choisir la forme d'emploi et la répartition des horaires. Là, on peut véritablement parler de temps choisi ; mais c'est la seule catégorie car, pour plus de la moitié, elles n'ont pas pu choisir les périodes de travail et de non-travail et pour plus d'un tiers, soit 36 %, elles n'ont choisi ni la forme d'emploi, ni la répartition du temps de travail.

Il est intéressant de voir ensuite qui sont ces différents types de salariés à temps partiel. Par parenthèse, je ne vous parle que des femmes, car, dans l'enquête Emploi du Temps, j'avais un effectif tel que les hommes à temps partiel représentaient un effectif non représentatif.

Qui sont ces femmes ? Ce sont des personnes et des emplois totalement différents.

Pour le temps partiel d'embauche, ce sont surtout des jeunes femmes, qui occupent des emplois peu qualifiés, dans des situations peu stables, avec statut précaire et revenus faibles.

Pour les temps partiels choisis pour les enfants, ce sont surtout des femmes d'âge médian, qui occupent des emplois relativement qualifiés et stables.

En ce qui concerne les temps partiels choisis pour d'autres raisons, ce sont des femmes plus âgées, qui occupent des postes de qualification variée. On retrouve un peu la même répartition que pour les temps complets. Il y a à la fois des personnes qui choisissent d'avoir des activités hors travail et des personnes qui prennent le temps partiel pour supporter leur emploi.

Pour ces différents types de temps partiel, les conditions d'emploi, surtout en termes d'horaires, sont extrêmement différentes.

Très clairement, les conditions d'emploi des salariés à temps partiel d'embauche sont les plus mauvaises et les conditions d'emploi des salariés ayant choisi le temps partiel pour s'occuper des enfants sont les meilleures. Catégorie intermédiaire, les temps complets et les salariés à temps partiel ayant choisi le temps partiel pour d'autres raisons. On le voit en particulier pour le type d'horaires. Parmi les salariées qui ont des horaires déterminés par l'entreprise, donc des horaires rigides et sans souplesse, 72 % des temps partiels d'embauche sont dans ce cas, contre seulement 47 % des temps partiels choisis pour les enfants, 56 % de ceux choisis pour d'autres raisons et 62 % pour les temps complets. De même pour pouvoir choisir la date des vacances, ce qui constitue une marge de manœuvre dans l'organisation de sa vie personnelle, il y a aussi une différence : 66 % des temps partiels choisis pour les enfants peuvent choisir leur date de vacances et seulement 45 % des temps partiels d'embauche.

Pour comprendre l'importance de cette marge de manœuvre dans le choix des horaires, l'enquête Emploi du Temps permet de voir ce que les salariées font en dehors de leur travail.

Il est clair que les activités hors travail sont très dépendantes des variables socio-démographiques, donc du niveau de diplôme, de la qualification, du niveau de revenus, etc., mais l'organisation du temps de travail intervient aussi. Certaines caractéristiques du temps de travail influent sur les activités, les pratiques sociales extérieures au travail. En particulier, la possibilité de choisir la répartition de son temps de travail favorise la pratique d'activités extérieures au domicile.

En comparant les salariées qui ont pu choisir la répartition de leurs horaires et celles qui n'ont pas pu choisir, on voit déjà que ne pratiquent aucune activité, 31 % de celles qui ont pu choisir la répartition et 40 % de celles qui n'ont pas pu choisir. La marge de manœuvre dans la répartition du temps de travail a donc un effet important sur la vie hors travail.

Autre effet de la possibilité de pouvoir choisir la répartition de son temps de travail : la présence auprès des enfants. 66 % des femmes qui ont choisi la répartition de leur temps de travail sont toujours présentes auprès de leurs enfants le matin, contre 56 % seulement des autres. Il y a le même écart pour le soir. Cette marge de manœuvre a donc des conséquences très importantes sur le hors travail.

Je voudrais aussi préciser très rapidement que l'enquête Emploi du Temps permettait d'évaluer ce que l'on appelle le temps contraint quotidien, qui est le temps contraint par l'activité professionnelle et par le travail domestique.

Vous avez peut-être vu les comparaisons hommes/femmes qui sont très intéressantes, mais j'ai étudié le temps contraint des femmes à temps complet et celui des femmes à temps partiel.

Les femmes à temps complet ont pratiquement neuf heures de temps contraint par jour, mais les femmes à temps partiel n'en ont pas tellement moins ; ainsi, les femmes qui ont choisi le temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ont 8 h 48 de temps contraint, parce que le temps gagné sur le temps de travail est complètement pris par du travail domestique.



Je n'ai pas pu faire de comparaisons hommes/femmes sur l'utilisation du temps hors travail des hommes à temps partiel. J'espère un jour pouvoir le faire, car les comparaisons de l'enquête Emploi du Temps sur le temps contraint des hommes et le temps contraint des femmes montrent qu'il y a très peu d'évolution depuis dix ans en ce qui concerne le temps du travail domestique et que, par ailleurs, le temps de travail des femmes augmente, en moyenne.

**Mme Danielle Bousquet :** Peut-on interpréter l'enquête qualitative dont vous parlez, en disant que, excepté pour un tiers d'entre elles, les femmes à temps partiel ont en réalité des temps partiels contraints, pour des raisons diverses ?

**Mme Jennifer Bué :** Le temps partiel est un temps choisi pour un tiers des femmes, d'après l'enquête Emploi du Temps.

**Mme Danielle Bousquet :** Donc, il ne l'est pas pour les deux tiers restant.

**Mme Jennifer Bué :** Pour les deux tiers, elles ont pu choisir de travailler moins, mais elles ont des horaires contraignants, qui font qu'elles ne sont pas forcément disponibles pour leur enfant, puisque l'idée est que les femmes travaillent à temps partiel pour s'occuper des enfants et être disponibles pour la maison. Il n'y en a qu'un tiers pour lesquelles on peut dire que c'est le cas.

**Mme Danielle Bousquet :** Il faut que l'on soit bien d'accord sur le postulat de départ. Si l'on veut orienter notre travail, il ne faut pas partir à contre-courant : oui, on a raison de s'attaquer à cette question, car il y a un véritable problème du temps partiel pour les femmes qui ne choisissent pas, sauf pour un tiers d'entre elles.

**Mme Jennifer Bué :** Mais surtout, citez bien la source, car c'est une enquête, une source, et il n'y en a pas d'autres.

**Mme Danielle Bousquet :** Mais cela corrobore ce que l'on a pu faire de manière un peu parcellaire par ailleurs. Le temps partiel est subi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann présidente :** Cela corrobore tout ce que l'on pense sur le temps partiel. Il est subi.

**Mme Valérie Ulrich :** Pas pour tout le monde.

Il ne faut pas garder ce chiffre d'un tiers en tête, car si une enquête a donné ce chiffre, dans la réalité, il est peut-être de 40 %.

**Mme Jennifer Bué :** Il s'agit d'une évaluation ; cela peut donc être 40 % ou 25 %, on ne sait pas.

On ne peut pas saisir dans les enquêtes pourquoi les femmes choisissent d'être à temps partiel, c'est-à-dire pourquoi elles transforment leur contrat à temps complet en contrat à temps partiel.

Elles le font en fonction de contraintes extérieures au travail. Ce sont des problèmes de gardes d'enfants, etc., problème de société sur lequel je n'ai pas d'éléments. Mes études ne me permettent pas de les avoir, mais c'est vraiment là-dessus qu'il faut travailler.

Tout cela doit être rapporté à un problème de société, dans lequel les femmes assument – l'enquête Emploi du Temps le montre –, encore majoritairement, le travail domestique et l'éducation des enfants, dans une société où il y a peu de systèmes de garde ou d'aide pour ces femmes, en particulier, pour les femmes à bas salaire.

53 % sont des temps partiels d'embauche et sont majoritairement des emplois de demi-smic. Ce n'est absolument pas un moyen d'élever ses enfants.

**Mme Hélène Mignon :** Ni une promotion dans la société, ni une place dans la société.

**Mme Jennifer Bué :** C'est plus de la moitié de mon échantillon.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est la réalité. Votre échantillon est juste.

**Mme Jennifer Bué :** Ces femmes ont des salaires faibles, partiels ; on retrouve là les poches de pauvreté des femmes qui travaillent.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Et qui auront, d'ici 15 ou 20 ans, de très grosses difficultés à constituer leur retraite. C'est aujourd'hui ma plus grande préoccupation.

**Mme Jennifer Bué :** Encore plus avec la réforme des retraites.

**Mme Claude Greff :** L'enquête INSEE date de 1998 et cela me semble assez ancien, car la société évolue rapidement, les statuts évoluent, le temps de travail évolue.

Je voudrais donc savoir si l'instauration des 35 heures a influencé le temps partiel, si une étude a été établie aujourd'hui consécutivement à l'application des 35 heures sur le temps partiel ?

**Mme Jennifer Bué :** Valérie Ulrich vous a dit les conséquences au niveau statistique de l'évolution du temps partiel depuis les 35 heures.

En revanche, je voudrais préciser que l'enquête que j'ai citée date effectivement de 1998 et qu'elle est faite tous les dix ans. Entre 1988 et 1998, les hommes consacrent cinq minutes de plus au travail domestique, donc l'évolution, dans certains domaines, n'est pas extrêmement rapide.

C'est une enquête extrêmement lourde, très onéreuse, qui ne sera refaite que dans dix ans.

Pour les conséquences de la RTT sur le temps partiel, Valérie Ulrich vous a fourni des données sur l'évolution du taux de temps partiel depuis la RTT. Je vous laisse également une étude que nous avons faite sur le traitement du temps partiel dans la RTT, étude qualitative qui a été faite auprès d'une dizaine d'entreprises.

On voit qu'au sein des entreprises, il y a plusieurs moyens d'intégrer ou non les temps partiels dans la réduction collective du temps de travail et on a pu différencier trois situations.

D'abord, une situation dans laquelle les temps partiels ont le choix entre plusieurs possibilités, soit réduire leur temps de travail de la même manière que les temps complets, soit garder leur temps de travail antérieur, avec ou sans majoration de salaire, soit augmenter leur durée du travail, sans passer à temps complet, soit passer à temps complet.

Dans ces entreprises, on peut dire que les temps partiels ont été plutôt favorisés par rapport aux temps complets, car ils ont eu une marge de manœuvre que les temps complets n'avaient pas.

La deuxième situation consiste à imposer aux temps partiels une solution, sans leur donner le choix de l'une des quatre situations que je vous ai citées. Dans ce deuxième cas, les temps partiels sont traités comme les temps complets, ce qui en général ne les arrange pas, car s'ils sont intégrés dans la RTT, leur temps de travail est réduit alors que, souvent, ils voudraient l'augmenter.

Le troisième cas est celui où les temps partiels sont désavantagés, car exclus du processus de réduction du temps de travail. J'ai en particulier en mémoire une entreprise de gardiennage, une autre de nettoyage, donc des emplois à temps partiel non qualifiés et mal payés, qui étaient exclus de la RTT ; ce qui veut dire qu'ils n'ont pas eu de réduction du temps de travail avec maintien du salaire, ils ont continué à travailler le même nombre d'heures, avec le même salaire. Cela constitue une inégalité.

Dans certains cas, il y a dualité de traitement entre les temps complets et les temps partiels, mais surtout au sein des temps partiels. Tous les temps partiels par décision du salarié, avec modification du contrat de travail, dans toutes les entreprises que nous avons visitées, ont eu des possibilités de choix.

En revanche, pour les temps partiels d'embauche, soit on leur a imposé une situation, soit ils ont été exclus de la RTT. On voit bien là qu'il y a une reproduction de cette inégalité au sein des temps partiels et qu'il faut vraiment bien différencier.

**Mme Arlette Grosskost :** Quel est le motif de ces embauches de temps partiel pour les gens peu qualifiés à des rémunérations minimales ?

L'employeur embauche-t-il à temps partiel parce qu'il n'y a qu'un nombre d'heures de travail inférieur au temps complet à combler ? Ou alors, l'employeur cumule-t-il plusieurs temps partiels pour obtenir certaines aides ou certains avantages ?

**Mme Jennifer Bué :** Les aides ont un effet très important sur l'embauche à temps partiel, mais il y a aussi ce que l'on appelle les heures complémentaires.

Si l'on fait travailler les salariés à temps partiel plus que leur contrat de travail, tant qu'ils sont en dessous du temps complet, ce sont des heures qui ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, mais des heures complémentaires payées au même taux que les heures normales. Cela donne donc, dans des secteurs comme la grande distribution, qui est le plus connu, une souplesse : on vous appelle, on vous dit que l'on a besoin de vous et vous venez. Le salarié n'est pas payé en heures supplémentaires. C'est une souplesse de gestion, qui pose beaucoup de problèmes pour les femmes qui ont des enfants, car elles sont appelées sans aucun préavis et elles acceptent, évidemment, car elles ont besoin d'argent et espèrent toujours, un jour, avoir un temps complet.

**Mme Arlette Grosskost :** C'est votre analyse ? L'objectif numéro 1 est la souplesse ?

**Mme Jennifer Bué :** Oui, dans le cadre de la gestion interne des entreprises, c'est une flexibilité.

**Mme Valérie Ulrich :** Les « lois Aubry » ont essayé de freiner cette flexibilité, mais dans la pratique on n'en connaît pas encore les effets. Par exemple, les heures complémentaires, désormais, doivent être majorées de 25 % lorsqu'elles dépassent un dixième de la durée prévue par le contrat.

De la même manière, on a limité l'interruption dans la journée à un maximum de deux heures, car les caissières travaillaient souvent tôt le matin, puis avaient une interruption de quatre heures. Or, comme elles habitent très loin, elles ne pouvaient pas rentrer chez elles ; c'était donc vraiment quatre heures perdues puisqu'elles retravaillaient après.

Cela a-t-il été mis en œuvre en pratique, on ne le sait pas.

**Mme Hélène Mignon :** Dans les grandes surfaces, on voit encore des écarts entre le matin et le soir, et les responsables des relations humaines cherchent, autant que possible, des gens qui n'habitent pas dans le secteur pour que, pendant la coupure, on puisse éventuellement leur faire effectuer une heure supplémentaire, sans leur laisser le temps de pose ou de repas.

Dans un secteur de Toulouse que je connais, toutes les embauches d'une grande surface se font dans le secteur opposé, ce qui impose aux salariées une heure de trajet. C'est volontaire. Ce n'est pas un cas isolé. Nous en avons fait l'analyse.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est la réalité.

**Mme Arlette Grosskost :** Il s'agit d'une branche d'activité très spécifique.

**Mme Jennifer Bué :** Cela existe dans la grande distribution et aussi dans le nettoyage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il y a une plage de pause plus importante dans les sociétés de nettoyage, mais pas dans la grande distribution.

Avez-vous des statistiques sur la durée d'un temps partiel sur une carrière ?

**Mme Valérie Ulrich :** J'allais en parler car, par rapport à votre question sur la retraite, c'est fondamental.

Dans la mesure où le temps partiel est une décision volontaire du salarié, il a la possibilité de revenir à temps complet. C'est souvent un choix qui est fait au moment où les enfants sont petits ; en tout cas ces femmes ont la possibilité de revenir à temps complet. Vont-elles le faire ou pas, c'est une autre question, car elles peuvent prendre goût au temps partiel, du mercredi notamment, par exemple.

Pour les temps partiels d'embauche, les femmes n'ont pas la possibilité, ou très rarement, d'obtenir le temps complet. Vont-elles l'obtenir sur la carrière ? Il faut quasiment qu'elles changent de métier. Une caissière est obligée de changer de métier si elle veut travailler à temps complet.

Il est vrai que l'on n'a pas vraiment de statistiques sur le nombre d'années passées à temps partiel. On n'a pas l'outil.

**Mme Jennifer Bué :** On y arrivera peut-être un jour, mais on n'a pas l'outil statistique nous permettant de le faire.

**Mme Valérie Ulrich :** Cela exige en effet de suivre les personnes sur l'ensemble de leur vie.

**Mme Jennifer Bué :** Ce serait une bonne idée, je serais prête à le faire.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je crois que ce sera nécessaire à un certain moment, car il y aura notamment des adaptations à faire par rapport aux retraites.

Les questions que l'on a abordées à la Délégation sur les retraites et les divorces, me font dire que le temps partiel va poser, à terme, de très sérieux problèmes.

**Mme Claude Greff :** Pensez-vous que le fait d'interrompre toutes les aides au temps partiel, c'est-à-dire à la fois les mesures Juppé et les abattements de cotisations, puisse avoir une influence positive sur la reprise des temps complets, hors la grande distribution ?

**Mme Valérie Ulrich :** Il est certain que le temps partiel a augmenté massivement avec la mise en place de cet abattement.

On n'a pas encore assez de recul pour savoir si, avec la suppression de cet abattement, on aura à nouveau une baisse du temps partiel. On sait qu'il se développe quand il y a des aides spécifiques sur le temps partiel, mais est-ce que cela va s'arrêter ? Je n'en suis pas sûre, parce que le temps partiel d'embauche est un tel outil de flexibilité, qui a de tels avantages, qu'il se peut que, même sans les aides, les entreprises organisées de manière à utiliser fortement le temps partiel d'embauche n'y renonceront pas.

**Mme Jennifer Bué :** Cela aura peut-être un effet dans les entreprises qui ne sont pas organisées, dans des secteurs moins utilisateurs.

**Mme Valérie Ulrich :** Si elles ne sont pas structurées comme cela, oui, mais dans les secteurs très utilisateurs du temps partiel comme les grandes surfaces, ce n'est pas évident du tout.

Les études vont nous le montrer.

**Mme Arlette Grosskost :** Je pense que vous avez raison pour ce qui concerne la flexibilité dans cette branche d'activité particulière qu'est la distribution.

Mais, dans tous les secteurs de prestation de service, quels qu'ils soient, l'employeur remplaçait un temps complet par le cumul de deux temps partiels du fait des aides. C'était indéniable.

Il y aurait peut-être une réflexion à mener à ce niveau, car je suis intimement persuadée que, s'il n'y avait pas l'incitation par l'aide, cela pourrait transformer un certain nombre de postes partiels en postes à temps complet.

**Mme Valérie Ulrich :** Pour l'instant, l'aide continue pour les emplois à temps partiels en cours. C'est pour les nouvelles embauches à temps partiel qu'il n'y a plus d'aide. Mais, comme dans ces secteurs il y a un *turn-over* important, cela risque de bouger vite.

**Mme Claude Greff :** A partir du moment où l'on ne proposera plus de temps partiel, ce sera difficile pour celles qui le voudront.

Majoritairement, on est bien d'accord, ce sont des temps partiels subis proposés pour toutes les raisons que l'on a invoquées, mais il existe quand même des temps partiels choisis. Les aides n'existant plus pour les temps partiels, que deviendront les temps partiels choisis ? Cette mesure pourrait être à leur détriment.

**Mme Valérie Ulrich :** Les aides concernaient tous les temps partiels et aussi les passages des temps complets à des temps partiels. Elles étaient vraiment intéressantes là où il y avait beaucoup de salariés à temps partiel, car c'était des aides massives.

Quand il s'agit d'un temps partiel choisi – et c'est souvent dans des grandes entreprises que les femmes choisissent de passer à temps partiel –, l'aide a un impact beaucoup plus faible sur le coût de la main d'œuvre.

**Mme Arlette Grosskost :** Néanmoins, dans une entreprise qui employait deux temps partiels choisis pour faire un temps complet, le fait de proposer deux temps partiels permettait aussi à certaines femmes de choisir leur temps partiel. Si l'on supprime cette possibilité, les femmes qui auront choisi de travailler à temps partiel auront moins d'offres, c'est évident.

**Mme Claude Greff :** Tout à fait, car on a eu de nombreux reportages sur des temps partiels choisis de femmes qui acceptaient de travailler sur Internet chez elle, à leur domicile, ce qui leur permettait de garder leurs enfants. Il y avait aussi des exemples de femmes ayant les mêmes compétences, l'une travaillant le matin, l'autre l'après-midi.

Nous sommes conscientes, tout comme vous, des abus exercés aujourd'hui, mais on doit vraiment avoir une réflexion nous permettant à la fois de satisfaire les temps partiels choisis et d'éviter les abus des temps partiels imposés d'embauche.

**Mme Valérie Ulrich :** C'est pourquoi je pense que la typologie que vous a présentée Jennifer Bué est assez nuancée sur cette question.

**Audition de Mme Marie-Thérèse Lanquetin,  
membre du réseau d'experts juristes  
auprès du Bureau de l'égalité des chances de la Commission européenne**

*Réunion du mardi 6 avril 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Nous recevons maintenant Mme Marie-Thérèse Lanquetin, juriste, chercheure à l'Université de Paris X-Nanterre, membre du réseau d'experts juristes auprès du Bureau de l'égalité des chances de la Commission européenne.

Vos domaines de recherche sont le droit social communautaire et le droit social français, l'égalité et la discrimination.

Vous avez publié à la fois sur le thème de la discrimination, de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de l'égalité professionnelle.

Vous avez collaboré aux travaux de Mme Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherche au CNRS, qui a été déjà auditionnée par la Délégation.

Aujourd'hui, dans le cadre du thème qui sera celui de notre année 2004, celui du travail à temps partiel, nous aimerions avoir votre avis de juriste. Vous avez souhaité l'étudier sous l'angle de la discrimination, au regard d'arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes, qui est attentive au respect du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Effectivement, je suis membre du réseau d'experts de la Commission européenne depuis 1986. Ce réseau comprend un représentant par pays.

Je dois dire que c'est un lieu d'expérience et d'apprentissage très intéressant, car non seulement on est obligé de faire du droit national, mais aussi du droit communautaire et du droit comparé. Pour arriver à travailler avec les autres experts, il faut essayer de comprendre les logiques des autres Etats membres.

Je travaille dans le cadre du réseau MAGE (Marché du travail, genre et sociétés), piloté par Margaret Maruani, qui est un groupement de recherche européen qui, depuis peu, suit ces questions. Je suis la seule juriste, car il y en a peu qui s'intéressent aux questions d'égalité hommes/femmes...

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Ce qui est dommage, d'ailleurs.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Oui, mais ce sujet devient plus porteur depuis deux ou trois ans, alors que j'ai prêché dans le désert très longtemps et que je n'étais absolument pas entendue.

J'ai donc trouvé que c'était une opportunité de venir vous en parler.

Le travail à temps partiel est majoritairement le fait des femmes, qu'elles l'aient ou non choisi, mais je ne veux pas entrer dans la question du choix.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Pourquoi ?

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Parce qu'il est conditionné, me semble-t-il, par une série de facteurs qui mériteraient une étude en soi et que tel n'est pas mon angle d'attaque.

Sur le choix, je ne peux rien dire en tant que juriste. En revanche, sur la situation des femmes à temps partiel, j'ai peut-être des choses à dire, notamment constater qu'il faut aussi regarder cette question sous l'angle de la discrimination : les femmes qui travaillent à temps partiel ne sont-elles pas discriminées ?

La question est de savoir si elles ne sont pas victimes de discrimination, mais aussi de savoir ce qu'est une discrimination.

Quel est le droit existant, non seulement la loi votée par le Parlement, mais aussi la Constitution ou les textes internationaux que la France a ratifiés ?

Le terme de « discrimination » renvoie à une distinction contraire au droit, contraire au principe d'égalité. Elle est définie par les conventions internationales des Droits de l'Homme, notamment dans la convention CEDAW, convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Elle est également définie dans la convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, et visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, sans distinction en raison de la race, du sexe ou de la situation de famille.

Ce terme de discrimination est défini, dans les conventions internationales, comme une mesure qui a « pour effet de porter atteinte à des droits garantis ». Elle peut être intentionnelle, et avoir pour but de porter atteinte, mais cette dimension est exigée surtout au plan pénal, puisqu'il y a un élément intentionnel dans le délit de discrimination. En matière civile, c'est l'effet produit par une mesure qu'il faut observer.

Cette conception de la discrimination a été mise en œuvre par la Cour de Justice des Communautés européennes depuis un certain nombre d'années, mais seulement depuis 1981, sous l'angle sous lequel je voudrais traiter cette question, celui de la discrimination indirecte.

Qu'est-ce qu'une discrimination indirecte ?

On connaît la discrimination directe, qui consiste à dire que l'on ne veut pas embaucher une femme parce que, etc., mais qu'est-ce qu'une discrimination indirecte ?

C'est une mesure apparemment neutre, mais qui, en réalité, a un effet différent sur les hommes et les femmes et désavantage massivement les femmes.

Dans un premier temps, je voudrais rappeler que la Cour a construit tout un raisonnement pour aborder la question de la discrimination indirecte. J'ai pris l'exemple de quelques arrêts pour vous montrer le raisonnement de la Cour.



Cette notion de discrimination indirecte n'est pas fructueuse devant les juridictions françaises, car il y a très peu de contentieux appliqués au travail à temps partiel, ce qui à mon sens renvoie à la conception française du principe d'égalité. C'est la deuxième partie de mon intervention que je voudrais développer devant vous. A ce propos, je m'appuierai sur la nouvelle loi concernant les retraites.

La première partie de mon intervention porte donc sur la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination indirecte appliquée au travail à temps partiel.

La première affaire portée devant la Cour de Justice date de 1981. C'est un arrêt Jenkins, qui concernait une entreprise de textile de Grande-Bretagne, qui rémunérait différemment hommes et femmes.

La loi sur l'égalité de rémunération ayant été adoptée en Grande-Bretagne, l'employeur, à ce moment-là, a rémunéré différemment les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel.

Madame Jenkins, soutenue par une agence compétente en matière de discrimination, comme il en existe au Royaume-Uni, a saisi les juridictions britanniques qui ont posé une question en interprétation à la Cour de Justice des Communautés européennes : l'employeur pouvait-il avoir une telle politique salariale, qu'il justifiait par la volonté d'avoir surtout des travailleurs à temps plein ?

Et, comme c'était majoritairement les femmes qui travaillaient à temps partiel, cette politique salariale n'était-elle pas discriminatoire ?

Voilà le type de question qui est venu devant la Cour et la CJCE a jugé qu'une telle politique salariale pouvait être discriminatoire si elle ne s'expliquait pas par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Mais ce n'est pas cet arrêt Jenkins, mais un autre arrêt, l'arrêt Bilka, de la Cour de Justice du 13 mai 1986, que je voudrais analyser plus profondément.

Dans une société de grands magasins en Allemagne, la société Bilka, les salariés à temps partiel n'avaient pas droit à une pension d'entreprise ou n'y avaient droit que s'ils avaient travaillé à temps plein au moins 15 ans sur une période de 20 ans. Au moment de leur départ en retraite, s'ils avaient travaillé au moins 15 ans sur une période de 20 ans à temps plein, ils avaient droit à cette pension d'entreprise.

Quand Mme Weber part en retraite, elle ne remplit pas cette condition. Elle saisit les juridictions allemandes, qui posent alors une question à la Cour de Justice en interprétation : l'article 119 concernant l'égalité de rémunération n'est-t-il pas violé, en raison d'une discrimination indirecte, lorsqu'une société, qui emploie principalement des femmes, exclut les employés à temps partiel du bénéfice du régime de pension d'entreprise, compte tenu du fait que cette mesure frappe de manière disproportionnée les femmes par rapport aux hommes ?

N'y a-t-il pas discrimination, violation de l'article 119, qui affirme l'égalité de rémunération aux travailleurs masculins et féminins ?

Dans un premier temps, la Cour de Justice analyse la nature juridique de cette pension, car il faut d'abord savoir si c'est bien une rémunération. Elle reprend donc la

définition de la notion de rémunération au sens du droit communautaire et elle conclut qu'il s'agit bien d'une rémunération.

Elle poursuit son analyse et considère que l'article 119 est violé par une société de grands magasins qui exclut ses employés à temps partiel du régime de pension d'entreprise, lorsque cette mesure frappe un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que l'entreprise n'établisse que ladite mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Vous voyez sans doute poindre le déplacement de la charge de la preuve, qui a été transposée dans le droit français par la loi du 16 novembre 2001 : « *à moins que l'employeur n'établisse que ladite mesure s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.* »

Qu'est-ce qu'une raison économique objectivement justifiée au sens de la jurisprudence Bilka ?

La société va essayer de justifier sa politique salariale. Elle fait valoir qu'elle veut décourager le travail à temps partiel, car il lui faut du personnel à temps plein pour les fins d'après-midi et les samedis. Il lui faut donc rendre attractif le temps plein.

Que dit Mme Weber ? Elle dit, après tout, pourquoi les employeurs embauchent-ils des travailleurs à temps partiel ? Ils n'ont qu'à ne pas en embaucher ; mais s'ils en embauchent ils n'ont pas, en plus, à restreindre leurs droits.

La Cour observe qu'il faudrait, en plus des raisons économiques objectivement justifiées, examiner si la pratique salariale est nécessaire et proportionnée par rapport aux objectifs de l'employeur : ne pouvait-il pas atteindre son objectif autrement, de manière moins défavorable pour les femmes ?

Voilà les motivations de la Cour de Justice. Dans l'affaire Jenkins, l'arrêt ne va pas aussi loin que celui-ci. Il en reste à l'exigence d'une politique objectivement justifiée. Mais qu'est-ce que justifier objectivement ? C'est cet arrêt Bilka qui nous explique qu'il faut examiner quel est l'objectif poursuivi, sa légitimité, sa nécessité.

La Cour dit pour droit que l'article 119 est violé, à moins que l'employeur ne démontre que la pratique correspond à un véritable besoin de l'entreprise, que les moyens sont aptes pour atteindre cet objectif, qu'ils sont nécessaires.

Voilà donc l'interprétation donnée par la Cour de Justice. Ce sera au juge national d'assurer ce contrôle.

Ce qui me paraît très intéressant dans ce raisonnement, c'est qu'au lieu d'affirmer un principe d'égalité ou de non-discrimination, la Cour de Justice va chercher à réaliser l'égalité en fait et en droit. En droit, on le comprend, en fait, il s'agit de regarder l'impact d'une mesure sur la population concernée.

La Cour a appliqué ce mode de raisonnement à la promotion, à l'ancienneté. Il y a un certain nombre de décisions sur l'ancienneté, comme par exemple le fait de savoir s'il faut une ancienneté double pour les travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein, pour qu'ils aient une promotion ou une majoration de rémunération.

La réponse de la Cour est de dire que cela dépend de la nature de l'emploi. L'ancienneté, en général, va de pair avec l'expérience, mais ce n'est pas systématique. L'objectivité d'un tel critère dépend notamment de la relation entre la nature de l'emploi et la fonction exercée.

L'employeur ne peut pas avoir une allégation vague ; dans chaque cas, les exigences que doit remplir le critère de l'ancienneté doivent être démontrées. La Cour a appliqué ce raisonnement dans plusieurs décisions, donnant des indications, des directives aux juges nationaux, qui doivent ensuite regarder au cas par cas, compte tenu de l'emploi, compte tenu de la nature de l'emploi, l'intérêt de ce critère.

Quelle est la portée de cette jurisprudence ? La France affirme certes une égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Dans le code du travail, il y a l'affirmation de l'égalité de traitement, mais cette égalité de traitement est-elle bien appliquée en ces termes ?

Devant la précarité du travail à temps partiel, on peut se poser légitimement des questions. On peut aussi se demander pourquoi il y a si peu de contentieux en France sur cette question.

Sur la question de la discrimination directe, concernant le travailleur à temps partiel, il y a des contentieux. Mais, s'agissant de la discrimination indirecte, je connais une seule affaire où le juge ne connaissait pas encore la jurisprudence communautaire et n'a pas retenu l'application du critère d'ancienneté par une caisse de sécurité sociale : il a exigé le doublement de l'ancienneté du travailleur à temps partiel par rapport au travailleur à temps plein.

Je ne connais qu'une seule affaire et, pourtant, ce mode de raisonnement de la Cour de Justice fonctionne fort bien. On le voit très bien fonctionner en matière de discrimination syndicale, mais on ne le voit pas fonctionner concernant les femmes.

La Cour cherche à réaliser l'égalité en fait et en droit, c'est pourquoi elle regarde l'impact d'une mesure pour s'interroger s'il n'y a pas de mesures discriminatoires, non pas frontalement, mais indirectement.

**Mme Geneviève Levy :** Dans le cadre de vos recherches, avez-vous analysé pourquoi la France n'avait pas de contentieux de ce type, alors que, pourtant, il y a certainement un nombre de cas, même s'ils ne sont pas très importants, qui justifieraient un recours.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Je me suis interrogée en effet à ce sujet.

D'abord, le travail à temps partiel conviendrait tellement bien aux femmes qu'il n'est pas vécu en termes de discrimination. Après tout, qui dit travail à temps partiel dit femme et on ne se pose pas tellement de questions. Il y a intériorisation par les femmes de cette conception.

Deuxième élément de réponse, la conception même du principe d'égalité en France. Il y a là une réponse juridique sur la conception même du principe d'égalité. Je vais vous en donner mon analyse.

Troisième raison, il y a une méfiance vis-à-vis du contentieux en France. On ne va pas facilement devant le juge. Il y a une méfiance par rapport au juge. Sauf que, sur des

questions comme celle-ci qui porte sur des droits fondamentaux, le juge est un autre juge, en quelque sorte. Il est obligé d'entendre les modes de raisonnement de la Cour de Justice et de les appliquer ; il commence à bien les connaître. Il a appliqué la jurisprudence de la Cour de Justice en matière d'égalité entre hommes et femmes avant même la transposition des directives récentes, avant même la loi du 16 novembre 2001 ; parce qu'il connaissait la directive, il a appliqué la jurisprudence communautaire. Ce n'est donc pas que le juge ne sache pas faire, c'est plutôt qu'il y a eu, pendant des années, pour les femmes qui s'aventuraient sur ce terrain de nombreux échecs. Il y a donc une méfiance par rapport aux juges.

Ce dont il est question, vous l'avez sans doute senti dans mes propos, c'est le rapport entre liberté du chef d'entreprise et égalité.

La liberté du chef d'entreprise a été le fondement du raisonnement du juge pendant longtemps : l'employeur seul juge. Avec le droit communautaire et la montée en puissance des droits fondamentaux, l'égalité de traitement entre hommes et femmes faisant partie des droits fondamentaux au sens de la Cour de Justice, le juge entend maintenant ce qu'il n'entendait pas auparavant.

Cependant, le pli a été pris de faire peu de contentieux.

Voilà donc trois types de réponse. Je pense aussi qu'il n'y a pas de savoir-faire pour lire les situations de fait comme des discriminations indirectes.

Le principe d'égalité est un principe ambigu, très général, évolutif, insaisissable. Au fond, on peut essayer de le caractériser en disant qu'il y a d'abord l'égalité de tous devant la loi, mais, au-delà de cette grande égalité qui est une victoire de 1789, il a bien fallu traiter de la même façon ceux qui étaient dans une situation égale et traiter différemment ceux qui n'étaient pas dans la même situation.

On a donc fait des catégories pour traiter de façon égale des situations égales, et de façon différente des situations différentes.

Cependant, en droit français, si on peut traiter de façon différente des situations différentes, doit-on le faire ? En principe, non. C'est une différence avec le droit communautaire. En principe, le droit français ne va pas obliger de traiter de façon différente des situations différentes, si bien que la loi est la même pour tous, sans que l'on regarde l'impact de la loi. Le droit français ne considère pas toujours la situation des femmes.

Il est peut-être intéressant de regarder historiquement comment cela s'est mis en place, car à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les mesures de protection concernant les femmes ont été nombreuses et ont visé à leur interdire un certain nombre de travaux, à limiter leur durée du travail, à interdire le travail de nuit, à interdire le travail dans des mines et souterrains, etc. En réalité, parce que les femmes n'étaient pas égales, on ne les traitait pas à égalité : elles avaient une place dans la famille et c'était au nom de leur place dans la famille qu'elles devaient avoir cette protection. Elles n'avaient pas le droit de vote, elles n'étaient pas égales, donc l'Etat se substituait au mari. Depuis qu'elles sont égales, la loi est neutre et on ne considère pas l'effet des mesures. On ne distingue pas.

Je voudrais, pour illustrer mes propos, prendre l'exemple de la loi sur les retraites dans la fonction publique. Avant la loi, il y avait, dans la fonction publique, une bonification d'un an par enfant, sans que les mères aient à s'arrêter de travailler. A l'issue de la loi, cette bonification n'est plus que de six mois.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La Délégation avait préconisé que l'on garde cette bonification, ce qui paraissait tout à fait logique.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** La loi a remplacé cette bonification d'un an par une validation de durée de cotisation, sous condition d'interruption d'activité ou de travail à temps partiel, avec des conditions énumérées dans le statut des fonctionnaires.

Or, ce sont majoritairement les mères qui vont s'arrêter. Au regard du droit communautaire, cette mesure n'est-elle pas discriminatoire ? Je pense que oui.

Compte tenu de tout le dispositif entourant le travail à temps partiel et l'allocation parentale d'éducation, du niveau de rémunération de cette allocation, ce dispositif est discriminatoire.

J'ai parlé d'égalité devant la loi, d'égalité dans la loi, d'égalité de traitement entre hommes et femmes, je voudrais maintenant illustrer l'égalité par la loi.

Là aussi, la loi sur les retraites me fournit un bon exemple, mais cette fois pour le secteur privé. En effet, la bonification de deux ans par enfant a été maintenue ; mais cette solution a été soumise au contrôle de constitutionnalité, ce qui n'avait pas été le cas auparavant. Cette bonification de deux ans sans condition d'arrêt et d'interruption d'activité existait depuis les années 75 ou 80, à l'imitation de la bonification existant dans la fonction publique, qui, elle, existait depuis 1924.

Dans sa décision du 14 août 2003, le Conseil constitutionnel admet, pour la première fois, une action positive, c'est-à-dire une mesure temporaire prise et acceptée au nom de l'intérêt général. Le Conseil constitutionnel reprend sa jurisprudence et l'applique aux femmes. Or, d'habitude il n'applique pas une telle analyse à une distinction fondée sur le sexe. Mais il reprend à cette occasion, pour la première fois, sa jurisprudence sur l'intérêt général.

Je me proposais de vous lire deux ou trois attendus, que vous devez connaître, sur la décision du Conseil.

*« Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;*

*« Considérant que l'attribution d'avantages sociaux liés à l'éducation des enfants ne saurait dépendre, en principe, du sexe des parents ;*

*« Considérant, toutefois, qu'il appartenait au législateur de prendre en compte les inégalités de faits dont les femmes ont jusqu'à présent été l'objet ; qu'en particulier, elles ont interrompu leur activité professionnelle bien davantage que les hommes afin d'assurer l'éducation des enfants ; qu'ainsi, en 2001, leur durée moyenne d'assurance était inférieure de onze années à celle des hommes ; que les pensions des femmes demeurent en moyenne inférieures de plus du tiers à celle des hommes ; qu'en raison de l'intérêt général qui s'attache à la prise en compte de cette situation et à la prévention des conséquences qu'aurait la suppression des dispositions de l'article L.351-4 du code de la sécurité sociale sur le niveau des pensions servies aux assurées dans les années à venir, le législateur pouvait maintenir, en les aménageant, des dispositions destinées à compenser des inégalités normalement appelées à disparaître. »*

La question est de savoir si ces inégalités sont véritablement appelées à disparaître, surtout lorsque les femmes travaillent à temps partiel.

Heureusement que le Conseil constitutionnel a reconnu pour la première fois une action positive pour tenir compte de la situation des femmes, puisque la retraite, finalement, est le révélateur de tout ce qui s'est passé antérieurement.

**Mme Arlette Grosskost :** Vous vous demandez si la dernière disposition prise en matière de retraites n'est pas discriminatoire. J'aimerais que vous en développiez l'argumentaire, car on peut l'interpréter de deux manières.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** A mon sens, elle est discriminatoire, car elle porte atteinte à la liberté d'exercer une activité professionnelle.

**Mme Arlette Grosskost :** C'est-à-dire ?

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** On peut l'analyser de deux façons. On peut l'analyser en termes de discrimination indirecte et dire que cette mesure concerne majoritairement les femmes et qu'elle est donc discriminatoire.

Je voudrais cependant nuancer mon propos. Pour cela, je voudrais insister sur la notion de discrimination indirecte. J'ai fait une première lecture à partir de l'arrêt Bilka, qui donne une définition de la discrimination indirecte en termes d'impact disproportionné : quand une mesure a un impact disproportionné sur un sexe par rapport à l'autre, elle est discriminatoire, sauf que cette notion de discrimination indirecte a évolué.

Dans les directives adoptées en 2000 concernant l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique ou portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail – deux directives adoptées sur le fondement de l'article 13 du Traité d'Amsterdam –, la notion de discrimination indirecte a changé.

La même notion est reprise par la directive 2002-73, qui modifie la directive de 1976 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Cette directive 2002 n'est pas encore transposée, elle le sera l'année prochaine.

Quelle est la nouvelle définition ? Alors qu'auparavant on regardait l'impact disproportionné, maintenant il est dit :

*« Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race, d'un sexe, à moins que... » (le reste est sans changement) « ... cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires. »*

Or, en réalité, n'y a-t-il pas un désavantage ?

Pour avoir droit à la majoration d'une durée de cotisation, il faut interrompre son activité ou bien avoir travaillé à temps partiel. La mesure est discriminatoire, car elle oblige, pour bénéficier de la validation de durée de cotisation, à interrompre ou à prendre un travail à temps partiel. Or, ce sont majoritairement les femmes qui le font.

**Mme Arlette Grosskost :** Je ne suis pas d'accord. Elles ont quelque chose en plus : avant elles avaient une bonification d'un an, maintenant elles en ont une de six mois. A la limite, c'est discriminatoire vis-à-vis des hommes.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Je ne parle pas des six mois. Les six mois sont justifiés par la fonction biologique.

Je m'interroge sur la nécessité d'interrompre ou de prendre un temps partiel pour avoir une validation de durée. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère.

Il y a égalité de traitement, c'est donc une mesure apparemment neutre ; cependant, si ce sont majoritairement les femmes qui le prennent, cela ne leur crée-t-il pas un désavantage au regard de leur carrière professionnelle ?

Cette disposition les enferme dans leur rôle maternel. Si elles veulent avoir, non plus une bonification, mais une validation, elles sont obligées d'en passer par les conditions posées.

On peut l'analyser en termes de discrimination indirecte, mais aussi, pourquoi pas, en termes de discrimination directe au regard de leur emploi. Cela les oblige en effet à interrompre ou à prendre un temps partiel.

Elles ont une garantie d'emploi, puisque la disposition s'applique dans la fonction publique, mais elles ont un niveau de rémunération en baisse si elles prennent un temps partiel et, si elles interrompent leur activité et prennent une allocation parentale d'éducation, elles ont un traitement inférieur. Pendant ce temps, elles cotisent pour leur pension vieillesse sur la base de l'allocation vieillesse des parents au foyer, qui n'est pas très élevée, car la base de cotisation a pour référence le Smic. Finalement, pendant cette période, la rémunération de la femme ne sera pas élevée, de même que sa pension. Il me semble que c'est une situation difficile, que l'on peut analyser en termes de discrimination.

**Mme Arlette Grosskost :** *A contrario*, si l'on avait voulu éviter une discrimination indirecte, qu'aurait-il fallu faire ?

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Appliquer l'arrêt de la Cour de Justice, l'arrêt Griesmar, c'est-à-dire maintenir la bonification, mais l'ouvrir au père, sous conditions.

**Mme Claude Greff :** Il y aurait alors une vraie discrimination.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Non, car on peut, par la loi, – article 141 du Traité d'Amsterdam –, autoriser des mesures en faveur des femmes, à condition qu'il y ait une clause d'ouverture aux pères qui se trouvent dans la même situation.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Dans ce cas, il leur faudrait prouver qu'ils se sont consacrés à l'éducation de leurs enfants.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** C'est le cas du père qui a élevé ses enfants seul, ou qui s'est retrouvé veuf, etc.

Il s'agit de l'égalité par la loi. Pour ne pas enfermer les parents dans une répartition traditionnelle des rôles, il faut une clause d'ouverture aux pères ; c'est prévu dans les arrêts de la Cour de Justice.

**Mme Arlette Grosskost :** Le principe de la bonification était, non pas le fait d'avoir élevé un enfant, mais de l'avoir mis au monde et de l'avoir élevé.

Or, la femme ne l'a pas élevé seule, elle l'a fait conjointement avec un homme. S'il y avait une discrimination, elle est là.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** La Cour de Justice vient de dire que ce n'est pas le fait d'avoir mis au monde des enfants qui compte, mais le fait de les élever après la naissance.

Il faut travailler les catégories : égalité devant la loi, c'est facile ; égalité dans la loi, on sait faire ; égalité par la loi, on ne sait pas faire.

Pourquoi, dans le secteur privé, maintient-on les deux ans de bonification pour les mères ? Parce qu'on n'est pas dans le champ du droit communautaire. La France peut donc continuer à maintenir cette bonification de deux ans par enfant.

Cependant, on peut se dire que cela ne va pas durer ainsi, car des pères veufs, ayant élevé les enfants voudront aussi cette bonification. Il y aura des contentieux.

**Mme Arlette Grosskost :** La raison des deux ans supplémentaires, ce n'est pas le fait d'avoir élevé les enfants, car toutes les femmes qui travaillent concomitamment à l'éducation de leurs enfants ont, malgré tout, ces deux années supplémentaires. Elles correspondent bien plus à une politique familiale visant à favoriser les naissances.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** La formulation de la loi n'est pas d'avoir des enfants, mais de les élever.

**Mme Claude Greff :** Quand la femme et le mari travaillent, matériellement la femme ne les a pas élevés davantage que le père, et pourtant, elle bénéficie des deux ans de bonification.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** En général, les carrières des femmes ne se font pas au même rythme que celles des hommes.

**Mme Arlette Grosskost :** Pas toutes.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Pourquoi, dans la fonction publique, les femmes sont-elles majoritairement dans les catégories B ? Regardez le « rapport Colmou ».

**Mme Arlette Grosskost :** C'est plus une question culturelle.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Justement, la Cour de Justice, pour faire évoluer les rôles, incite à ce que le père ait ponctuellement, lorsqu'il se retrouve dans la même situation, accès aux mêmes bonifications parentales. Au-delà, le débat c'est, après tout, de supprimer les avantages familiaux et de les remplacer par des services qui permettent beaucoup plus de liberté par rapport à l'activité professionnelle : des crèches, des



services bien conçus. C'est la solution, mais le système actuel a accordé des avantages familiaux. Comment fait-on bouger ce système ?

Finalement, ce sont les femmes du secteur privé les plus fragilisées, qui ont les carrières les plus discontinues, chaotiques, qui continuent à bénéficier des deux ans de bonification. Mais, dans la fonction publique, cette loi ne pose-t-elle pas problème ?

**Mme Claude Greff** : Il n'y a pas de précarité dans la fonction publique.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente** : Ce n'est pas au point de vue de la précarité qu'il faut se placer, mais de l'évolution de la carrière. Elle est différente pour une femme, même encore aujourd'hui.

**Mme Claude Greff** : Non, pas dans le public.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente** : Si. Il y a une interruption automatique, il faut neuf mois pour avoir un enfant.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin** : Pourquoi Madame Anne-Marie Colmou a-t-elle fait 17 propositions ?

**Mme Arlette Grosskost** : On est d'accord sur le principe : on dit « n'employez pas de jeunes femmes, car nous avons peur qu'elles fassent des enfants » ; c'est bien connu.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente** : Oui et cela existe toujours. L'évolution des carrières est différente.

**Mme Arlette Grosskost** : La bonification, que ce soit d'un an dans le public ou de deux ans dans le privé, était-elle faite pour compenser l'évolution des carrières ou était-elle une mesure de politique familiale ?

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente** : Selon moi, c'est une compensation.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin** : Cela a été conçu, bien souvent, comme des mesures natalistes, mais les finalités ont évolué.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente** : Je n'ai jamais compris que l'on ne se pose pas la question de l'année de service militaire. Personne ne la remet en cause.

J'ai été très choquée par le fait que l'on remette en cause l'année de bonification pour enfant dans la fonction publique, car j'ai toujours considéré que c'était une compensation par rapport à l'évolution de carrière. Même si aujourd'hui, au niveau des cadres, les femmes sont plus battantes, l'évolution professionnelle des hommes et des femmes n'est pas la même.

**Mme Arlette Grosskost** : C'est une interprétation : compensation ou mesure nataliste.

Il faut resituer la discrimination dans son contexte et se demander si c'est une mesure discriminatoire. Je n'en suis pas persuadée, c'est tout.

Si c'était une mesure nataliste, ce n'est pas une mesure discriminatoire.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Pourquoi pas ?

**Mme Arlette Grosskost :** Pour moi, c'est un plus.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Non, ce n'est pas un plus que d'être obligé de s'arrêter ou de travailler à temps partiel, que d'avoir une rémunération minorée, une retraite minorée. Ce n'est pas un plus pour la mère en question.

Celles qui auront des revenus supérieurs, pourront échapper à ce type de dispositif, pourront se faire aider, pourront continuer leur carrière. Elles ne demanderont pas à bénéficier du dispositif.

Celles qui ont des rémunérations moindres, demanderont à en bénéficier. Leur rémunération sera à temps partiel, l'évolution de carrière ne se fera pas, leur retraite sera minorée, etc.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Je pense que le temps partiel est toujours subi.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** C'est pourquoi je n'ai pas voulu entrer dans ce débat au départ.

**Mme Claude Greff :** Ce n'est pas non plus systématique. Il est aussi un choix.

**Mme Arlette Grosskost :** Certaines femmes préfèrent avoir une rémunération moindre, d'autres avoir un épanouissement dans le travail à temps complet.

Il est certain qu'il faut proposer davantage de structures d'accueil pour que le choix soit total.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Le temps partiel peut être apparemment choisi, mais je ne suis pas convaincue qu'il soit véritablement choisi. Ce qui m'inquiète, c'est le jour où l'on fera le compte final au terme de la carrière des femmes ayant travaillé à temps partiel.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** La question pour moi est de dire que, finalement, le temps partiel est présenté comme une mesure de conciliation vie familiale/vie professionnelle mais, qu'en réalité, c'est une mesure de conciliation pour les mères.

Or, c'est discriminatoire, parce que l'articulation vie familiale/vie professionnelle est un corollaire de l'égalité de traitement au sens de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Donc, si l'on n'avance pas sur une conciliation pour les parents, et non pas seulement pour les mères, le travail à temps partiel restera discriminatoire.

**Mme Arlette Grosskost :** Je pense que la réflexion doit dans ce cas aller beaucoup plus loin. Puisque nous sommes en plein débat sur le divorce par exemple, cet espèce de différentiel que vous constatez, qui est un choix à l'intérieur de la famille, devrait

porter conséquence au niveau de la rupture de la vie familiale de quelque manière que ce soit, par le divorce ou par le décès. Or, je crois, au contraire, que l'on s'en éloigne.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** On prend le problème par un bout et on retrouve un ensemble plus large.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Je suis tout à fait d'accord. C'est pour cela que j'ai voulu travailler sur le temps partiel, car autour du temps partiel, il faut mener une réflexion sur l'ensemble de ce que représente le travail de la femme, sur l'articulation vie familiale/vie professionnelle.

S'agissant du divorce, on va faire une loi qui, à terme, aura des conséquences terribles pour les femmes qui ne travaillent pas à temps plein. Je crois que l'on oublie cet aspect, ce qui m'inquiète beaucoup.

**Mme Geneviève Levy :** On ne l'a pas complètement oublié. On l'a peut-être insuffisamment traité.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** C'est un aspect qu'il ne faudra surtout pas négliger, notamment dans les recommandations que la Délégation fera sur le temps partiel, et qu'il faudra relier à d'autres domaines, comme la retraite ou le divorce.

Nous en sommes au début de notre réflexion sur le temps partiel et sur ses vraies conséquences et nous ne voyons pas aujourd'hui encore tous les dégâts que cela va occasionner.

**Mme Claude Greff :** Il faut différencier le temps partiel imposé et le temps partiel choisi. Dans notre réflexion, il sera nécessaire de nuancer ces deux notions. Quand on opte pour un temps partiel choisi, cela veut dire qu'on choisit une qualité de vie.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Je l'espère. Mais il y a des professions pour lesquelles cela ne représente pas une qualité de vie.

**Mme Claude Greff :** Il y a des choix contraints. Comment les définiriez-vous ?

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Il est plus pratique que l'un des deux parents s'arrête et, comme c'est la femme qui gagne un peu moins que le mari, il va de soi que c'est à elle de s'arrêter.

**Mme Claude Greff :** Il s'agit d'une contrainte décidée à deux.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Au départ.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** Apparemment.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** Le couple décide ensemble que la femme prendra un temps partiel, mais le jour où la femme se retrouve abandonnée, même s'il est vrai que cela a été un choix de couple au départ, la vie évoluant, elle se retrouve dans une situation très difficile.

**Mme Claude Greff :** Puisque le choix a été commun, il faut l'assumer.

**Mme Marie-Jo- Zimmermann, présidente :** C'est en cela que je dis que la loi sur le divorce n'assume pas complètement ce choix.

**Mme Claude Greff :** Je suis d'accord. A partir du moment où l'on rompt un choix de vie, il faut assumer un temps partiel choisi à deux ; l'homme doit donc assumer le désagrément de ce qui était vécu comme quelque chose de positif avant la rupture, mais qui, au final, ne l'est plus.

Mais lorsque c'est un temps choisi, vécu jusqu'au bout, pourquoi la femme devrait-elle se sentir pénalisée par rapport à une autre femme ?

Je trouve discriminatoire de donner les mêmes avantages à une femme qui a choisi un temps partiel et à une autre qui n'a pas choisi le temps partiel.

De même, j'étais opposée à la solution de l'arrêt Griesmar, car il n'y avait aucune raison que l'homme bénéficie des mêmes bonifications que sa femme.

**Mme Marie-Thérèse Lanquetin :** La Cour de Justice ne résout pas le problème de M. Griesmar, elle donne la solution de principe et elle dit « compensation à la mère et au père, s'il fait la preuve qu'il a été veuf et qu'il a élevé les enfants ».

L'affaire est revenue devant le Conseil d'Etat français et c'est lui qui a assimilé la situation de la mère à celle du père en disant qu'il a des enfants à charge et qu'il les a élevés. Mais ce n'est pas ce que dit la Cour de Justice. Il y a un espace entre l'arrêt du Conseil d'Etat et celui de la Cour de Justice, que la France n'a pas voulu voir.

C'est cet espace que j'essaie de travailler, car la Cour de Justice cherche à faire évoluer les rôles.

**Audition de Mme Marie-France Boutroue,  
conseillère à la Confédération Générale du travail**

*Réunion du mardi 13 avril 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Marie-France Boutroue, conseillère à la Confédération Générale du Travail, à qui je demanderais tout d'abord de nous dresser un panorama du travail à temps partiel dans les entreprises : les tranches d'âge particulièrement concernées, la durée moyenne du temps partiel au cours d'une carrière et les répercussions du passage aux 35 heures.

J'aimerais également connaître votre avis sur l'évolution du temps partiel et sur la façon de le faire évoluer, car j'ai quelques inquiétudes, notamment sur les retraites : quelqu'un qui a travaillé à temps partiel aura également une retraite partielle. Comment gérer ce problème ? Pourrait-on éventuellement proposer une bonification pour les travailleurs à temps partiel ?

Je suis assez inquiète de l'évolution du temps partiel : au départ, le recours au temps partiel s'est fait dans une bonne intention, mais, progressivement, du temps choisi on est passé au temps subi, notamment dans certaines branches.

**Mme Marie-France Boutroue** : J'ai regardé les éléments statistiques que je possédais et je me suis aperçue que, si, pendant toute une période, on a eu beaucoup de statistiques, depuis quelques années on en a peu sur le travail à temps partiel.

Or, dans le cadre du passage aux 35 heures dans les entreprises, il y avait possibilité, pour les salariées à temps partiel, de pouvoir négocier le passage à un temps plein, mais je ne suis pas certaine que les salariées aient opté vraiment pour un temps plein, c'est-à-dire un passage à 35 heures ; je crois plutôt qu'elles ont demandé à rester à temps partiel, avec une augmentation de salaire.

Je n'ai pas beaucoup d'informations sur la qualité du temps partiel dans les branches d'activité.

Dans certaines professions, il n'y a que des offres d'emploi à temps partiel : la restauration collective, les hôtels, cafés, restaurants... Même dans certaines professions comme les pharmacies ou les laboratoires d'analyses médicales, il n'est pas rare, et c'est même assez fréquent, de voir uniquement des propositions d'offres d'emploi à temps partiel. Cela donne aux employeurs la possibilité de mieux gérer leur personnel et, surtout, comme ils en ont moins à temps complet, d'avoir moins de charges salariales.

Les employeurs font souvent des enquêtes sur le taux de fréquentation du commerce suivant les jours, les semaines et les heures et, en fonction de ces taux de fréquentation, ils organisent le travail et la présence des salariés nécessaires.

J'ai regardé ce qui se passait dans le commerce, car c'est là qu'il y a le plus de temps partiel. En 1999, par exemple, dans le commerce de détail, les femmes sont à 43,9 % à temps partiel. Dans le commerce de gros, elles sont à 18,6 %.

Si l'on prend le commerce principalement, on s'aperçoit qu'elles sont le plus souvent à temps partiel et que le fait qu'il y ait eu passage aux 35 heures ne leur a pas fait bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail ; mais il y a eu une nouvelle organisation du temps de travail par rapport au temps partiel.

Même la DARES, qui a fait beaucoup d'enquêtes sur la qualité des loisirs des hommes et des femmes passés à 35 heures, n'en a pas vraiment fait sur le nombre de salariées à temps partiel ; on ne sait donc pas si elles ont refusé ou non le temps partiel dans le cadre des 35 heures.

Je pense que c'est dû en partie aux équipes syndicales -je ne parle que pour la CGT, mais cela doit être vrai pour toutes les autres- qui n'ont pas d'éléments concrets sur le passage de 39 à 35 heures dans les différentes branches d'activité. On dispose d'éléments sur le nombre de salariées couvertes, mais il n'y a pas eu de travail approfondi sur les femmes à temps partiel.

Nous avons des craintes portant sur les recommandations de Bruxelles, visant à augmenter le taux d'emploi des femmes en France et vantant le modèle nordique. Il n'est pas certain, en faisant l'équivalence temps plein, qu'il y ait plus de femmes travaillant dans les pays nordiques qu'en France, car dans les pays nordiques elles travaillent quasiment toutes à temps partiel. Elles sont venues travailler par le biais du temps partiel, parce qu'il n'y a pas les mêmes modes d'accueil des enfants, etc.

En France, les femmes sont rentrées sur le marché du travail par le temps plein à la sortie de la guerre et ce n'est que depuis les années 80 ou 82 que le temps partiel augmente.

En proportion, il n'a pas augmenté de façon considérable : 29,7 % de l'emploi féminin et 5,1 % de l'emploi masculin, soit entre 17 et 20 % de temps partiel par rapport au total de l'emploi salarié. Parmi ces 17 à 20 % de travailleurs à temps partiel, il y a 83 % de femmes. On ne constate pas de forte augmentation. Je pense donc que, si cette forme de travail plaisait aux femmes, on aurait assisté à une augmentation considérable du temps partiel ; mais ce n'est pas le cas, elles cherchent vraiment à obtenir un temps plein.

On peut aussi remarquer que ce sont surtout les bas salaires et les temps partiels qui prennent des congés parentaux. Quand les femmes ont des enfants, ce n'est pas avec un salaire à temps partiel qu'elles peuvent travailler, payer la crèche ou d'autres formes de garde d'enfants. Au bout de trois ans, à peine la moitié des 600 000 femmes ayant pris ce congé parental repartent au travail, car elles sont complètement déconnectées du monde du travail.

En matière de formation professionnelle, on essaie de faire avec nos branches d'activité un certain nombre de propositions pour que les femmes ayant pris un congé parental ne soient pas complètement extérieures à l'entreprise, et qu'un lien soit conservé entre l'entreprise et les salariées. Les informations données aux salariés en place doivent être transmises aux salariées à temps partiel, par exemple, ce qui émane du comité d'entreprise, afin qu'il y ait toujours existence d'un lien avec l'entreprise et que ces salariés ne soient pas complètement déconnectés.

Une des propositions faites dans le cadre de l'accord interprofessionnel consiste à faire, au retour d'une femme en congé parental, un bilan de compétence, de manière à déterminer où elle en est et ensuite lui obtenir une formation, si besoin est.

Les femmes à temps partiel ne vont pas souvent ou ne vont jamais en formation, car l'employeur considère que, n'ayant pas le même temps de présence dans l'entreprise, elles ne sont pas aussi rentables que les travailleurs à temps plein, et qu'il n'est donc pas nécessaire de leur donner une formation.

Il y a des professions où la situation est vraiment catastrophique. Dans le nettoyage, c'est encore pire que dans les autres secteurs d'activité, puisqu'il s'agit d'une population immigrée. Les femmes ne vont quasiment jamais en formation, car cette formation devrait se passer sur le lieu de l'entreprise et non pas à l'extérieur, puisqu'elles n'ont pas le permis de conduire. Les premiers stages dont elles ont besoin sont surtout, avant toute autre formation, des stages d'alphabétisation.

Le domaine du nettoyage est un peu particulier, car, d'une part, ce sont surtout les hommes qui négocient, alors que la population féminine employée est très importante et, d'autre part, comme ce sont des immigrées, il s'y ajoute des questions d'ethnie et de hiérarchie entre ethnies.

Quand on pose des questions à des femmes de ménage en leur demandant si elles ont des problèmes, elles répondent qu'il faut voir le chef. On leur dit que ce n'est pas le chef qui va régler leurs problèmes, mais, dans bien des cas, le chef étant aussi le délégué syndical, elles n'osent pas réclamer quoi que ce soit, car c'est lui qui négocie directement avec l'employeur.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Quand vous parlez d'ethnie, que voulez-vous dire exactement ?

**Mme Marie-France Boutroue** : Il y a une hiérarchie établie en fonction de qui ils sont en Afrique.

Dans ce secteur d'activité, il n'y a pas beaucoup de militantes femmes, ce ne sont quasiment que des hommes.

**Mme Claude Greff** : C'est un problème de culture.

**Mme Marie-France Boutroue** : Tout à fait, mais c'est handicapant pour la prise en compte de ces problèmes.

Je vais terminer sur ce que je vous disais tout à l'heure sur l'égalité hommes/femmes. Nous avons travaillé sur les questions de retraite, car nous nous sommes aperçus que, dans le cadre des discussions sur les retraites, il y avait pour les femmes à la retraite une différence de 42 % avec les pensions de retraite des hommes.

Nous allons travailler ces questions, car il faut vraiment que nos équipes syndicales comprennent que ce n'est pas une fois à la retraite qu'il faut s'occuper de ces questions d'emplois et de salaires, mais que c'est bien lorsque on est en pleine activité, que l'on peut s'occuper de ces questions.

Voilà tout ce que j'ai pu obtenir comme informations sur les questions de temps partiel. J'ai l'impression que cette question a été mise de côté ces dernières années.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Que faut-il faire pour la réactiver ?

**Mme Marie-France Boutroue** : J'ai le sentiment qu'il y a plusieurs axes.

D'une part, en ce qui concerne les enquêtes sur le temps partiel, je n'ai pas trouvé beaucoup d'éléments sur la situation des salariés à temps partiel, pas seulement en termes d'emplois, mais de qualité d'emplois. On s'aperçoit cependant que ce sont les salariés les plus mal rémunérés, mais aussi ceux qui ont les qualifications les plus basses, surtout dans certaines professions. J'ai donc l'impression que si nous disposions d'éléments statistiques, on pourrait avoir une meilleure lisibilité de cette question.

D'autre part, je pense que la question des retraites et de la protection sociale, doit permettre de redimensionner le temps partiel et, notamment, de le faire évoluer vers un travail à temps complet, car on voit bien les méfaits du travail à temps partiel en termes de pension.

Troisième élément qui me semble important, il faudrait réactiver, au niveau de la négociation, les commissions nationales paritaires de l'emploi, qui permettent, une fois par an, de regarder l'impact, en termes d'emplois, des salaires et des qualifications.

Dans les plans nationaux d'actions pour l'emploi et les perspectives données chaque année par le Gouvernement, pourrait figurer, dans le cadre de l'augmentation du taux d'emploi, une volonté affichée de créer des emplois à taux plein. En interrogeant davantage toutes les branches d'activités par l'intermédiaire du ministère, cela permettrait aussi de relancer le dialogue entre le patronat et les organisations de salariés sur la question du taux d'emploi et de la qualité de l'emploi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Souhaitez-vous intervenir sur ce point au niveau syndical ?

**Mme Marie-France Boutroue** : Ce devrait être aussi un des enjeux de la loi sur l'égalité professionnelle. Avec les critères pertinents, cette loi permet de réintégrer la question du temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Comment réactivez-vous la question du temps partiel dans ce cadre ?

**Mme Marie-France Boutroue** : Par rapport à l'embauche et au recrutement.

Va-t-on recruter et engager des temps partiels alors que l'on en connaît en partie les méfaits, ou va-t-on engager des salariés à temps complet ? Ensuite, à travers les questions d'inégalités salariales, se pose la question des bas salaires.

Je sais que le Comité du Dialogue Social Européen et International est en train de mener une réflexion sur les exonérations de cotisations. Il serait intéressant de savoir si les exonérations de cotisations liées à l'embauche de travailleurs à temps partiel ont permis l'engagement d'un grand nombre de salariés et si elles ont été bénéfiques ou non.

En fonction de la réponse, on vérifierait peut-être que ce n'est pas parce qu'il y a des exonérations de cotisations que les embauches se font à temps complet.

**Mme Claude Greff** : Avez-vous des statistiques permettant de savoir les temps partiels qui résultent d'une proposition d'embauche et ceux qui reflètent la volonté des femmes de vouloir vivre un temps partiel ?



**Mme Marie-France Boutroue** : Il y a très peu de statistiques et on n'arrive pas à les obtenir.

**Mme Claude Greff** : Ce serait très important de le savoir. La proposition d'un temps partiel émanant d'un employeur voulant bénéficier des services d'hommes ou de femmes pour avoir des charges moins importantes et des avantages, est condamnable, car cela a des effets négatifs sur l'avenir du salarié, sur sa carrière et, automatiquement, sur sa retraite.

En revanche, si 43 % des femmes à temps partiel sont dans le commerce de détail, la raison en est aussi que c'est un secteur de communication et d'ouverture et que, comme le secteur sanitaire et social, il est souvent privilégié par les femmes. Si les femmes s'investissent dans ce secteur, c'est peut-être qu'elles savent qu'il est conciliable avec un temps partiel, à la différence d'autres secteurs.

Si l'on pouvait disposer de telles statistiques, cela nous permettrait d'agir en tant que Délégation aux droits des femmes. Or, vous remarquez que vous aviez peu de statistiques de ce genre, la dernière datant de 1999. Il faudrait disposer de statistiques plus récentes, car la société a beaucoup évolué depuis cinq ans.

**Mme Marie-France Boutroue** : On a peu de statistiques, parce cette question a été laissée de côté. Il me semblerait donc important de confier, par exemple à la DARES, une enquête statistique sur le passage aux 35 heures des salariées à temps partiel.

La loi aurait pu être un levier pour que les femmes à temps partiel travaillent à temps complet.

Elle a apporté un certain nombre de garanties. Elle a permis d'éviter qu'il n'y ait plusieurs coupures ou des coupures très longues au cours de la journée. Elle a réintroduit ce qui existait auparavant, c'est-à-dire la modification du contrat de travail pour tenir compte du nouvel horaire, si, pendant 12 semaines consécutives, l'horaire réel moyen a dépassé de deux heures au moins l'horaire prévu au contrat.

**Mme Claude Greff** : Pouvez-vous nous confirmer que les 35 heures ne sont pas applicables aux travailleurs à temps partiel ?

**Mme Marie-France Boutroue** : Les 35 heures sont applicables pour tous, même pour les temps partiels.

Les temps partiels avaient la possibilité, soit de diminuer leurs horaires, soit de passer à 35 heures. Pour les personnels qui sont passés à 35 heures alors qu'ils en faisaient 32, cela représente une augmentation de 3 heures de durée du travail et cela pose le problème de leur nouvelle répartition. A l'inverse, les personnels réduisant leur temps de travail de deux ou trois heures, pouvaient tomber, en fonction des nouveaux horaires, en dessous de la barre limite pour la sécurité sociale.

**Mme Claude Greff** : Cela pouvait être pénalisant pour ces personnels si les entreprises n'avaient pas la possibilité de proposer un passage à 35 heures.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Il serait intéressant d'avoir une étude sur ce point.

**Mme Claude Greff** : Si l'on veut réactiver la question du temps partiel, il nous faut des éléments sur lesquels s'appuyer.

**Mme Marie-France Boutroue** : Le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale pourrait demander une enquête à la DARES.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Cela nous donnerait des bases sur lesquelles on pourrait véritablement travailler.

**Mme Marie-France Boutroue** : Plusieurs types d'enquêtes de la DARES sont possibles : une enquête générale sur le temps partiel, toutes branches d'activités confondues ou des enquêtes propres à certaines branches d'activités, ce qu'ils ont déjà fait.

Il suffirait donc d'examiner les secteurs où il y a un développement important des temps partiels : les hôtels, cafés, restaurants, notamment, qui représentent un grand nombre de personnes concernées.

**Mme Claude Greff** : Dans ce secteur, professionnellement, on comprend le recours au temps partiel. Il y a les horaires du matin et les horaires de l'après-midi. Si l'entrepreneur embauchait un temps complet il serait obligé de payer des gens « à ne rien faire » pendant la coupure.

**Mme Marie-France Boutroue** : Oui, il peut y avoir une réorganisation du travail.

Je sais que le Comité du Dialogue Social Européen et International est en train de mener une enquête sur les exonérations de cotisations. Je ne suis pas certaine qu'il y ait un volet particulier sur le temps partiel, mais, dans le cadre de cette enquête, ils pourraient intégrer cet aspect des choses.

**Mme Claude Greff** : C'est un aspect que l'on occulte totalement.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Pourquoi occulte-t-on totalement le temps partiel ? Quel est votre avis ?

**Mme Claude Greff** : J'ai sincèrement l'impression que le recours au temps partiel correspondait au départ à un souhait des femmes qui, d'une part, n'avaient pas forcément la formation et, d'autre part, n'avaient pas la disponibilité nécessaires pour obtenir un temps plein. Ensuite, elles ont voulu intégrer la vie professionnelle et les entrepreneurs, les entreprises ou les établissements ont perçu les avantages qu'ils avaient à cumuler deux temps partiels plutôt qu'un temps complet. Je pense que cela a conduit à une dérive et que c'est la raison pour laquelle on l'occulte aujourd'hui.

**Mme Marie-France Boutroue** : C'est comme toute nouvelle mesure.

Le temps partiel permet aux femmes de ne pas arriver de très bonne heure le matin, de partir un peu plus tôt le soir et d'avoir des horaires aménagés. Ensuite, quand les femmes sont nombreuses à recourir à cette forme de travail, cela change la donne, parce que les employeurs réagissent de différente manière.

Ils ont commencé par dire que, si elles acceptaient un temps partiel, ils seraient d'accord, mais que la masse de travail à réaliser serait la même. Ensuite, on est passé de

cette situation à une situation inverse, où les employeurs, – je l'ai vu dans différentes professions – ont réalisé des études de marketing pour voir le taux de fréquentation des magasins et, en fonction du taux de fréquentation, ils ont engagé du personnel à certaines heures et pas à d'autres.

Si vous prenez Auchan par exemple, dans le secteur de la grande distribution, c'est ce qu'ils ont fait. Ils ont complètement modifié leurs contrats à temps complet en fonction des périodes d'ouvertures. Il y a donc eu des remises en cause...

**Mme Claude Greff** : C'est la raison pour laquelle il y a des coupures dans les horaires. Or, dans l'esprit des femmes au départ, le temps partiel c'était le mi-temps. Il permettait d'adapter la vie professionnelle à la vie familiale et ultérieurement de réintégrer la société professionnelle ; à mon avis, maintenant, on est parti dans une dérive.

**Mme Marie-France Boutroue** : C'est parti dans une dérive mais, en même temps, Mme Nicole Ameline, quand nous en avons discuté avec elle, considère aussi que c'est une façon d'articuler, à la fois son temps de travail et sa vie privée.

**Mme Claude Greff** : Elle n'a pas tort sur ce point.

**Mme Marie-France Boutroue** : Elle n'a pas tort, mais encore faut-il vérifier que le temps partiel est vraiment choisi et non pas imposé par les employeurs.

Certains employeurs disent que les femmes s'en contentent et que cela leur permet de pouvoir aller chercher leurs enfants à l'école. En définitive, il y a aussi des femmes qui choisissent, pas forcément volontairement, mais qui font le choix de cette organisation, car elles n'ont pas les moyens de payer une nourrice.

On aurait besoin d'y voir plus clair entre le temps partiel choisi qui existe...

**Mme Claude Greff** : J'ai quitté temporairement mon travail pour élever mes enfants, et je me suis remise à mi-temps lorsque mon quatrième enfant est entré à l'école. J'ai eu la chance d'avoir un métier qui me permettait de reprendre un temps complet, mais c'était un choix au départ.

Le temps partiel choisi existe donc véritablement. Une étude sur ce sujet me semble essentielle.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Quand il s'agit d'un temps partiel subi, peut-on préconiser des mesures d'accompagnement pour la retraite ?

**Mme Marie-France Boutroue** : On ne peut pas s'appuyer sur des cas individuels.

A mon avis, pour avoir une orientation et créer des perspectives, il faudrait que l'on ait des enquêtes qui permettent, à un moment donné, de prendre un certain nombre de directions ou de moyens. Si l'on ne donne que des exemples, on trouvera toujours les bons exemples inverses, qui feront que l'on ne pourra pas mettre en place des mesures adéquates.

**Mme Claude Greff** : Dans une entreprise qui, financièrement, et parce qu'elle n'a pas l'opportunité d'apporter du travail, ne propose qu'un mi-temps, le travailleur à temps partiel dira qu'il lui a été imposé. C'est donc délicat.

**Mme Marie-France Boutroue** : Les employeurs à temps partiel sont souvent les grandes entreprises et non pas les petites.

**Mme Claude Greff** : J'aimerais avoir des statistiques sur ce point.

**Mme Marie-France Boutroue** : Dans le secteur du commerce, certaines entreprises sont petites par la taille, mais elles font partie de groupes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Il y a un important travail de recherche à faire.

**Mme Marie-France Boutroue** : Oui, car les derniers chiffres disponibles remontent au rapport de Mme Catherine Génisson en 1999.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : De plus, quand on dit que le temps partiel subi diminue depuis 1998, je n'en suis pas convaincue.

**Mme Marie-France Boutroue** : Moi non plus. Si certaines grandes branches d'activités offrent uniquement des emplois à temps partiel, on pourra toujours dire que cela correspond à une volonté des salariées de prendre le temps partiel, mais si on ne leur propose pas autre chose et qu'elles sont au chômage, il est évident qu'elles vont prendre cet emploi.

Certains vont dire que ce n'est pas un temps partiel subi, parce que, après tout, elles ne sont pas obligées de prendre ce travail, mais dans la mesure où elles sont au chômage depuis un certain nombre de mois ou d'années et qu'elles ont besoin de retravailler, elles prennent ce qu'on leur propose pour ne pas rester en dehors du marché du travail.

**Mme Claude Greff** : Il y a donc d'un côté un temps partiel subi, mais aussi un temps partiel choisi faute de mieux. Il faudrait une véritable expertise qui permette de voir l'évolution du temps partiel depuis de nombreuses années et jusqu'à aujourd'hui, et pas seulement jusqu'en 1999.

**Mme Marie-France Boutroue** : Dans le bilan de la négociation collective, qui sort tous les ans, et qui donc devrait sortir en avril ou mai, il y aura peut-être des statistiques plus récentes.

**Mme Claude Greff** : Notre réflexion porte sur la précarité que peut engendrer le travail à temps partiel et sur ses répercussions en matière de retraite.

Si c'est un temps partiel choisi, la femme ou l'homme saura qu'il ou elle aura une retraite proportionnelle au temps choisi. Si le temps partiel est imposé par l'entreprise, il faut qu'il y ait une compensation par l'entreprise pour la retraite de celui à qui elle l'impose.

**Mme Marie-France Boutroue** : La DARES pourrait étudier davantage quelques grands secteurs, où se concentre l'essentiel du temps partiel et, dans les grandes entreprises, faire des enquêtes d'opinion pour savoir si les femmes qui travaillent à temps partiel l'ont choisi.

**Mme Claude Greff** : Il y a des secteurs privilégiés par les femmes, - je pense à l'enseignement -, parce qu'il est compatible avec une vie de famille. Il y a des secteurs de la

médecine, privilégiés par les femmes, tels que la dermatologie, la gynécologie (mais pas la gynécologie obstétrique), parce que c'est compatible avec une vie familiale.

Donc il y a sûrement des temps partiels choisis par les femmes. Il est certain que d'autres sont imposés, mais il faudrait connaître la proportion entre les deux.

**Mme Marie-France Boutroue** : C'est aussi lié aux choix des jeunes filles, car il y a des métiers dans lesquels il y a beaucoup de femmes et d'autres très peu.

Il faudrait donc faire un croisement des informations.

**Mme Claude Greff** : Ce serait intéressant.

**Mme Marie-France Boutroue** : Dans le commerce, il y a 37 % de femmes à temps partiel. Il n'y en a que 34 % pour le commerce de détail et 19 % pour le commerce de gros.

Dans les métiers de service comme la logistique (sécurité, nettoyage), elles sont 27 % à temps partiel et dans les services aux particuliers, qui incluent l'aide à domicile, elles sont 21 %.

On dit souvent que les femmes ont une certaine dextérité et certaines qualités intrinsèques qui leur permettent d'être beaucoup plus efficaces.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Nous allons interroger le Ministre, pour obtenir un état des lieux du travail à temps partiel.



**Audition de Mme Danièle Karniewicz,  
secrétaire nationale du pôle protection sociale  
de la Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**

*Réunion du mardi 13 avril 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous accueillons maintenant Mme Danièle Karniewicz, secrétaire nationale du pôle protection sociale de la Confédération générale des cadres, accompagnée de Mme Carole Couvert.

La Délégation aux droits des femmes a entamé une série d'auditions sur le travail à temps partiel, thème d'étude qu'elle a retenu cette année.

Chez les cadres, ce travail à temps partiel est relativement utilisé par les femmes et il s'agit d'un temps choisi plutôt que subi, ce qui n'est pas le cas d'autres catégories.

Pouvez-vous nous indiquer les conditions de travail effectives des salariées à temps partiel ? Le temps partiel est-il choisi à un moment de leur carrière pour une période de temps définie ? Reviennent-elles facilement à temps complet ? Quelles ont été les répercussions du passage aux 35 heures sur leur situation ?

**Mme Danièle Karniewicz :** J'ai en charge le secteur protection sociale, qui englobe notamment la retraite, la maladie, la famille. Carole Couvert s'occupe davantage de la partie égalité, équilibre des temps, que nous abordons, non pas sous l'aspect travail des femmes ou place des femmes, mais sous l'aspect équilibre entre le temps familial et le temps professionnel.

En faisant fonctionner des groupes de réflexion à la Confédération, groupes mixtes bien sûr, nous échangeons des expériences de parcours et nous cherchons à déterminer ce qu'il convient de faire pour améliorer l'équilibre des temps. C'est notre démarche aujourd'hui.

Pour les cadres, vous l'avez dit, le temps partiel est souvent un temps choisi : 38 % des cadres à temps partiel l'ont choisi par rapport à un parcours de vie et à leur équilibre familial. Nous n'avons pas suffisamment d'autres éléments quantitatifs.

Néanmoins, nous avons lancé depuis quelque temps des études au niveau des branches professionnelles, car c'est à ce niveau que nous saurons exactement comment le temps partiel est vécu et quelles sont les statistiques réelles. Nous aurons assez vite les résultats de ces études que nous mettrons à votre disposition.

Aujourd'hui, notre propos est plus qualitatif que quantitatif, mais déjà, au niveau qualitatif, nous constatons de nombreux éléments assez forts en ce qui concerne le vécu du passage à temps partiel pour les cadres.

Les femmes subissent l'environnement masculin dans leur démarche de travail à temps partiel. Elles font à un moment donné un choix de vie, mais pas nécessairement en le vivant bien, car dans leur travail, elles sont dans un environnement masculin qui véhicule

l'idée que, pour être un cadre performant, il faut être très présent. C'est vécu ainsi dans le contexte managérial de l'entreprise.

Des études ont été faites aussi dans des municipalités, et Rennes a démarré une étude qui conforte exactement ce que l'on trouve dans les entreprises, à savoir qu'une femme aime bien arranger sa journée pour commencer tôt le matin et finir tôt le soir, de manière à avoir une plus grande disponibilité pour aller chercher ses enfants à l'école.

Une femme qui déborde dans son temps de travail peut considérer que c'est un manque d'organisation et se dire qu'elle a débordé faute de s'être suffisamment organisée. Elle se culpabilise toute seule, alors qu'un homme n'a pas du tout cette idée ; il pense souvent que le fait de rester longtemps dans l'entreprise est un symbole d'implication forte.

Déjà au niveau du comportement, il y a un phénomène très fort, qui fait que la femme a du mal à passer à temps partiel car, si elle fait ce choix, elle est persuadée de faire en même temps le choix d'une carrière ralentie, puisqu'elle ne correspondra plus aux clichés du manager performant, qui se doit d'afficher un temps de présence très long.

C'est pourquoi les femmes prennent beaucoup plus difficilement l'option du temps partiel, et quand elles le font, elles font inconsciemment un choix de carrière très ralentie. C'est un sentiment très fort chez les cadres.

**Mme Carole Couvert :** Il y a plusieurs freins au développement du temps partiel, du moins pour la population que nous représentons, qui est celle de l'encadrement, donc les agents de maîtrise et les cadres.

Une personne passant à temps partiel choisira des horaires et des jours travaillés et non travaillés par rapport à son organisation personnelle, pour arriver à mieux concilier à la fois sa vie professionnelle et sa vie familiale.

Or, au niveau de l'encadrement, il y a de nombreux imprévus, des impondérables, qui vont venir percuter l'organisation mise en place par la femme et qui vont générer tout un ensemble de dysfonctionnements et de surcoûts. Une réunion qui ne sera pas prévue et qui finira plus tard impliquera de faire garder les enfants. La femme devra trouver tout un ensemble de systèmes parallèles pour continuer à concilier sa vie familiale, tout en étant performante au niveau de l'entreprise.

Se pose également le problème de la charge de travail. Souvent, même avec les 35 heures, certaines sont passées à temps partiel sans que leur charge de travail n'ait été revue. Cela signifie que ces femmes sont passées à temps partiel en termes de salaire, qu'elles ont réussi à débloquer des journées pour leur famille, leurs enfants ou d'autres activités, mais, en revanche, que leur charge de travail est restée à temps plein, ce qui veut dire que leurs journées se sont étendues et que leur durée hebdomadaire de travail a augmenté, contrairement à ce qu'implique un passage à temps partiel.

Sur ce point, nous disposons de statistiques. Globalement, pour l'encadrement, – je ne parle que du collège cadres –, les femmes entre 1995 et 2001 travaillent 25 minutes de plus.

**Mme Danièle Karniewicz :** Alors que, avec la réduction du temps de travail, les hommes ont diminué leur temps de travail, le phénomène est inverse pour les femmes.



**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vingt-cinq minutes, c'est considérable.

**Mme Danièle Karniewicz :** Sur cette période, c'est beaucoup.

**Mme Carole Couvert :** Il y a deux facteurs explicatifs. Le temps de présence au bureau a augmenté, mais également le travail qu'elles emmènent à la maison et qu'elles font pendant que les enfants dorment ou jouent.

Aujourd'hui, un cadre performant est un cadre présent du matin au soir sur une plage horaire considérable, alors que la femme ne pourra pas se le permettre de par son organisation, ses enfants et toutes les activités annexes. Là, se pose la problématique du déroulement de carrière.

Aujourd'hui, quelqu'un qui passe du temps plein au temps partiel est donc souvent pénalisé deux fois : pénalisé parce qu'il se paie sa journée non travaillée tout en gardant la même charge de travail ; pénalisé parce que le déroulement de carrière n'est pas le même.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est important.

**Mme Danièle Karniewicz :** Souvent, d'ailleurs, quand on propose des postes plus intéressants à des femmes cadres qui sont à temps partiel, on leur demande de repasser à temps plein. Elles ne peuvent pas accéder à ces postes si elles restent à temps partiel, car le facteur temps est important.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quand elles ont choisi le temps partiel, leur déroulement de carrière est-il donc systématiquement pénalisé ?

**Mme Danièle Karniewicz :** Systématiquement, de façon énorme, car le stéréotype de la société aujourd'hui est celui de la performance et de la présence dans l'entreprise. Or, malheureusement ce facteur présence est pénalisant pour elles.

Dans d'autres pays, ce n'est pas du tout ainsi. Dans les pays anglo-saxons, on considère à l'inverse que celui qui part après l'heure n'est pas assez performant. En France, malheureusement, il faut être là pour être considéré comme impliqué dans son travail. La performance se mesure en temps de présence et pas en efficacité, ce qui fait que la femme est lésée et la femme à temps partiel encore plus.

**Mme Carole Couvert :** Faire évoluer les mentalités à ce niveau est très difficile, car ce sont des stéréotypes ancrés. En plus, pour l'encadrement, s'ajoute la notion de responsabilité. Passer à temps partiel sur un poste en situation de management est très difficile.

**Mme Claude Greff :** Ce n'est guère possible, car à temps partiel vous ne pouvez pas manager une équipe qui est là toute la journée.

**Mme Carole Couvert :** C'est possible si l'on reste à un seuil de temps partiel de 4/5<sup>ème</sup>, mais ce n'est pas possible en dessous.

Ce sera cependant possible sur des postes dits d'experts, car la personne aura à développer des compétences spécialisées et la reconnaissance de son travail sera facile, car on saura de quoi elle est responsable et jusqu'où.

En revanche, sur un poste de management, en dessous de 4/5<sup>ème</sup>, c'est impossible ; la personne est donc placée sur un autre poste et c'est encore un plus gros frein en termes de déroulement de carrière.

**Mme Danièle Karniewicz :** La personne s'impose aussi elle-même un frein lorsqu'elle est en situation de management, car il est difficile de se mettre en situation de donner des orientations à une équipe et de passer le relais à quelqu'un d'autre.

**Mme Claude Greff :** Dans le cadre du management, je crois en effet que c'est un frein, mais c'est aussi un choix, ce que vous avez dit.

**Mme Danièle Karniewicz :** Il est vrai qu'il y a réellement dans l'entreprise une promotion du temps partiel à faire, parce que si ce n'est pas porté par la direction et par l'encadrement supérieur, ce n'est guère possible.

Les partenaires sociaux jouent aussi un rôle et imposent cette démarche et cette réflexion dans l'entreprise, mais il faut vraiment que ce soit porté et valorisé par la direction, sinon les freins culturels sont aujourd'hui beaucoup trop forts.

Il faut également que chacun s'astreigne à une organisation du travail telle que les réunions ne soient pas placées en dehors du temps de travail.

C'est souvent cela, aujourd'hui, dans les entreprises, où les réunions ont lieu le soir à 18 heures.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quand vous parlez d'une promotion du temps partiel, il faut que l'on explique que ce n'est pas un frein à la carrière, sinon à quoi cela sert de faire de la promotion ?

**Mme Danièle Karniewicz :** En matière de promotion, il est vrai qu'il y a plusieurs impératifs et plusieurs contraintes.

Il y a d'abord la contrainte de la charge de travail : si l'on passe une personne à temps partiel et si on lui laisse la même charge de travail, elle est perdante sur tous les tableaux. Comme elle a la même charge et qu'elle y arrive moins facilement, elle est même encore plus dévalorisée. Il y a donc là un réel handicap si l'aspect charge de travail n'est pas pris en compte au moment du passage à temps partiel. Charge de travail, cela veut dire renfort. Sur les travaux d'expertise, il est impératif de créer des postes d'adjoints et donner un renfort à la personne, mais ce n'est pas suffisamment fait. Quelques entreprises commencent à le faire, mais c'est encore assez rare.

Ensuite, il y a un autre aspect, celui de la rémunération. Il faut que la rémunération soit déterminée en fonction de critères connus, précis et objectifs, sinon, avec des critères flous et mal déterminés, on retrouvera toujours l'aspect temps de présence et charges trop fortes qui pénaliseront l'appréciation du salarié.

Si la charge de travail reste à 100 % avec un travail à 2/3 de temps, effectivement, au moment de l'appréciation de la réalisation des objectifs, il y aura un cruel problème, qui sera pénalisant pour la rémunération.

**Mme Carole Couvert :** Particulièrement, quand une partie de la rémunération est variable. Si les objectifs ne sont pas fixés clairement, la personne sera pénalisée une deuxième fois.

**Mme Danièle Karniewicz :** Oui, car maintenant les cadres ont souvent des objectifs variables : il faut faire progresser le chiffre d'affaires de tant de pour-cent et diminuer les charges de structure. C'est souvent ainsi maintenant que se définissent les critères d'évolution des rémunérations. Si, pour quelqu'un à temps partiel, les critères ne sont pas revus en conséquence, il est pénalisé pour une partie importante de sa carrière.

Il faut valoriser les postes à temps partiel et je crois qu'il y a une vraie reconnaissance à mettre en place pour faire en sorte que la carrière ne soit pas pénalisée et que, même si l'on fait une parenthèse de cinq ans à temps partiel, on sache que l'on peut retrouver un parcours normal de déroulement de carrière après, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce n'est pas le cas du tout ?

**Mme Danièle Karniewicz :** Chez les cadres, la personne qui fait cinq ou sept ans de travail à temps partiel est souvent pénalisée dans le déroulement complet de sa carrière, car cette période de temps partiel se prend souvent à des époques très critiques pour les femmes cadres, à savoir à 30-40 ans, moment où se joue la carrière. Après 40 ans, dans la plupart des entreprises, c'est terminé, le plan de carrière est généralement fait.

C'est donc le moment critique et, si l'on n'est pas présent à ce moment-là, c'est définitivement raté.

**Mme Claude Greff :** Avez-vous fait une étude comparative entre la fonction publique et l'entreprise dans le milieu des cadres ?

**Mme Danièle Karniewicz :** Nous l'avons fait pour toutes les branches, y compris la fonction publique et les régimes spéciaux, mais nous n'en avons pas encore le retour.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quand l'aurez-vous ?

**Mme Danièle Karniewicz :** Dans un mois environ.

**Mme Carole Couvert :** Nous conseillons à nos militants et à nos représentants dans l'entreprise de voir s'il est possible de mettre en place des observatoires permettant de comparer les carrières des salariés à temps plein et celles des salariés à temps partiel.

On pense qu'il y a des différences, mais on n'a que quelques éclairages ponctuels. Or, comme de plus en plus il y a des rapports sexués au niveau des entreprises, notre idée est de s'appuyer sur ces rapports pour faire ressortir les inégalités et arriver à mettre en place des actions correctrices.

**Mme Claude Greff :** Est-ce que la rémunération est moindre en temps partiel ? Il est évident que, proportionnellement, elle est moindre, puisqu'il s'agit d'un temps partiel ; mais la base de la rémunération est-elle modifiée selon que l'on est à temps partiel ou à temps complet ?

**Mme Danièle Karniewicz :** Ce n'est pas systématique, tout dépend du contexte d'entreprise. Dans la plupart des grandes entreprises il n'y a pas de sur-pénalité par rapport au facteur temps, car les partenaires sociaux ont fait en sorte, dans les négociations, dans les suivis d'activité au niveau des bilans sociaux, que ce ne soit pas pénalisant. En revanche, dans les PME, oui.

**Mme Carole Couvert :** De plus, il peut y avoir des différences sur la partie variable de la rémunération, notamment dans les professions commerciales.

**Mme Danièle Karniewicz :** C'est ce que l'on ressent dans les commentaires des groupes de travail que l'on anime, c'est donc une approche qualitative, mais il est vrai que c'est mieux vécu par les grands groupes que par les PME, où le cadre est mis au pilori quand il ne consacre pas suffisamment de temps à l'entreprise. On le lui fait nettement sentir.

Il faut donc arriver à trouver un critère qui permette de jouer sur ces mentalités en France. C'est l'élément déterminant.

**Mme Claude Greff :** C'est une fois de plus un problème culturel.

**Mme Danièle Karniewicz :** C'est vraiment l'élément majeur, en tout cas pour les maîtrises et les cadres. L'efficacité semble être fonction du temps, alors que c'est souvent l'inverse.

**Mme Carole Couvert :** Tant que l'on ne fera rien à ce niveau-là, on pourra agir avec la meilleure volonté du monde, on ne fera pas changer les choses. C'est pour nous le levier principal que d'arriver à travailler ces mentalités, mais on n'a pas de recette miracle, sinon elle serait trouvée depuis longtemps et la solution serait déjà opérationnelle.

**Mme Danièle Karniewicz :** Tout ce que l'on décline ensuite, en exigeant par exemple qu'il y ait des formations équivalentes pour les salariés à temps partiel et pour les salariés à temps plein, on le demande syndicalement, mais l'entreprise, tant qu'elle est coincée dans son schéma considérant qu'un salarié à temps partiel ne sera jamais aussi efficace pour elle, ne fera pas autant de formations pour le salarié à temps partiel que pour celui à temps plein.

Le verrou est donc vraiment ce critère culturel sur le temps consacré à l'entreprise.

**Mme Claude Greff :** Y a-t-il eu des travaux en terme d'efficacité sur la coordination de deux temps partiels, travaillant en bonne intelligence et suivant les mêmes dossiers ?

**Mme Danièle Karniewicz :** Je n'en ai pas connaissance en matière de temps partiel, mais cela a été fait dans le cadre de la réduction du temps de travail et surtout dans les dossiers de préretraite.

Certaines études sur les départs en préretraite, qui permettaient, dans les entreprises, de faire un choix de salarié faisant un mi-temps sur une partie de la semaine et un autre mi-temps sur l'autre partie de la semaine ont montré que c'était difficile et que cela n'a pas eu des résultats très percutants, mais pas tellement en raison de l'effet de deux mi-temps combinés, mais par le fait que le salarié était trois ou quatre jours en dehors de l'entreprise, puis trois ou quatre jours dans l'entreprise. Or, le fait de partir et de revenir rendait difficile la réadaptation au rythme d'entreprise. Ces salariés perdaient vite pied. Cela pourrait être plus valable pour ceux qui font des demi-journées.

**Mme Claude Greff :** J'avais constaté cela à propos de deux femmes, dont l'une avait fait le choix de travailler le matin et l'autre l'après-midi. Elles travaillaient en bonne intelligence, elles communiquaient entre elles pour la coordination et, potentiellement, elles avaient une activité professionnelle supérieure à celui qui démarrait le matin et finissait le soir, car cela apportait un dynamisme nouveau.

**Mme Danièle Karniewicz :** Je veux bien le croire, mais je n'ai pas d'éléments.

**Mme Carole Couvert :** En ce qui concerne l'encadrement, il y aura toujours une période de temps incompressible de digestion de toute l'information nécessaire à l'exercice de la fonction d'encadrement. Ce temps ne sera pas compressible, donc en termes de productivité pour l'entreprise, sur ce temps-là il n'y aura pas de gain. Cela peut même être considéré comme une moins-value. En revanche, pour le reste du temps, les femmes, pour arriver à exercer la même fonction, vont essayer d'être les plus efficaces possible et vont concentrer le travail, ce qui veut dire pas de pause inutile, pas de blabla, etc.

**Mme Claude Greff :** C'est ce qui se passe dans le corps paramédical. Quand on parle du temps de transmission de l'équipe du matin à l'équipe de l'après-midi, il y a toujours une demi-heure à trois quarts d'heure de transmission, qui est en effet du temps « perdu », car on met en relation, mais c'est au final du temps optimisé par le fait même qu'une nouvelle équipe arrive, avec un fort dynamisme.

Des études, datant de plusieurs années, montraient que ce temps de transmission n'était pas si négatif que cela. Il serait intéressant d'avoir des éléments plus récents. Cela permettrait, au niveau culturel, dans le sens de la valorisation du mi-temps, non seulement de valoriser les personnes, mais aussi de valoriser le travail à temps partiel et de changer culturellement les esprits dans le déroulement de carrière. Comme on a toujours un pied dans l'entreprise, on ne perd pas le dynamisme de l'entreprise, donc le jour où l'on veut revenir au temps complet, on peut y arriver.

C'est dans ce sens que j'aimerais que l'on travaille.

**Mme Danièle Karniewicz :** Les expériences faites sur la semaine de quatre jours conduisaient à cela. Ce n'est pas strictement comparable, mais cela veut dire que, quand on concentre une activité sur un temps un peu plus réduit, l'attitude au travail n'est pas la même et souvent on y trouve un plus. On avait fait la preuve dans les entreprises qui pratiquaient la semaine de quatre jours, qu'il y avait environ 12 % de productivité supplémentaire.

**Mme Claude Greff :** A l'école, c'est la même chose, il faut concentrer un enfant quatre jours.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans l'enseignement, le mi-temps fonctionne bien parce que la coordination se fait bien en général.

**Mme Claude Greff :** Les femmes ont une particulière adaptation à ce genre de méthode de coordination, car elles n'ont pas la culture de l'individualisme, elles ont souvent un projet de partage, d'ambition commune, d'où l'intérêt de la transmission. Elles n'hésitent pas à transmettre ce qu'elles ont connu, ce qu'elles pensent devoir être bon, etc., ce qui n'est pas toujours le cas des hommes, qui ont souvent un souci carriériste et le sens du pouvoir.

C'est pourquoi je pense que le travail que vous faites, et que nous pourrions faire nous ici au sein de la Délégation, pourrait être positif.

**Mme Danièle Karniewicz :** La concentration au travail des femmes n'est pas la même non plus. Elles ont toujours l'idée sous-jacente que, si elles arrivent à faire plus vite, elles consacreront plus de temps à la famille. Cette préoccupation fait que les moments perdus sont un peu moins nombreux. Cela se voit systématiquement, dans toutes les entreprises. Même si ce n'est pas chiffré, c'est du vécu.

**Mme Carole Couvert :** Et, *a contrario*, c'est en même temps ce qui dessert les femmes, car cette recherche de l'efficacité fait qu'elles vont passer moins de temps à faire savoir ce qu'elles font, elles vont chercher le résultat sans le communiquer autour d'elles. On rejoint là un frein en termes de déroulement de carrière qui va être le faire savoir.

**Mme Danièle Karniewicz :** C'est politiquement très important dans toutes nos structures, dans le monde de l'entreprise, le monde politique ou le monde syndical aussi. Le faire savoir est aujourd'hui prépondérant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est préoccupant.

**Mme Danièle Karniewicz :** Oui, car cela veut dire que les freins sont ancrés, particulièrement dans notre contexte latin, ou français en tout cas. Les pays nordiques ont moins de difficulté.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Oui, car pour eux le temps partiel est ce qui les fait aller vers le travail, alors que chez nous c'est l'inverse.

**Mme Danièle Karniewicz :** D'ailleurs, quand on fait des comparaisons entre nos schémas et les schémas nordiques, ils sont gagnants sur tous les tableaux, y compris en termes de créations d'emplois, d'équilibre de vie, etc.

**Mme Claude Greff :** C'est notre travail que de le démontrer.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** On est vraiment figé sur nos principes.

**Mme Claude Greff :** La Délégation peut faire des propositions et travailler sur ce thème.

**Mme Danièle Karniewicz :** Nos schémas d'éducation sont ainsi, même si les jeunes cadres aspirent à davantage d'équilibre que les plus anciens. Les générations de 30 ans arrivent dans l'entreprise en disant qu'ils veulent avoir une vie plus équilibrée.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Si les jeunes cadres veulent avancer dans leur carrière, ils sont obligés de se mouler dans le système.

**Mme Danièle Karniewicz :** Ils se font piéger par le système, même en ayant de beaux principes au départ. Ils résistent un peu malgré tout ; les jeunes résistent davantage.

En arrivant, ils ont de très belles idées. Ayant fait des études pour arriver dans les fonctions de cadres, ils commencent à environ 25 ans. Après quatre ou cinq ans, donc à 30 ans, ils sont déjà récupérés par les principes de fonctionnement de l'entreprise.

**Mme Claude Greff :** Cela a d'ailleurs été révélé lors de l'application des 35 heures. On a cru que les jeunes cadres n'y adhèreraient pas, alors que ce sont les premiers à y avoir adhéré, car ils y ont vu une qualité de vie.

A nous de faire des propositions. Ceci étant, il ne faut pas se bercer d'illusions, on n'y arrivera pas demain matin, mais on peut travailler pour la génération qui va nous suivre.

**Mme Danièle Karniewicz :** Il faudrait arriver aussi à prouver, nous en sommes persuadés, mais encore faut-il le démontrer, que quelqu'un qui a un bon équilibre de vie travaille beaucoup mieux. Il y a des phénomènes de stress dans l'entreprise de plus en plus importants. Chez les cadres, c'est évident, car la pression de la charge de travail est extrêmement forte.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pas seulement la charge de travail, mais l'objectif de réussite.

**Mme Claude Greff :** La culpabilité que l'on donne. Une femme qui ne peut pas équilibrer sa vie professionnelle et sa vie familiale n'est efficace ni dans l'une, ni dans l'autre.

**Mme Danièle Karniewicz :** Il y a effectivement les risques de rater les deux, ce que l'on voit en ce moment avec l'augmentation des divorces.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Une femme à temps partiel, en situation de divorce, éprouvera de grandes difficultés.

**Mme Danièle Karniewicz :** Si l'on regarde les structures familiales, la femme à temps partiel qui s'occupe seule des enfants, est dans une situation difficile.

**Mme Claude Greff :** C'est dramatique.

Je serais d'accord pour partager la retraite. A partir du moment où le choix du temps partiel a été un véritable choix familial, le divorce est aussi un choix familial, il faut l'assumer jusqu'au bout et partager également la retraite.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Les conséquences du temps partiel sont terribles.

**Mme Danièle Karniewicz :** En revanche, on peut mieux organiser le travail à temps partiel. Cela concerne les cadres avec les réunions qui sont mises à l'improviste, sans tenir compte des personnes à temps partiel, mais cela concerne aussi la grande distribution où, non seulement les femmes sont à temps partiel, mais où en plus elles connaissent parfois seulement le matin leur horaire de la journée.

**Mme Claude Greff :** Pourquoi n'obligerait-on pas les entreprises qui « imposent » ce temps partiel ou ce genre de fonctionnement de contribuer à la garde des enfants ? On leur dirait : *« vous nous demandez de la disponibilité, permettez-nous d'avoir cette disponibilité. »*

**Mme Carole Couvert :** Les employeurs vont répondre qu'il y a déjà des caisses automatiques toutes prêtes et qu'on se passera du personnel. Il y a plusieurs systèmes en expérimentation. Il y a ce que l'on appelle le self scanning, c'est-à-dire le client qui passe les codes barres.

**Mme Danièle Karniewicz :** Il y a des chariots complets que l'on passe sous des portiques optiques. Cela fait quatre ans que c'est en expérimentation. Pour les consommateurs, cela évite de charger et de décharger plusieurs fois.

**Mme Carole Couvert :** Aujourd'hui les queues en caisse sont le principal motif de mécontentement des clients. Or, un client mécontent en caisse peut changer d'enseigne. L'enseigne cherche à fidéliser.

**Mme Claude Greff :** Exactement. C'est la raison pour laquelle ils font des cartes Pass qui donnent une priorité de passage aux caisses.

Ceci étant, je ne pense pas que le temps partiel soit directement la raison essentielle de cette évolution.

**Mme Danièle Karniewicz :** L'organisation du travail est tellement plus simple avec des machines automatiques que cela doit être tentant !

Le problème ne se pose pas seulement dans le secteur de la distribution ; la plupart des emplois à temps partiel nécessiteraient d'avoir une organisation arrêtée en accord avec le salarié, et qui ne change pas sans arrêt.

Pour les cadres, le problème, c'est qu'on leur dit : *« vous avez un temps partiel, vous finissez à 16 heures, mais il y a une réunion à 18 heures où, malheureusement, on parlera de votre service »*.

**Mme Claude Greff :** Cela existe aussi, même quand les employées ne sont pas à temps partiel.

**Mme Danièle Karniewicz :** Mais c'est encore plus difficile à vivre quand on est à temps partiel, car c'est encore plus en dehors des créneaux horaires.

**Mme Carole Couvert :** On en revient à la notion d'implication dans son travail : on dira que c'est un cadre qui ne se rend pas disponible, qui n'est pas impliqué, donc qu'il a d'autres priorités. Après on retrouve la notion de déroulement de carrière.

**Mme Danièle Karniewicz :** En revanche, il faudra faire attention, dans les propositions, à ce que, plus on sera contraignant pour l'entreprise, plus le réflexe de l'entreprise sera de dire que le temps partiel est trop compliqué et qu'elle ne va donc pas le favoriser.



Il faut trouver des aspects positifs et valorisants, pas seulement des contraintes, montrant que la société a intérêt à avancer dans ce sens, car cela permet un équilibre global plus performant. Il faut le démontrer.

**Mme Claude Greff :** Non seulement il faut le démontrer, mais il y a vraiment un travail étroit à faire, entre l'entrepreneur, qui ne doit pas être pénalisé, et l'employé qui ne doit pas l'être non plus. Il faut que chacun trouve une valorisation dans le temps partiel.

**Mme Danièle Karniewicz :** Dans les groupes de travail et de réflexion, entre hommes et femmes, on trouve tout de suite un consensus. Les personnes savent bien que c'est important pour l'équilibre familial. C'est ensuite l'employeur qu'il faut convaincre des éléments valorisants du temps partiel.

**Mme Danièle Karniewicz :** Nous vous préviendrons dès que nous aurons des éléments statistiques et nous viendrons vous revoir.

Nous vous laissons un petit fascicule sur l'articulation des temps.

**Mme Carole Couvert :** C'est une BD que nous avons réalisée, il y a deux ans, sur la conciliation des temps de vie, dont le temps partiel était un des éléments.

**Mme Danièle Karniewicz :** Sous forme de BD, les messages passent mieux et, surtout, ils restent mieux ancrés.

**Mme Carole Couvert :** La BD aborde un aspect dont nous n'avons pas parlé, celui de la maternité. Le fait que le temps partiel ne soit pas davantage développé aujourd'hui conduit à des phénomènes de natalité différée, certaines jeunes femmes ayant des enfants à l'approche de 35 ou 40 ans.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est grave, car à 40 ans on est grand-mère, on n'est pas mère.

**Mme Danièle Karniewicz :** On le voit bien chez les cadres ; les femmes qui veulent faire carrière sont obligées de lui donner la priorité ; donc leur premier enfant arrive à 40 ans.

Nous connaissons aussi des femmes dans notre environnement de cadres qui oublient de faire un enfant. Elles se réveillent un jour à la cinquantaine en ayant oublié une tranche de vie. Elles ont vécu autre chose différemment. Je ne dis pas que c'est la majorité, mais le phénomène d'apparition tardive de l'enfant est de plus en plus évident.

**Mme Claude Greff :** Il faut travailler là-dessus, car c'est vraiment un projet sociétal.

**Mme Carole Couvert :** Cela a des incidences dans toute la société.

**Mme Danièle Karniewicz :** Il n'est cependant pas évident d'en faire prendre conscience aux gens.

**Mme Carole Couvert :** En revanche, nous nous positionnons beaucoup sur la complémentarité des deux sexes, sur le fait que la jeune génération ait les mêmes aspirations, hommes ou femmes et le fait que ce soit un levier pour la suite.

**Mme Danièle Karniewicz :** Le problème, c'est que cela ne dure pas, en raison du contexte de l'entreprise.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** J'ai du mal à croire que, dans la jeune génération, il y a plus de collaboration entre les hommes et les femmes.

**Mme Carole Couvert :** Pas forcément de collaboration, mais les aspirations sont les mêmes, c'est-à-dire arriver à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce n'est pas forcément le partage des tâches ménagères, mais le fait d'aspirer à un équilibre.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** D'accord.

**Mme Danièle Karniewicz :** C'est net aussi sur le fait de s'occuper des enfants. Quand l'enfant arrive assez tôt, on voit bien que les papas ont un comportement très différent. Les attentes, les aspirations d'équilibre familial sont assez fortes maintenant. Le problème, c'est que cela ne dure pas, car l'entreprise prend ensuite le dessus. Il faudrait donc arriver à les convaincre avant que l'entreprise ne prenne le dessus.

**Mme Claude Greff :** Les services de proximité au sein des entreprises me semblent être un plus.

**Mme Danièle Karniewicz :** En province, c'est évident, en région parisienne c'est peut-être moins sûr. Nous, partenaires sociaux, nous aurions un rôle à jouer, car nous gérons des comités d'entreprise où l'on décide des œuvres sociales, comme les colonies de vacances, alors que l'on rendrait peut-être davantage service aux salariés en développant les services de proximité.

**Mme Carole Couvert :** Le problème auquel on se heurte, c'est le coût de ces services et la participation de l'entreprise.

**Mme Claude Greff :** Il faudrait inciter les entreprises dans ce domaine.

**Mme Danièle Karniewicz :** Il faut trouver le bon levier d'incitation.

**Mme Claude Greff :** On a le même objectif, le même rôle, chacun à sa place. On peut être complémentaire. Il faut continuer à travailler dans ce sens.

**Audition de M. Jérôme Bédier,  
président de la Fédération des entreprises du commerce  
et de la distribution (F.C.D.)**

*Réunion du mardi 27 avril 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous avons le plaisir d'accueillir M. Jérôme Bédier, président de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution.

Le secteur de la grande distribution, qui représente environ 65 % des ventes de produits alimentaires en France, dans près de 10 000 points de vente, répartis entre les supermarchés, les hypermarchés et les magasins discount, emploie près de 625 000 salariés, dont un grand nombre de femmes travaillant principalement à temps partiel.

Si le temps partiel ne fait pas l'objet actuellement d'un travail législatif, notre Délégation a néanmoins souhaité mener une réflexion sur son développement, qui date des années 80. Nous avons considéré qu'il y avait lieu, vingt-cinq ans après, d'effectuer un bilan pour établir les avantages et les inconvénients qu'il peut apporter aux femmes et déterminer la façon dont l'utilisent les entreprises.

Une question qui est toujours à l'ordre du jour est la suivante : le temps partiel est-il un temps choisi ou un temps subi ? Il est certain que la réponse est difficile à donner dans la mesure où, même lorsqu'il est choisi, le temps partiel peut être, à un certain moment, subi. C'est une des raisons qui a poussé la Délégation à entreprendre une réflexion et à vous auditionner en premier lieu, le secteur de la grande distribution étant un des principaux utilisateurs du temps partiel.

**M. Jérôme Bédier :** Le temps partiel constitue, pour notre secteur d'activité, un sujet important. En effet, le métier du commerce est un métier dans lequel les femmes ont toujours joué un rôle essentiel. Depuis toujours, on sait le rôle que les femmes jouent dans le monde du commerce, quelle que soit la taille des magasins.

Tout d'abord, je ferai un certain nombre de rappels. Le secteur dit de la grande distribution comprend tous les formats. Notre fédération représente de la supérette à l'hypermarché, en passant par les supermarchés et les magasins discount, ainsi que les *cash and carry* qui approvisionnent les commerçants indépendants spécialisés. Nous représentons donc l'ensemble du spectre de la distribution généraliste ou à prédominance alimentaire organisée. En effet, dans notre domaine, en dehors de l'artisanat et de quelques spécialités, la distribution est constituée en réseau organisé, mais avec des formats très différents qui permettent de coller aux besoins des clients et à la situation des villes et villages en France.

Comme vous l'avez rappelé, nous sommes un secteur très féminisé, puisque nos effectifs sont composés à 61 % de femmes, soit 383 700 sur un effectif global de 625 000 personnes. Cet effectif majoritairement féminin comprend notamment l'ensemble des hôtesses de caisse, même si l'on compte quelques « hôtes ».

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Lors de l'embauche des hôtes et des hôtesses, y a-t-il une sélection faite en accordant une préférence aux femmes ?

**M. Jérôme Bédier :** A réception des candidatures d'hommes et de femmes, le choix se fait en fonction des compétences.

Dans les autres postes de nos magasins, nous avons accru la proportion de femmes. Plus de 20 % des effectifs de chefs de rayon sont des femmes. Nous constatons qu'elles commencent à gravir les échelons : 37 % des agents de maîtrise et 26 % des cadres le sont également. Par exemple, l'actuel directeur des achats du groupe Carrefour en France, un des plus gros postes dans notre secteur et poste traditionnellement masculin, est tenu par une femme qui s'appelle Nathalie Mesny. A cet égard, les directions des achats comptent de plus en plus de femmes. On retrouve également beaucoup de femmes dans les services fonctionnels, juridiques, etc.

En résumé, notre secteur est largement féminisé dans les magasins, notamment avec les hôtesse de caisse, et se féminise progressivement aux postes qui étaient traditionnellement des postes d'hommes. Nous sommes d'ailleurs là au confluent de deux traditions, celle du commerce dans lequel les femmes sont très représentées, et celle de la logistique – entrepôt, mise en rayon – qui est plutôt un métier d'homme. Telle est, rapidement brossée, la physionomie générale de la féminisation de notre secteur.

S'agissant du temps partiel, nous considérons depuis longtemps que le temps partiel est un mode d'organisation du travail qui est une grande opportunité et que l'on a malheureusement considéré plutôt comme une contrainte. C'est un point que nous avons d'ailleurs souvent relevé : on a présenté la réduction du temps de travail comme une grande victoire et jamais le temps partiel comme un moyen de faire de la RTT. Le temps partiel est à la fois un mode de partage du travail et une réduction du temps de travail. Il constitue une sorte d'anticipation d'une forme de RTT un peu particulière, avec les contraintes qui sont les siennes. Mais jamais le problème n'a été posé en ces termes.

Pour nous, l'une des raisons principales en est que le monde syndical semble très opposé au temps partiel. Il considère globalement que le temps partiel relie des salariés à l'emploi de manière un peu différente de celle du contrat de travail habituel. Nous sentons, dans le monde syndical, une forme de tension vis-à-vis du temps partiel, car le grand salariat traditionnel de CDI leur apparaît comme plus « syndicable » ou plus intéressé par les questions syndicales qu'un salarié en CDD ou à temps partiel. D'où cette idée de travail précaire appliquée au temps partiel, que nous récusons à juste titre.

A plusieurs reprises, nous nous sommes exprimés auprès des différents ministres et responsables concernés, en particulier M. Jacques Barrot, en soulignant le fait que le temps partiel n'est pas un travail précaire. Un contrat à durée déterminée peut être considéré comme précaire, mais nos emplois à temps partiels sont des contrats à durée indéterminée et aussi stables que tous les autres contrats à durée indéterminée.

Une sorte d'amalgame est faite entre des contrats précaires, soit à durée déterminée ou en intérim, et les contrats à temps partiel. Cela peut venir du fait que certaines personnes travaillant à temps partiel se trouvent, par ailleurs, dans une situation personnelle relativement précaire, compte tenu des revenus du foyer. Pour notre part, nous considérons et répétons de manière très ferme que le travail à temps partiel, s'agissant d'un contrat à durée indéterminée, n'est pas un travail précaire. Les contrats à temps partiel répondent aux mêmes contraintes et modes d'organisation que les contrats à durée indéterminée.

Avant d'aborder les modes d'organisation du temps partiel que nous avons mis en place, lorsque les syndicats faisaient baisser le temps de travail du contrat à durée

indéterminée, nous augmentions celui du contrat à temps partiel. Au final, on ne voyait plus très bien où était la vraie place du temps partiel.

Il y a quelques années, nous avons exprimé la nécessité de faire du travail à temps partiel une vraie opportunité pour la société. A l'époque, en liaison avec nos autres collègues du commerce, dans le cadre du Conseil National du Commerce de France, nous avons demandé un rapport à une personnalité extérieure sur le temps partiel. Nous avons confié le travail à M. Jean Kaspar, ancien responsable de la CFDT, qui avait une très bonne connaissance du sujet. Il revenait des Etats-Unis où le temps partiel est considéré comme un réel avantage, car il permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle et de ne pas se couper de la vie professionnelle. Ainsi, une femme peut prendre un temps partiel pour se consacrer à sa famille, puis reprendre éventuellement une vie professionnelle à temps complet. M. Jean Kaspar était revenu des Etats-Unis avec l'idée que le temps partiel n'était en aucun cas considéré comme une survivance moyenâgeuse et mal organisée du travail.

Dans son rapport, il a passé en revue la plupart des problématiques qui traversent le temps partiel, notamment le temps partiel subi ou choisi, l'évolution de carrière, etc. Comme il le souligne dans son avant-propos, c'est un rapport dont l'objectif est le suivant : *« Très longtemps, tout au long du 19<sup>e</sup> siècle, deux temps dominaient, celui du travail et du repos pour récupérer la fatigue des longues journées de labeur. Puis avec la scolarité obligatoire, il y a eu trois temps : l'éducation, le travail et le repos. Ensuite, les temps se sont multipliés : temps de l'éducation, de l'apprentissage, de la formation, du travail, des congés, des loisirs, de la vie personnelle, de la retraite, de l'engagement citoyen, etc. »* Il dit très clairement que *« le temps partiel peut être le moyen de contribuer à l'alternance de ces temps »*. C'est la vision moderne du rôle du temps partiel. *« Une telle évolution ne se fera pas spontanément. Elle implique en tous cas une revalorisation sociale, économique et culturelle du temps partiel. »*

Le problème aujourd'hui, c'est que le temps partiel porte une image négative qui freine son bon usage et son développement. Encore une fois, j'attribue cette image négative au souhait des syndicats de ne pas laisser le statut du travail se complexifier. A cet égard, syndicalement, il est beaucoup plus compliqué de défendre les intérêts de salariés plus ou moins indépendants, plus ou moins à temps partiel. Cela oblige le syndicalisme à se réorganiser et à se rénover dans une autre ambiance. C'est mon sentiment, qui ressort des discussions, par ailleurs fructueuses, menées avec les syndicats.

M. Jean Kaspar rappelle que *« le temps partiel peut notamment apporter une contribution déterminante à la lutte contre le chômage et contre certaines formes d'exclusion. Il peut mettre le pied à l'étrier de jeunes mal ou peu formés. Il favorise aussi la création d'emplois en prenant mieux en compte l'aspiration nouvelle d'une couche de plus en plus importante de la population. Nous sommes convaincus, au terme de notre travail d'investigation, qu'il s'agit d'un sujet qui va être placé au centre d'un processus de négociation donnant aux acteurs économiques, sociaux et associatifs un rôle prépondérant »*.

Telles sont, brièvement résumées, les conclusions de ce rapport que je vous communiquerai. Ce rapport date un peu, car il a été remis en août 1999, mais l'essentiel de la problématique reste néanmoins d'actualité et il permet d'avoir une sorte d'état de la question à un moment donné. Si votre Délégation l'estimait utile, nous serions prêts, en liaison avec M. Jean Kaspar, à retravailler sur ce sujet et à le réactualiser.

M. Jean Kaspar a également fourni une synthèse, d'ailleurs sans complaisance, de ce rapport. Dans les *« Points forts de l'enquête : 1) moralisation et valorisation du temps*

*partiel* », il milite pour une nouvelle dynamique du temps partiel, pour qu'il soit choisi et non subi, et que la société en fasse l'un des éléments du temps de travail.

Je vais maintenant vous exposer la façon dont nous avons travaillé. Nous avons été actifs dans la négociation sociale sur ce sujet, à tel point que les dispositions des « lois Aubry » sur le temps partiel constituent quasiment un « copié-collé » des dispositions déjà prévues par notre convention collective. D'ailleurs, à l'époque, nous avons eu un grand nombre de contacts avec le chef de cabinet de Mme Martine Aubry, qui nous interrogeait sur les modalités que nous avons mises en place. Tous les systèmes de minimum et de temps organisé ont été plus ou moins calés sur ce que nous avons nous-mêmes décidé.

S'agissant de nos discussions avec les partenaires sociaux, tout d'abord, nous avons avancé sur le minimum d'heures des contrats dans notre secteur professionnel. Ce minimum s'établit à 22 heures par semaine, au titre de la convention collective, qui rend obligatoire que l'horaire régulier soit effectué de telle façon que les salariés qui le souhaitent puissent exercer une autre activité professionnelle. Le respect de cette obligation de la convention collective s'organise selon la taille des magasins.

Toutefois, il convient d'admettre que la réalité aujourd'hui, compte tenu des souhaits de nos salariés et des pressions des syndicats, c'est que le temps partiel est plutôt un mini temps plein qu'un temps partiel, puisque la plupart de nos grandes enseignes ont accepté d'aller jusqu'à 30 heures d'heures de base par semaine. La mauvaise image du temps partiel nous a conduit à renoncer nous-mêmes à ce qui pouvait constituer une partie des avantages du temps partiel. En effet, un salarié qui travaille 30 heures minimum par semaine est quasiment un temps plein, par rapport aux 35 heures. D'ailleurs, certaines de nos enseignes, comme Carrefour, ont des temps pleins à 32 heures. La différence entre temps plein et temps partiel est donc minime.

La pression que nous avons subie sur le temps partiel, de la part de nos partenaires, nous a conduit, notamment pour les grandes enseignes qui sont les plus soucieuses de leur image sociale, à la signature d'accords, même si, dans le même temps, nous sommes restés très attentifs à la qualité du dialogue social. C'est ce qui explique que le temps partiel, dans notre secteur d'activité, soit une sorte de mini temps plein.

Pour autant, d'autres enseignes, notamment des magasins plus petits, sont encore aux 22 heures avec des systèmes d'heures complémentaires, lesquels font d'ailleurs que l'horaire moyen des salariés s'établit à 26,50 heures en moyenne pour l'ensemble de nos salariés à temps partiel, soit huit heures d'écart avec un temps complet. Le temps partiel peut être considéré comme un trois-quarts de temps.

Nous avons une autre règle qui s'applique de manière assez générale. Pour les salariés qui sont en modulation, c'est-à-dire qui ont un rythme annuel qui permet de tenir compte des périodes de forte chalandise, la durée minimale hebdomadaire du travail est portée de 22 à 26 heures, avec une modulation de plus ou moins quatre heures par semaine. L'amplitude est donc de plus ou moins quatre heures par semaine par rapport aux 26 heures.

Nous avons aussi beaucoup travaillé sur le sujet des coupures et la façon dont la journée peut être organisée. La première règle en la matière est qu'il ne peut y avoir de durée de travail inférieure à trois heures. Aucun salarié ne se déplace pour moins de trois heures. La deuxième règle est que la coupure doit être au maximum de quatre heures, lorsqu'il y a fermeture à mi-journée de l'établissement. Cela vaut pour beaucoup de nos magasins, en général des supérettes et des supermarchés, qui en province ferment entre

midi et 15 heures, voire 15 h 30. Cela peut constituer un avantage pour les femmes qui y travaillent, car elles peuvent ainsi rentrer chez elle pour s'occuper de leur famille.

Quand il y a fermeture à mi-journée de l'établissement, la coupure maximum est de quatre heures. Si l'établissement reste ouvert toute la journée, la coupure est de trois heures, dans la limite de deux fois par semaine, et de deux heures les autres jours, avec la possibilité que les accords d'entreprise fixent des durées plus courtes.

Nous avons un autre système que nous favorisons beaucoup et qui permet une organisation du travail plus efficace, c'est ce que l'on appelle les îlots de caisses. Cette expérimentation, qui date d'il y a sept ou huit ans, consiste à laisser à un groupe d'hôtes et d'hôtesse de caisse le soin de s'organiser eux-mêmes. Les salariés se portent volontaires en fonction des demandes du chef de magasin qui requiert la présence de tant de salariés à tel et tel moment de la journée ou de la semaine. Ce système d'organisation du travail, qui fonctionne bien et que nous essayons de généraliser, est encadré par un certain nombre d'articles de notre convention collective, mais pose un problème au regard du code du travail, car cela n'y est pas prévu. Il nous semblerait intéressant, dès lors que ce sujet pourrait concerner d'autres secteurs, d'examiner s'il y aurait là matière pour pousser à une forme d'autogestion les salariés à temps partiel.

Autre point, les contrats à durée déterminée ne sont pas autorisés pour le temps partiel, sauf si des raisons spécifiques le justifient. Notre taux de contrats à durée déterminée, qui est relativement élevé, s'explique par les remplacements, principalement effectués par des étudiants, en période de vacances ou de fêtes.

En ce qui concerne la rémunération, elle fait l'objet de dispositions particulières. Dans la convention collective, nous avons fixé la règle suivante, à savoir que la rémunération d'un temps partiel doit être proportionnelle à celle d'un temps complet. Lorsqu'il s'agit d'emplois de même nature, il n'est pas question de créer de différence entre des temps partiels et des temps complets.

Au cours des discussions sur les 35 heures, nous n'avons pas souhaité créer d'obligations de réduction proportionnelle du temps de travail. Au contraire, nous sommes plutôt dans une tendance d'augmentation du temps de travail. L'horaire moyen des salariés à temps partiel a connu une croissance assez rapide puisque nous sommes passés, en une dizaine d'années, de 22 heures à 26 heures 50.

Aujourd'hui, nous considérons que le statut des employés à temps partiel est établi sur de bonnes bases. Pour aller dans le sens des demandes qui nous étaient faites, nous avons abandonné une certaine vision du temps partiel qui consistait à défendre un vrai mi-temps, c'est-à-dire un temps de travail entre 15 et 20 heures. Nous avons cédé et nous avons maintenant un temps partiel qui peut être assimilé à un mini temps plein. Cela étant, nous pouvons continuer d'avancer sur le sujet, en reprenant le débat sur des bases différentes.

Un autre sujet sur lequel nous avons beaucoup travaillé est cette notion de temps partiel choisi ou subi. Selon une étude d'*Economie et Statistique* d'octobre 2001 intitulée : Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants, de Cécile Bourreau-Dubois, Olivier Guillot, et Eliane Jankeliowitch-Laval), il semblerait que moins d'un tiers des salariés à temps partiel sont dans la situation d'un temps partiel dit subi, c'est-à-dire qu'ils souhaiteraient travailler plus.

A cet égard, la question qui se pose est très simple : sachant que certaines personnes voudraient travailler plus, faut-il pour autant leur interdire de travailler à temps partiel ? Si l'on considère que, parce que certains ont un temps partiel subi, il faut pousser les gens à travailler à temps plein, cela implique que les entreprises auront moins d'emplois à offrir.

En fait, la problématique peut se poser en ces termes : aujourd'hui, les entreprises font des offres de travail à temps partiel, que des personnes acceptent, tout en souhaitant travailler plus. Nous considérons, ainsi que le rappelle très bien M. Jean Kaspar dans son rapport, qu'il est préférable pour une personne de travailler à temps partiel plutôt que de ne pas travailler. Comme je l'ai mentionné lors d'une manifestation récente organisée par Emmaüs, notre profession ne peut être tenue responsable des difficultés que rencontrent certains foyers, notamment monoparentaux, dans lesquels malheureusement la femme a un travail à temps partiel qui ne lui assure pas un revenu suffisant.

En fait, la vraie question est de déconnecter ce problème social de celui du travail à temps partiel. Dans la mesure de nos moyens, notre but est qu'il y ait de moins en moins de temps partiel subi et de plus en plus de temps partiel choisi. Nous essayons de tenir compte au maximum des souhaits de nos salariés, mais la situation personnelle des salariés doit être traitée en dehors de l'entreprise. Il est certain qu'une femme cadre supérieur, qui travaille à temps partiel, n'en retire que des avantages, alors qu'une femme, chef de famille monoparentale, qui ne reçoit aucune pension de son ancien conjoint, vit le temps partiel comme un drame social. Néanmoins, l'employeur ne peut être tenu responsable de cette situation dramatique, même s'il doit y rester attentif.

D'où la question importante quant à l'articulation entre le travail à temps partiel et les dispositifs sociaux. On rejoint là le revenu minimum d'activité (RMA) et toute une série de dispositifs sur lesquels, à mon avis, il reste beaucoup de travail à faire. Si l'on arrive à la conclusion que le temps partiel est bon en soi et que l'on ne peut imposer aux magasins d'embaucher des salariés à temps plein, il faut que l'articulation de ce travail à temps partiel avec l'ensemble des dispositifs qui existent par ailleurs pour les familles se fasse de la manière la plus efficace possible. Cela nous paraît être une piste intéressante de nature à débloquent psychologiquement le système, à la fois pour l'employeur et l'employé. A force de lire dans la presse que le temps partiel équivaut à de l'esclavage moderne, du travail précaire, cela finit par empoisonner l'esprit de tous ceux qui sont concernés.

A cet égard, « Envoyé Spécial » a proposé, il y a quelques années, un reportage très intéressant sur les caissières, notamment dans les magasins Casino. Lorsque le journaliste demandait à une caissière ce qui l'avait le plus choqué, elle répondait que c'était la mauvaise image des hôtesses de caisse, même si la plupart d'entre elles font très bien leur métier. Elle racontait cette anecdote d'un père qui, passant à la caisse avec sa fille qui faisait des bêtises, la grondait en lui disant : « *Si tu continues comme ça, tu finiras comme elle !* » Le dommage le plus fort était celui de l'image.

Il conviendrait donc non seulement de rappeler que le temps partiel peut être une source d'avantages, mais aussi que des dispositifs sociaux peuvent aider les salariés à temps partiel pour lesquels cela pose un problème social. Toutefois, même dans de telles conditions, le temps partiel est un moyen pour la personne de rester en contact avec la société et de continuer d'avancer. Si l'accent était mis sur cette image, cela permettrait de débloquent nombre de situations délicates et contribuer à une meilleure organisation des temps de travail entre vie personnelle et vie professionnelle.



Dernier point, il est certain que l'utilisation du temps partiel a été favorisée par les décisions prises, à une époque, sur les exonérations de charges sociales. Pour notre part, nous regrettons que ces exonérations, pour des raisons budgétaires, voire d'idéologie politique, aient été proratisées. Elles sont maintenant proportionnelles au temps de travail passé et perdent ce côté d'incitation pour le partage du travail. L'Etat considérerait que le temps partiel était un des moyens de recréer un peu d'oxygénation et de souplesse dans le dispositif et, comme le rappelle M. Jean Kaspar, de traiter mieux toute cette frange de gens qui sont entre le travail et le non-travail, pour des raisons soit d'insertion, soit d'ordre familial. A cet égard, le secteur du commerce est un grand secteur d'insertion, car on y retrouve ceux qui n'ont pas de diplôme, ceux qui ont des difficultés relationnelles et qui, malgré tout, peuvent travailler dans nos activités logistiques. La distribution est donc un grand secteur d'insertion de jeunes et de personnes en cours de réinsertion dans la vie professionnelle. Cette vocation fait partie de nos caractéristiques et de notre devoir, et est sans doute facilitée par la qualité des dispositifs mis en place, notamment ceux sur le temps partiel.

**Mme Claude Greff :** Vous avez très bien exposé les avantages pour les salariés à travailler à temps partiel. Pourriez-vous maintenant expliquer quels sont les avantages pour les entreprises à employer des temps partiels ?

**M. Jérôme Bédier :** L'avantage principal pour les entreprises vient du fait que leurs activités sont dépendantes des clients, c'est-à-dire que selon les moments, les clients sont nombreux ou absents de nos magasins. Comme les clients n'aiment pas attendre aux caisses, nous devons nous organiser de telle sorte que l'on offre le maximum de services aux clients, sans mobiliser inutilement des batteries de caisse au moment où les clients sont absents du magasin.

C'est une alchimie assez complexe, qui oblige à avoir des densités d'effectif dans les magasins très différentes d'un moment à l'autre. Le temps partiel est un moyen très efficace pour créer ce système-là, sans pour autant supposer que l'on appelle les salariés au pied levé, car il y a un délai de prévenance à respecter. Cette adaptation constitue l'avantage principal que représente le temps partiel pour l'entreprise.

Le temps partiel peut également, comme on le voit dans d'autres pays, concerner des catégories spécifiques de population, telles que les salariés seniors.

Le temps partiel est un système qui, dans notre secteur d'activité, est très encadré par toute une série de règles que l'on retrouve dans la convention collective, à la fois sur le temps minimum, l'organisation du temps de travail et les coupures. Tout ce dispositif est soumis au contrôle de l'inspection du travail.

Pour ce qui est de l'application concrète du temps partiel, nous sommes confrontés à deux difficultés. La première concerne la région parisienne. Autant revenir chez soi déjeuner quand on travaille dans un magasin en province est possible, autant en région parisienne, c'est beaucoup plus compliqué. Quand les salariés ont une coupure de trois heures, la plupart ne peuvent pas rentrer chez eux. D'ailleurs, ce problème du temps partiel, notamment dans certains magasins, a été vu souvent au travers de magasins parisiens, dont les modes de fonctionnement ne reflètent pas ce qui se passe dans la moyenne de notre secteur professionnel.

Quant à la deuxième difficulté que nous essayons de traiter dans notre convention collective, ce sont les magasins indépendants qui fonctionnent dans un climat familial. Dans ces magasins qui comptent une quarantaine de salariés qui se connaissent

tous, il y a des contraintes et le système n'est pas aussi implacablement applicable que ce que l'on peut trouver dans d'autres enseignes plus intégrées. Il peut donc y avoir des cas où l'organisation du travail n'est pas toujours un modèle du genre. Mais encore une fois, la convention collective existe et s'applique à tous les magasins, indépendants ou pas.

**Mme Claude Greff :** Ma question était ciblée sur les avantages que l'entrepreneur pouvait avoir à embaucher des salariés à temps partiel. J'ai bien compris qu'il y avait déjà l'avantage de la modulation, mais serait-ce le seul pour l'entreprise ?

**M. Jérôme Bédier :** C'est l'avantage principal. Avant, il y avait un avantage supplémentaire qui était l'exonération de charges sociales, lorsqu'elles n'étaient pas proratisées, mais maintenant ce n'est plus un avantage car elles sont proportionnelles. A une époque, il y a eu une politique volontaire d'incitation au développement du temps partiel, dans le cadre de la politique de l'emploi. Une des questions que l'on peut se poser est s'il faut ou non inciter au temps partiel. C'est une des manières différentes d'aborder la réduction ou le partage du temps de travail.

**Mme Catherine Génisson :** Je confirme que votre convention collective a servi de base aux modifications de la pratique du temps partiel introduite dans la « loi Aubry ».

Je voudrais vous poser un certain nombre de questions précises. Comment travaillez-vous sur l'intégration des heures complémentaires par rapport à vos modèles de modulation ? En effet, vous avez indiqué qu'il y a, pour un certain nombre des personnes, une annualisation. Comment intégrez-vous les heures complémentaires dans le temps de travail ordinaire ?

Par ailleurs, continuez-vous à diversifier les fonctions des personnes qui travaillent à temps partiel ? En effet, vous avez rappelé que les caissières travaillent à temps partiel en raison des contraintes de chalandise. Mais il y a aussi le fait qu'une caissière ne peut travailler à temps plein à une caisse, compte tenu de la pénibilité du travail. Or, un certain nombre d'entreprises de distribution ont fait diversifier les tâches de ces personnes en leur faisant tenir la caisse, à un moment, puis en les affectant au remplissage des rayons, à un autre. Est-ce un fonctionnement que vous favorisez ?

Enfin, s'agissant des coupures, même s'il est vrai que c'est dans la région parisienne que se pose majoritairement ce problème, il ne faut pas ignorer la façon dont cela peut se passer en province. En effet, quand les salariés habitent loin de leur lieu de travail, avoir deux ou trois heures de coupure entraînent des frais pour ces personnes qui ont des revenus relativement bas et qui sont souvent, y compris en province, majoritairement des femmes chefs de famille monoparentale.

Vous avez mentionné un élément intéressant que sont les îlots de caisse, fonctionnant selon un quasi-principe d'autogestion. Pourriez-vous nous dire s'il y a une caissière chef qui préside à l'organisation de ces îlots de caisse ou si c'est de l'autogestion au sens plein du terme ?

Vous avez fait état de vos revendications en soulignant que l'on ne peut pas vous accuser de tous les maux en voulant assurer la mise en place du temps partiel, que l'on ne peut pas demander à l'entreprise de rémunérer à taux plein des personnes qui travaillent à temps partiel et que, pour autant, ces personnes devraient pouvoir accéder de façon préférentielle aux dispositifs sociaux. A cet égard, je vous rappelle qu'actuellement, une personne qui travaille, ne serait-ce qu'à temps partiel, n'a pas accès aux dispositifs sociaux. Cet accès est très encadré, y compris pour les emplois consolidés et pour le cumul d'un

RMI ou d'un RMA avec un temps partiel. Ce sont des dispositifs qui n'existent plus actuellement.

Enfin, vous avez parfaitement souligné que l'intérêt du temps partiel pour l'entreprise, c'est la modulation du temps de travail. Quand il a été établi que le temps partiel, même s'il présentait des avantages, était majoritairement assumé par les femmes, donc subi par un tiers d'entre elles – bien qu'il me semble plutôt que ce soit deux tiers subi, un tiers choisi –, cela avait conduit à la décision, à la fois budgétaire et politique, de supprimer l'exonération de charges spécifiques pour le temps partiel, afin de casser ce recours au temps partiel.

**M. Jérôme Bédier :** Pousser cette problématique temps partiel subi/temps partiel choisi aboutit à un rapprochement très fort du temps partiel avec le temps complet, comme nous le constatons dans notre secteur. C'est une question qui doit être examinée très précisément, car nous ne pouvons pas être rendus responsables des problèmes que rencontrent toutes les personnes que nous employons à temps partiel.

**Mme Catherine Génisson :** Il ne s'agit pas de vous rendre responsable. Politiquement, nous avons tous supposé que le temps partiel allait résoudre le problème du chômage.

**Mme Claude Greff :** Certes, mais à la base, le temps partiel n'est pas fait pour cela.

**M. Jérôme Bédier :** Cela permet de sortir des personnes du cycle du chômage.

**Mme Catherine Génisson :** La mise en place du temps partiel, avec en plus des exonérations de charges sociales importantes, au moment où le chômage a augmenté de façon significative, représentait une des solutions pour contrer le chômage. Aujourd'hui, il faudrait essayer de valoriser le temps partiel, sans doute plus avec les mêmes arguments qu'auparavant.

**Mme Claude Greff :** Le but de cette audition n'est pas de nous pencher sur le bien-fondé des exonérations de charges sociales, mais de déterminer si le temps partiel est plutôt un temps de travail subi ou choisi, et de déterminer s'il constitue un avantage pour les deux parties en jeu, l'entreprise et le salarié.

**M. Jérôme Bédier :** Je pense que cet aspect temps subi/temps choisi est l'élément clé qui déterminera l'image du temps partiel dans notre société. Plus on donnera l'impression que le temps partiel subi est un problème insupportable pour la société, plus cela poussera les acteurs à sortir du temps partiel. C'est la raison pour laquelle nous restons très attentifs à cela. A chaque fois qu'un magasin peut faire passer un salarié sur un temps de travail qui correspond mieux à ses souhaits, il s'efforce de le faire. Mais si la société nous rend responsable du temps partiel subi, nous ne pourrions pas continuer comme cela.

Il faut savoir qu'un certain nombre d'expérimentations, menées notamment aux Etats-Unis, poussent à la diminution du nombre de caissières grâce à de nouvelles technologies. Si on continue d'accuser les entreprises d'employer des salariés avec des temps partiels subis, ce qui est un terme lourd, car cela renvoie à une image très négative, elles se tourneront vers les nouvelles technologies, c'est-à-dire les portiques qui font office de caisses automatiques et qui remplacent les caissières. L'entreprise gardera quelques caissières à temps plein et supprimera toutes celles qui sont à temps partiel. Ainsi, il ne sera plus question de temps partiel choisi ou subi.

Notre souhait est de garder nos caissières, car il est important d'avoir un élément humain dans les magasins, mais si on nous renvoie en permanence cette image négative des temps partiels subis, nos entreprises se tourneront vers les nouvelles technologies. Il faut dire que l'on rend responsable le secteur de la distribution de nombre des problèmes que connaît notre société, notamment les difficultés de l'agriculture, les cessations d'activité des PME, l'aménagement urbain à l'entrée des villes, etc.

En ce qui concerne les heures complémentaires, le fait d'augmenter le minimum d'heures aboutit à restreindre très fortement le recours aux heures complémentaires. Dans le passé, une des grandes souplesses de ce système était apportée par les heures complémentaires. En règle générale, les plannings étaient établis à l'avance, même si parfois les caissières acceptaient de venir avec un délai de prévenance très court. Ce système des heures complémentaires a perdu beaucoup de son impact. On est en train de lisser plus ou moins les heures complémentaires et de créer, sous forme de nouveaux minima, un système de quota d'heures supplémentaires fixe, qui se réalise ou pas, d'où moins de différenciation des profils.

Auparavant, vous aviez des temps partiels qui restaient à leur minimum, d'autres qui allaient largement au-delà. Ce système s'est un peu figé. Cette évolution, que nous n'avons pas pu éviter, présente autant d'avantages que d'inconvénients, tout dépendant de l'image que la société a du temps partiel.

Pour en revenir au problème des coupures, c'est le plus difficile à résoudre. Si nos magasins étaient conduits à faire travailler de manière continue l'ensemble de leurs salariés à temps partiel, ils seraient rapidement confrontés à une forte désoptimisation du système, car ils se trouveraient dans l'obligation de garder du personnel à des moments où sa présence n'est pas indispensable.

Nous sommes preneurs d'une réflexion globale liée à cela, car nous considérons que le temps partiel mérite une réflexion qui, de ce point de vue, échappe à l'employeur seul, car il touche à la question des temps de la vie, de l'organisation des lieux de la ville, etc. De même qu'il y a une relation entre le temps partiel et les divers aspects d'aide sociale complémentaire, de même il y a un aspect complémentaire qui concerne les temps de la ville. Pour des raisons de niveau de vie, les salariés en viennent à habiter très loin des centres-villes où se passe l'activité. Cet éloignement crée une contrainte sociale forte et oblige l'aménageur, au sens large, à reprendre le problème d'une manière globale, c'est-à-dire avec le commerce, le transport, etc. C'est une réflexion que nous serions intéressés à développer.

A cet égard, nous avons déjà abordé le thème transport et commerce, notamment en région parisienne, avec par exemple les problèmes liés aux services offerts par la RATP. Nous leur avons démontré que les usagers prennent leur voiture en toute occasion, car l'ensemble du réseau n'a été conçu que pour optimiser le trajet « boulot, dodo ». Vous savez combien il est difficile de prendre les transports en commun avec des paquets volumineux ou un caddie. L'ensemble du réseau de transport en commun (bus ou métro) a été conçu sans aucun système intermodal avec le commerce. Cela rejoint d'ailleurs le problème des salariés car, en l'absence d'un réseau de transport établi en liaison avec les commerces, les salariés ne disposent d'aucun autre moyen de transport que l'automobile.

Maintenant prenons l'exemple du tramway, qui ne subit pas les problèmes liés à la circulation, dont les rames sont fréquentes et d'un accès plat. Ce moyen de transport est très bénéfique aux commerçants. Je peux vous citer le cas du magasin Carrefour de Drancy, qui se trouve sur le parcours du tramway et dont la chalandise vient pour moitié en

tramway. C'est la même chose pour Strasbourg où deux grandes zones commerciales sont desservies par les tramways. Cela permet aux salariés de rejoindre sans encombre leur lieu de travail et aux magasins d'avoir une chalandise importante.

En d'autres termes, dans ce problème global de l'aménagement de la ville en fonction du commerce, il y a une vraie réflexion à mener, sachant que l'on reproche souvent aux commerçants d'être à l'origine des évolutions que certains condamnent, par exemple, concernant les entrées de ville. Toutefois, il faut aussi comprendre que les commerçants s'installent là où il y a de l'espace disponible et où nos clients peuvent venir. Pour preuve, dans les zones rurales désertifiées, il n'y a plus de commerçants. En revanche, dès lors qu'il existe une dynamique locale et des clients potentiels, des magasins s'installent, car la distribution compte suffisamment de formats entre supermarchés, supérettes, hypermarchés et maxi discount pour trouver le bon, en fonction de la clientèle.

Nous suivons les évolutions de la société et sur ce sujet-là comme sur d'autres, nous sommes très intéressés de voir comment nous pouvons agir. A cet égard, sur le terrain, un grand nombre de projets se mettent en place, en liaison étroite avec les élus, pour tenter de coller au maximum à ces évolutions.

Je le répète, si les salariés, pour des raisons d'organisation de la ville, travaillent tous très loin des centres de vie et de chalandise, cela rend par définition ce problème de la coupure très difficile à gérer. C'est d'ailleurs ce que nous constatons à Paris. Comme je l'ai rappelé à plusieurs reprises aux élus parisiens, il y a une volonté politique marquée de ne pas créer dans Paris de grandes surfaces de distribution. De ce fait, nous avons des magasins plus petits dont les conditions sociales ne sont pas faciles à gérer, si on prend déjà en compte le coût très élevé de la charge foncière. En conséquence, cela laisse peu d'espace pour créer des conditions sociales très favorables.

Nous constatons, à cet égard, que la politique sociale est plus difficile à gérer pour les petits formats, notamment pour organiser les rythmes de travail. D'ailleurs, à un moment donné, nous avons eu une revendication assez forte des supermarchés de ne plus être soumis à la convention collective des hypermarchés. Néanmoins, nous avons pris la décision politique, au plus haut niveau, de garder la même convention collective pour les hypermarchés et les supermarchés, afin de ne pas créer un système à deux vitesses qui divergerait, les hypermarchés pouvant plus facilement organiser leur droit social que les supermarchés. Pour les supérettes, c'est encore plus difficile.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Aujourd'hui, le temps partiel étant devenu un quasi mini temps plein, la complémentarité n'est plus possible. Or, il me semble que, dans les années quatre-vingts, la complémentarité était une volonté du salarié. Avez-vous des chiffres à cet égard ?

**M. Jérôme Bédier :** Autant il nous est facile d'obtenir des chiffres sur les volumes d'heures complémentaires significatifs, par rapport au minimum d'heures, autant il est très difficile de déterminer si les salariés ont un deuxième emploi, même si nous pensons qu'un certain nombre d'entre eux en ont un.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** En règle générale, est-ce un emploi dans le commerce ?

**M. Jérôme Bédier :** Cela peut être dans le commerce.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est un aspect que je découvre. Pour moi, le travail à temps partiel était plus lié à la vie privée qu'à un deuxième emploi. Par ailleurs, comment gérez-vous la carrière des salariés à temps partiel ?

**Mme Anne-Marie Comparini :** Quand les femmes choisissent de travailler à temps partiel, c'est généralement lié à une période limitée de leur vie. Mais actuellement les femmes qui choisissent cette opportunité s'aperçoivent que cela risque de les freiner dans la progression de leur carrière et l'obtention de formations. Le ressentez-vous de manière pratique ?

**Mme Claude Greff :** Je voudrais ajouter un autre élément à la question. Dans les années quatre-vingts, lorsqu'une personne choisissait un mi-temps, c'est parce qu'elle savait qu'elle pouvait éventuellement le compléter par un second mi-temps. Or actuellement le temps partiel frôle quasiment un mini temps plein, d'où la difficulté d'avoir un deuxième emploi.

**M. Jérôme Bédier :** La seule manière d'avancer sur la nature des autres activités professionnelles remplies par les femmes travaillant à temps partiel serait de procéder à des interviews en direct, en prenant deux ou trois magasins tests.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il serait intéressant pour la Délégation d'effectuer une visite sur le terrain et de rencontrer, par exemple, des responsables d'îlots de caisse, notamment en région parisienne. Seriez-vous à même d'organiser une telle visite ?

**M. Jérôme Bédier :** C'est tout à fait dans nos compétences.

Pour en revenir à votre question précédente, il est assez difficile de déterminer les autres travaux exécutés, qui peuvent être éventuellement « clandestins ». Pour votre information, nous pourrions vous fournir la moyenne d'heures complémentaires effectuées, il y a quelques années, avant les augmentations du temps minimum que nous avons connues depuis.

En ce qui concerne l'évolution des carrières dans le cadre d'un mi-temps, même si une femme à temps partiel peut bénéficier de l'évolution au niveau de la rémunération et des systèmes d'intéressement existants, il est certain que si elle veut accéder à des responsabilités plus importantes, elle doit passer à temps complet. Je pense que cela s'applique même à un responsable d'îlot de caisse.

**Mme Anne-Marie Comparini :** C'est là où le bât blesse.

**M. Jérôme Bédier :** Certes, mais il ne faut pas oublier que l'un des objectifs du temps partiel – et c'est là que l'on rejoint la notion de choisi ou subi – est de permettre à une femme de travailler plus à certaines périodes, notamment une fois que ses enfants sont élevés.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Si une femme souhaite passer d'un temps partiel à un temps plein, y a-t-il un délai pour cela ?

**M. Jérôme Bédier :** Non, il faut attendre qu'un emploi corresponde aux souhaits de la personne.

Pour répondre à la question précédente, je vérifierai si les chefs des îlots de caisse sont salariés à temps plein ou à temps partiel. C'est une caissière qui anime l'îlot (elle change tous les six mois), le chef de caisse n'intervient que si nécessaire (pas de possibilités de remplir les plannings). Cela étant, la polyvalence est un sujet sur lequel nous travaillons. Nous pensons que la polyvalence, dans l'ensemble des magasins, notamment les plus grands – elle est généralisée en supérettes et en supermarchés –, permet de varier les tâches et de tenir compte de la situation de chacun.

Il y a également une prise en compte de la polyvalence dans notre système de validation des acquis. A cet égard, nous mettons en place une expérience, d'ailleurs reconnue et subventionnée par le ministère du Travail, qui consiste à mettre au point des systèmes d'autoévaluation des acquis en s'appuyant sur une base informatique. Cela permet à chaque salarié de s'auto-évaluer au regard de ses acquis professionnels et de construire des parcours complémentaires pour accéder à certaines qualifications. C'est d'ailleurs un système ouvert aux caissières et dont vous pourrez observer le fonctionnement lors de votre visite.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Cela permet de revaloriser l'image du salarié. Ainsi un magasinier sait qu'il peut avoir d'autres fonctions, mais il doit y avoir très peu de magasiniers à temps partiel dans les magasins.

**M. Jérôme Bédier :** Oui, mais le travail d'entrepôt, malgré les périodes de grande consommation comme Noël, est plus régulier que dans les magasins.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Avez-vous des temps partiels parmi vos cadres ?

**M. Jérôme Bédier :** Je ne pense pas que cela concerne beaucoup de nos effectifs. Pour ce qui est des cadres de magasin, il est certain qu'ils ne sont pas à temps partiel. Dans les sièges, il peut y en avoir pour des fonctions horizontales, juridiques, etc. Mais d'une manière générale, les cadres sont plutôt à temps plein.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pourrait-on envisager néanmoins qu'un cadre, entré à temps complet, obtienne, pour une durée déterminée, un temps partiel pour des raisons familiales ?

**M. Jérôme Bédier :** Pour un grand nombre de fonctions, cela peut se faire facilement. Parmi les collaborateurs des enseignes avec lesquels nous travaillons régulièrement, un certain nombre de femmes, notamment dans les services de communication, sont absentes le mercredi. C'est en fait plus lié à la nature du travail. Mais il est impossible d'envisager un encadrement hiérarchique dans le magasin, tels que les chefs de rayon, travaillant à temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Y a-t-il une possibilité de travailler en binôme ?

**M. Jérôme Bédier :** Cela peut se faire, mais dans le cas d'absences d'au moins plusieurs semaines. Pour les périodes courtes, c'est difficile de l'envisager, car un rayon, c'est une entité qui vit, qui bouge d'heure en heure. Sans compter qu'il faut en plus régler les problèmes des samedis, des jours fériés, des congés.

**Mme Claude Greff :** Le temps partiel subi représente malgré tout un avantage pour l'entreprise, notamment au regard de la modulation qu'il permet. Auriez-vous une

réflexion par rapport au fait que nous pourrions envisager une forme de compensation qui serait donnée par l'entreprise pour « indemniser » cette difficulté à vivre un temps partiel subi ? J'entends par là soit à titre de rémunérations, soit de valorisation de la retraite. Cet avantage du temps partiel dont l'entreprise bénéficie ne doit pas être à sens unique. Il faut aussi que le personnel, qui subit ce temps partiel, puisse en tirer profit.

**M. Jérôme Bédier :** Si on donne un avantage en ce sens, tous les salariés vont se déclarer à temps partiel subi pour obtenir cet avantage. C'est très difficile à gérer, car la notion de temps subi est très personnelle.

Le deuxième point, c'est que je serais d'accord pour vous suivre dans votre raisonnement, mais en l'étendant à tous les contrats de travail. Un salarié qui travaille 35 heures et voudrait travailler 38 heures considère aussi qu'il a un temps de travail subi et non choisi. Je ne comprends pas pourquoi la notion de temps de travail subi concernerait uniquement le temps partiel.

La réforme des 35 heures a abouti à faire subir aux salariés un temps de travail subi et non choisi. Nous sommes dans un système dans lequel il y a une forme de jugement de valeur qui pénalise le temps partiel en tant que tel, ce qui n'est pas acceptable. Pourquoi la notion de temps subi serait-elle restreinte au temps partiel ?

**Mme Anne-Marie Comparini :** Il faudrait appliquer le système anglais qui donne aux chefs d'entreprise la possibilité de négocier la durée du temps de travail avec le salarié concerné.

**M. Jérôme Bédier :** Quand on embauche quelqu'un, il n'est pas nécessairement en difficulté sociale et l'entreprise ne peut être informée des difficultés personnelles de chacun (interdit). A nos yeux, le plus logique serait que, dès lors qu'une personne se trouve dans une difficulté sociale, car elle ne gagne pas suffisamment d'argent, qu'elle travaille 25, 30 ou 35 heures, on évite de créer cette incitation à ne pas travailler qui fait que quelqu'un qui travaille, par définition, a du mal à toucher des revenus complémentaires. D'où l'intérêt du RMA qui, dans cette optique, peut jouer un rôle d'insertion. En effet, la femme est à la fois dans la vie professionnelle, où elle peut saisir des opportunités en fonction de ses compétences et, en même temps, elle peut ne pas perdre des avantages auxquelles elle a droit légitimement, car elle est dans une situation personnelle qui fait que la solidarité doit fonctionner. Je le vois plutôt dans ce sens, plutôt que dans celui de dire que c'est à l'entrepreneur à intervenir, à la place de la société, pour résoudre un problème personnel.

**Mme Claude Greff :** Pour ma part, je le conçois plutôt dans le sens de donner beaucoup plus de liberté. Si on oblige l'entreprise à participer à une indemnisation par le fait qu'elle profite de l'instauration d'un temps partiel subi, cela donnera une incitation générale à la reprise au travail et à plus de liberté par rapport aux 35 heures, pour tout le monde.

Je vous rappelle quand même que le RMA ne concerne qu'une catégorie de gens qui sont dans des situations de précarité extrême et qui n'ont pas travaillé depuis des années. Cela ne concerne pas le travailleur à temps partiel. Ce sont deux choses totalement différentes. Je ne suis pas pour l'assistantat complémentaire à un temps partiel, mais pour inciter au travail tout en protégeant le personnel qui peut avoir à subir un temps partiel.

**M. Jérôme Bédier :** Le terme de subir est impropre. Nous n'obligeons personne à travailler dans nos magasins.



**Mme Claude Greff :** Je ne suis pas d'accord. Une personne préfère peut-être travailler chez vous plutôt que d'être au chômage. Je trouve qu'il faut valoriser cela.

**M. Jérôme Bédier :** Auquel cas le temps partiel n'est pas subi. Il découle d'une décision volontaire d'une personne qui n'est absolument pas forcée de venir signer un contrat avec un de nos magasins. Pourquoi pénaliser l'employeur de n'offrir qu'un temps partiel, alors que c'est lui qui offre un travail, voire une planche de salut à la personne. C'est là qu'il y a une inversion du système. Si on pénalise l'employeur parce que le salarié déclare que son temps partiel est subi, l'employeur supprimera le temps partiel. Nos magasins ne feront alors que des contrats à 32 heures et non plus de 30 heures, et ne paieront plus de compensations supplémentaires. De ce fait, nous continuerons dans la voie dans laquelle nous sommes déjà engagés.

**Mme Claude Greff :** Je suis en grande partie d'accord avec vous, mais j'insiste néanmoins sur le fait qu'il existe des temps partiels subis, parce que les entreprises « profitent » du système. Je rencontre certaines personnes qui m'indiquent que leur entreprise est tout à fait satisfaite de les embaucher à mi-temps pour des raisons de modulation du travail.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Ce n'est pas simple, car dans tous les métiers du commerce, il y a des heures de pointe. Les magasins ne peuvent donc pas embaucher systématiquement sur des temps complets.

**Mme Claude Greff :** Ces ruptures, dans le rythme du travail, ne concernent pas que la distribution.

**M. Jérôme Bédier :** Il convient d'admettre que le commerce connaît des amplitudes très fortes dans son activité.

**Mme Claude Greff :** Certes, mais quand il y a beaucoup de clients, les caissières travaillent sans relâche. Ces moments intenses d'activité compensent les moments plus tranquilles.

**M. Jérôme Bédier :** On peut difficilement réintroduire les heures d'équivalence qui ont été supprimées dès 1970 dans notre secteur. Elles existent toujours pour les « petits » commerces.

Je vous transmettrai des chiffres sur les amplitudes journalières des passages en caisse dans les magasins.

Si on met trop en avant cette notion de temps subi en en rendant responsable l'employeur, ce dernier continuera à proposer du travail partiel qui n'est plus vraiment du temps partiel. Nous ne pouvons pas porter psychologiquement le poids de cette condamnation selon laquelle nous faisons subir du travail aux gens. Cela renvoie à un imaginaire du travail forcé.

Nous en avons beaucoup débattu entre nous : soit le travail à temps partiel est considéré comme un atout pour la société et comme une formule positive qu'il faut encourager, développer, une forme de travail reconnue au même titre que les autres, avec la nécessité de traiter les problèmes sociaux qui y sont liés, soit les entreprises considéreront le temps partiel comme un risque social et chercheront à s'en exonérer.

En général, une caissière à temps partiel, qui travaille bien et qui demande à passer à temps plein, obtiendra un temps plein. Mais si un salarié déclare avoir un temps partiel subi alors qu'il préférerait un temps plein, et que l'employeur soit amené à verser une compensation, cela fait dériver le système vers ce vers quoi il dérive aujourd'hui, c'est-à-dire des temps partiels à 30 heures. De toute façon, je ne comprends pas pourquoi on applique cette notion de temps subi uniquement au temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dès lors que l'on explique aux salariés que le contrat est de 35 heures et qu'il n'y aura pas de progression de carrière, on peut dire que ces 35 heures sont subies, car beaucoup de salariés voudraient travailler plus.

**Mme Claude Greff :** Au travers des auditions, je vous rappelle que beaucoup ont parlé de temps partiel subi, c'est-à-dire imposé par l'entreprise.

**M. Jérôme Bédier :** Mais nous n'obligeons personne à travailler à temps partiel !

**Mme Claude Greff :** Si un magasin a des emplois à temps complet et si, en prétextant qu'il y a une tranche horaire où la salariée n'est pas employée, il transforme ce temps complet en temps partiel, il y gagne.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Les magasins n'obligent pas les salariés français à accepter malgré eux un emploi à temps partiel. Quand je vais chez Carrefour, je peux lire sur les panneaux d'embauche qu'il est bien spécifié que c'est un emploi de caissière à mi-temps qui est proposé.

**M. Jérôme Bédier :** Je pense encore une fois que le syndicalisme va pousser vers le temps plein, le levier pour pousser vers le temps plein étant la notion de temps subi. C'est ainsi que cela fonctionne depuis plusieurs années.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quand on parle de temps subi, on se réfère aussi aux pauses. Il me semble que nous ne nous entendons pas sur le terme subi. Pour une personne qui recherche un mi-temps, c'est soit tous les matins, soit tous les après-midi. Or, pour vous, le temps partiel, c'est le temps choisi par l'entreprise. C'est à cet égard que l'on ne comprend peut-être pas le terme subi de la même façon.

**M. Jérôme Bédier :** En allant sur le terrain et en visitant quelques magasins de formats différents, vous verrez concrètement comment s'organise le travail.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est la coupure qui fait que nous ne donnons pas le même sens au mot subi. Je comprends le chef d'entreprise qui a des besoins, qui a des pointes de chalandise dans son magasin, mais je comprends également la personne qui souhaite un temps partiel parce qu'elle suppose que cela lui permettra d'avoir d'autres conditions de vie. Or, tel qu'il existe concrètement dans la vie de tous les jours, ce n'est pas pour moi un véritable temps partiel.

**M. Jérôme Bédier :** Ce qui vous gêne, ce sont plutôt le rythme de travail et le délai de prévenance.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** J'ai été surprise par vos propos selon lesquels certaines personnes souhaitent travailler à temps partiel pour avoir une autre activité. Or, dès lors que les amplitudes horaires sont plus proches des amplitudes horaires d'un temps complet, cela ne permet pas d'avoir une autre activité. Pour moi, le temps partiel

c'était 20 heures par semaine ; 30 heures par semaine ne correspondent pas, à mes yeux, à la définition d'un temps partiel.

**M. Jérôme Bédier :** En ce qui concerne les coupures, nous avons beaucoup avancé sur ce problème. Avant, il y avait deux coupures, maintenant il n'y en a plus qu'une, avec au minimum trois heures avant ou après la coupure. De plus, la durée des coupures a été limitée.

**Mme Claude Greff :** J'ai l'exemple d'une jeune femme que l'on prévient, une semaine à l'avance, de ses « coupures », qui rallongent ses journées. Elle fait garder ses enfants par une nourrice. Or, comme la durée des coupures – trois heures – ne lui permet pas d'aller les rechercher, elle doit les laisser pendant des heures chez la nourrice.

**M. Jérôme Bédier :** Cela rejoint le problème du délai de prévenance.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quand vous dites que le temps partiel permet la complémentarité, il faut que le délai de prévenance soit suffisamment long.

**M. Jérôme Bédier :** Les horaires et le délai de prévenance sont généralement prévus dans le contrat.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il y a un réel défaut de communication entre nous, en ce sens que, dans notre esprit, le mi-temps était un temps choisi. C'est pourquoi il est important de faire ce travail sur le temps partiel subi.

**M. Jérôme Bédier :** Pour autant, les syndicats ont utilisé le terme subi pour faire évoluer le temps partiel vers un plein temps. Ils continueront de le faire, car c'est dans leur logique.

**Mme Claude Greff :** Il nous faut trouver un autre qualificatif que celui de subi.

**M. Jérôme Bédier :** Cela permettra de redonner au temps partiel ses lettres de noblesse.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout à fait. Il est très important que vous communiquiez sur le fait que le temps partiel actuel n'a plus rien à voir avec le temps partiel tel que nous l'entendions dans le passé.



## **Audition de Mme Rachel Silvera, sociologue**

*Réunion du mardi 4 mai 2004*

### **Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La Délégation aux droits des femmes conduit actuellement un travail sur le temps partiel et, dans ce cadre, a souhaité entendre Mme Rachel Silvera, économiste, spécialiste des politiques de l'emploi, du temps de travail et de l'égalité professionnelle.

Vous êtes, par ailleurs, maître de conférence en économie à Paris X-Nanterre, membre du comité directeur du groupe de recherche MAGE du CNRS (marché du travail et genres) et experte auprès de la Commission européenne au Bureau pour l'égalité des chances.

Vos récentes recherches sur les enjeux du genre dans les politiques du temps de travail rendaient tout à fait nécessaire cette audition.

Premièrement, pourriez-vous nous donner un aperçu du développement du travail à temps partiel depuis les années quatre-vingts ? Quelle a été l'influence de la politique de l'emploi allégeant les charges patronales ? N'a-t-elle pas surtout profité à certains secteurs d'activité qui y ont trouvé les avantages de la flexibilité du travail ?

Deuxièmement, quelle est l'incidence sur le travail à temps partiel de l'application des « loi Aubry » sur les 35 heures : passage à temps plein, maintien du temps partiel ou diminution des horaires ? N'y a-t-il pas des situations de concurrence avec des salariés bénéficiant de la RTT ?

Troisièmement, le temps partiel étant principalement féminin en France à la différence des pays d'Europe du Nord, ce sont les femmes qui en cumulent souvent les désavantages. Pouvez-vous nous dresser un tableau des conditions du travail à temps partiel, particulièrement au niveau des employés – horaires, coupures, délais de prévenance, niveau des salaires – mais aussi, s'agissant des cadres, du point de vue de la promotion et de la carrière dans l'entreprise ?

Enfin, que suggérez-vous pour revaloriser le statut du temps partiel dans l'entreprise, soit par des mesures législatives ou réglementaires, soit par une meilleure prise en compte, notamment syndicale, dans la négociation collective ?

**Mme Rachel Silvera :** En introduction, je rappellerai que le temps partiel évoque plusieurs réalités. Ce qui rend cette image si confuse, c'est que nous avons deux figures extrêmes, même si je vois davantage de points communs aujourd'hui que de différences. Il y a le – ou plutôt la – fonctionnaire, ayant un certain statut, une certaine reconnaissance, qui fait une demande de travail à temps partiel et la caissière ou la personne qui travaille dans le nettoyage, qui va être recrutée sur des temps extrêmement courts, par des entreprises ou même parfois par des collectivités locales. Il s'agit d'un personnel qui a un travail de quelques heures, ici et là, réparties dans la journée. Ce sont des horaires atypiques, qui peuvent être très tôt le matin et très tard le soir.

Ces deux réalités n'ont rien à voir.

Il me semble, et c'est le point de départ de la réflexion, que la confusion entre ces différentes formes d'emploi, que l'on regroupe toutes sous l'appellation temps partiel, et l'idée que, derrière le temps partiel, il y a un temps choisi, masquent, pour la grande majorité, des réalités de précarité qui sont, à mon sens, de plus en plus dramatiques.

La caissière, la femme de ménage dans les entreprises de nettoyage, comme le personnel de restauration et d'hôtellerie, pour ne prendre que ces exemples, constituent de nouvelles franges de salariés, qui ont des horaires atypiques et cumulent des formes d'inégalités aujourd'hui criantes ; ils sont même parfois en situation de pauvreté tout en travaillant. Au nom d'un temps partiel qui renverrait toujours à l'idée que, pour les femmes, c'est mieux, puisque cela permet de « concilier » les temps de vie, notamment vie familiale et vie professionnelle, on est en train de développer des formes d'emplois précaires nouvelles, celles du XXI<sup>e</sup> siècle, qui font, à mon sens, peu débat dans notre société. Je suis contente que vous preniez en main cette question car il existe un silence et finalement une tolérance sociale sur ces situations, comme si, dans ces cas-là, c'était peut-être moins grave.

Derrière les arbitrages faits par les collectivités locales concernant les personnels qui accueillent les enfants des écoles maternelles et primaires et les aident dans les classes, – ATSEM, ATSEP, par exemple –, il y a l'idée que « c'est bien pour elles », d'abord parce qu'elles accèdent malgré tout au marché du travail. De même, j'ai entendu, dans le commerce, dire que ce n'était peut-être pas un choix pour ces femmes d'être caissières, mais que c'était mieux par rapport au chômage. Puis, il y a aussi l'idée que, de toute façon, si leur salaire est très réduit, il s'agit d'un salaire d'appoint. On n'ose plus le dire ouvertement, mais l'idée qu'elles ont un conjoint, qu'elles travaillent presque par choix, pour leur « argent de poche », persiste. Or, des études ont été réalisées à l'INSEE, à la DARES et à l'IREES, sur ces fameux travailleurs pauvres ayant des bas ou des très bas salaires. On s'aperçoit que, dans la majorité des cas, les femmes dont on parle qui n'ont même pas 500 euros par mois, appartiennent à des ménages pour lesquels leur salaire est vital – dans plus de 60 % des cas –, soit parce qu'elles sont à la tête d'une famille monoparentale – quel drôle de terme pour parler de femmes seules qui élèvent leurs enfants, ce qui représente 90 % des cas –, soit parce que leur conjoint est lui-même chômeur et/ou en situation de pauvreté également. Nous ne sommes plus dans des cas de salaires d'appoint, comme il y a un demi-siècle. Les femmes travaillent bien souvent parce que c'est une nécessité pour la survie de leur ménage.

Donc, elles acceptent, faute de mieux, ces conditions de travail, ces conditions de vie. Cette tolérance sociale s'établit au nom d'une conciliation qui serait mieux pour elles, compte tenu de leur situation familiale. Or, c'est tout l'inverse.

Dans le commerce, lorsqu'on a affaire à des horaires atypiques, parfois les *week-ends*, quand on a des situations de précarité importantes et des horaires atypiques, on sait très bien qu'on est loin de pouvoir articuler une vie familiale correcte dans ces conditions. Si le conjoint ne participe pas aux tâches domestiques et familiales, si l'on n'a pas un réseau familial sur lequel s'appuyer, on ne s'en sort pas.

Je ne veux pas non plus dresser un tableau noir parce que, pour d'autres femmes, la situation est bien meilleure. Mais il me semble que l'un des dangers du XXI<sup>e</sup> siècle est qu'il y ait encore plus d'inégalités parmi les femmes et qu'au nom d'un principe d'égalité général entre hommes et femmes – et je pense que l'on a des avancées réelles aujourd'hui dans ce domaine – on fasse l'impasse sur la situation de certaines femmes, les moins qualifiées et les moins reconnues dans notre société, les moins représentées syndicalement d'ailleurs. J'estime qu'il existe un risque assez fort de voir des inégalités, parmi les femmes, s'accroître. Cela me paraît très inquiétant.

Pour répondre plus précisément à vos questions, j'aimerais, dans un premier temps, revenir sur l'évolution du temps partiel depuis les années 80 en France (et vous dire un mot sur le cas hollandais). Vous savez qu'en France, le travail à temps partiel n'était pas une tradition. Il faut le rappeler. Les femmes sont entrées tôt sur le marché du travail et, d'abord, à temps complet. Pour les historiennes, elles ont toujours travaillé. La mesure du travail salarié a changé, évolué, mais elles ont quasiment toujours travaillé. Le temps partiel ne correspondait pas à un comportement d'activité traditionnel en France. C'est au cours des années 80-90 et *via* la politique de l'emploi et celle du temps de travail, que l'on a suggéré le recours au temps partiel, peut-être à juste titre si on prend à cœur la question de la lutte contre le chômage. On a vu, à travers le temps partiel, une forme de compromis, un moyen d'enrichir la croissance en emplois, avec l'idée que tout emploi est bon à prendre.

D'ailleurs, initialement, la stratégie européenne de l'emploi allait dans ce sens, c'est-à-dire qu'elle visait les taux d'emploi sans regarder leur équivalent temps plein. Aujourd'hui, on y a ajouté la qualité de l'emploi. Il n'empêche qu'il y a un flottement, car demeure l'idée que le temps partiel n'est pas forcément une mauvaise chose.

En tout cas, en matière de lutte contre le chômage, le temps partiel a fait ses preuves. On a vu ainsi une floraison de temps partiel pendant les années 80-90, qui a contribué largement aux créations d'emplois sur toute cette période en France. C'est vraiment un phénomène massif. Le temps partiel a plus que doublé depuis les années quatre-vingts et touche surtout l'emploi féminin.

C'est une mesure qui correspondait à la politique de l'emploi *via* les exonérations de charges pour le temps partiel et qui a rencontré une demande des entreprises en matière de gestion de la main-d'œuvre et de flexibilité. Il y a eu là une vraie rencontre. L'expression « effet d'aubaine » me semble s'appliquer tout à fait dans ce cas. En effet, contrairement à ce que l'on pouvait espérer, c'est surtout dans les secteurs et pour les emplois où le temps partiel avait déjà commencé à exister que cet accroissement a eu lieu.

Concrètement, l'ensemble des secteurs d'activité n'a pas utilisé le temps partiel. Dans l'industrie, c'est resté très marginal. Surtout, les hommes n'ont pas développé le recours au temps partiel. Il y a eu d'abord une légère progression, mais elle s'est stoppée et, globalement, s'il représente 30 % de l'emploi des femmes, le temps partiel ne concerne que 5,5 % de l'emploi masculin.

C'est donc une mesure de politique de l'emploi qui a répondu à des besoins des entreprises, mais avec un effet d'aubaine, parce que ce sont des entreprises qui, *a priori*, y seraient venues : secteurs de la grande distribution, du nettoyage, de la restauration, de l'aide à domicile, en raison du type d'activité lié par excellence à l'emploi féminin – ce sont des secteurs où l'emploi féminin prédomine –, à des exigences d'horaires et à une recherche de flexibilité extrêmement forte vu la pression de la concurrence. Etant donné qu'il s'agit surtout d'emplois féminins, moins représentés syndicalement, on a largement utilisé et développé la création d'emplois à temps partiel dans ces secteurs.

Cette forme de travail est devenue prédominante, même si les enquêtes montrent, et cela peut paraître paradoxal, que seulement un tiers (27 %) des personnes sont considérées en sous-emploi, c'est-à-dire des personnes qui disent vouloir travailler davantage. *A contrario*, on pourrait donc penser que la majorité est relativement satisfaite du temps partiel, puisqu'il n'y a que 27 % de sous-emploi.

Mais que veut dire sous-emploi ?

J'ai interrogé cette catégorie de personnel. Il s'agit de personnes qui, compte tenu de l'environnement actuel, toutes choses égales par ailleurs, ne souhaitent pas travailler à temps plein. Autrement dit, elles ne souhaitent pas forcément travailler plus dans les conditions de vie et de travail qui sont les leurs. Cependant, jamais on ne se pose la question de savoir si leur réponse serait la même si, par exemple, les modes d'accueil pour les enfants, les modes d'entraide pour les personnes âgées dépendantes dont elles s'occupent, étaient plus satisfaisants, moins chers – le coût est important –, de meilleure qualité, et surtout disponibles, car la pénurie des modes d'accueil reste forte, ou encore si les conditions de transport étaient meilleures, si leur conjoint travaillait moins. Voilà des questions que l'on ne pose jamais lors de ces enquêtes statistiques pour mesurer le sous-emploi.

A mon avis, on aurait une autre réponse. Les salariés qui disent ne pas vouloir travailler plus, souvent, le font sous contrainte. Il me paraît important de souligner ce point : leur choix est très relatif ; il est lié à l'environnement et aux conditions de travail.

Dans le commerce, lors de la réduction du temps de travail, les personnes à temps partiel ont-elles pu allonger leur temps de travail ? Il s'agit d'une question importante. C'était possible dans la plupart des accords, mais certains salariés ne l'ont pas voulu, parce que, vu leurs conditions de travail, ils ne souhaitaient pas travailler plus. Cela ne veut pas dire qu'ils étaient forcément heureux de leur situation, mais que travailler plus représentait parfois une organisation des horaires encore plus compliquée, des problèmes d'accueil des enfants encore plus complexes, pour une somme dérisoire. Il faut en effet parler des revenus liés au temps partiel dans le commerce : c'est le Smic horaire ou à peine au-dessus, ce qui, en terme mensuel, donne des niveaux de vie extrêmement faibles.

Mais, paradoxalement, lorsque l'on a proposé aux salariés à temps partiel d'augmenter leur temps partiel, voire de passer à temps complet, leur nombre a été rare ; une frange importante a refusé, soit parce que leurs conditions de travail ne les satisfaisaient pas, soit parce que, à la clé, pour allonger leur temps de travail, on leur demandait de la modulation, plus de flexibilité. Les salariés étaient réticents, parce que cela voulait dire que les horaires pouvaient varier d'une semaine à l'autre. Il existe des garde-fous, certes, mais l'accord signé par les partenaires sociaux n'est pas forcément celui appliqué à l'échelle d'un magasin.

On est là dans un univers très particulier. J'ai rencontré des directeurs de ressources humaines dans le commerce, très progressistes, qui avaient à cœur de lutter contre la précarité des temps partiels. Ils voulaient améliorer la situation. Ainsi, certains accords prévoient justement qu'il n'y aura plus de temps partiels très courts, en dehors du week-end qui concerne les étudiants, qu'on allongera la durée hebdomadaire de 26 à 28 heures, par exemple, pour les salariés du commerce. Dans les magasins de la grande distribution, plus on s'éloigne du siège, plus on trouve des réalités vraiment différentes. Les syndicalistes disent, par exemple, que là où ils sont présents physiquement, il n'y a pas de problème. J'ai entendu des syndicalistes de la CGT me dire que leur combat de tous les jours est de faire appliquer le droit, la convention collective. Normalement, cela devrait être le rôle du directeur d'appliquer le droit. Dans les faits, c'est aux syndicalistes que cela revient. Mais au moins, ils peuvent se référer au droit. Là où ils ne sont pas présents, c'est-à-dire dans la majorité des magasins, on ne sait pas ce qui se passe.

Il ne faut pas se leurrer, dans le commerce, la syndicalisation est dérisoire. C'est d'ailleurs un vrai problème. On a des échos de salariés qui viennent se plaindre du fait qu'on leur change les horaires du jour au lendemain, voire le jour même. Il faudrait parler aussi des conditions de travail, du harcèlement, des situations de chantage, – il n'y a pas



d'autre mot – où on leur dit, *grosso modo*, que s'ils souhaitent avoir plus d'heures, s'ils souhaitent allonger leur temps partiel, parce que c'est cela la promotion, il leur faut accepter d'être mobiles. C'est du donnant-donnant. S'ils n'acceptent pas, s'ils refusent une ou deux fois, on ne le leur proposera plus et il n'y aura plus de possibilité d'avoir davantage d'heures, ou bien l'accès aux « bons horaires » leur sera refusé. C'est aussi un enjeu dans le commerce : accéder aux horaires du matin ou du début d'après-midi relativement stables. Pour passer à ces conditions, il faut d'abord avoir travaillé la fin de journée, les soirées, voire les *week-ends*.

Le déroulement de carrière, c'est d'arriver à avoir un horaire du matin, plus d'heures, peut-être un temps plein. Mais cela reste extrêmement aléatoire. Si bien que, dans le commerce, on a un taux de *turn-over* considérable. J'ai entendu parler de 60 % dans certains magasins.

Tôt ou tard, la question de la fidélisation de ces salariés va se poser. On ne pourra pas fonctionner sans arrêt avec un *turn-over* aussi élevé. Il faudra bien se poser la question des conditions de travail. En tout cas, il faut alerter tous les partenaires sociaux et peut-être même les pouvoirs publics sur ce qui se passe dans ce domaine du commerce.

J'aimerais revenir sur la spécificité française. On parle souvent des Pays-Bas, où plus de 70 % des femmes sont à temps partiel. Mais, c'est une réalité totalement différente, qu'il me paraît très difficile, voire dangereux, de vouloir transposer à la France.

En France, comme je le disais précédemment, le temps partiel a été institué comme une mesure de politique de l'emploi et également un mode de gestion de la main-d'œuvre de certains secteurs d'activité, même si partiellement des femmes ont souhaité passer – je parlais de la fonctionnaire – à temps partiel, comme un temps dans leur parcours de vie, pour gérer, sur un temps donné, leur carrière et leur vie familiale.

Pour replacer la situation dans son contexte, il faut rappeler qu'aux Pays-Bas, les femmes sont entrées beaucoup plus tardivement sur le marché du travail. C'est un pays encore très fortement imprégné du modèle familialiste, où les femmes étaient attachées à la famille comme premier objectif. Leur entrée sur le marché du travail est plus tardive ; elle s'explique par une évolution sociale et culturelle, mais aussi par des raisons économiques. Le fameux modèle hollandais supposait qu'en termes de revenus, un seul revenu par ménage était suffisant. Il y a eu une telle modération salariale que l'on a incité les femmes à travailler. On est passé d'un modèle de *bread winner*, c'est-à-dire M. Gagne-pain seulement, à un modèle à un revenu et demi, d'abord pour des raisons économiques, mais ensuite, et c'est important, comme choix social.

Ce sont les syndicats et les courants féministes, qui ont porté l'idée du temps partiel comme revendication des femmes, ce que l'on ne verrait pas en France. Dans la mesure où elles sont entrées plus tardivement sur le marché du travail, elles sont moins diplômées que chez nous et leur objectif était de maintenir un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Il y a un refus du modèle masculin du temps plein. Ces femmes ont demandé un temps partiel qui est, en général, long et qui ne correspond pas à des formes de précarité dont on parlait à propos des caissières françaises. Elles aménagent leurs horaires et d'ailleurs, dans ce contexte, on a peut-être affaire à davantage d'égalité avec, par exemple, la recherche d'un modèle de double temps court, puisque les hommes aussi, à l'heure actuelle, revendiquent une réduction de leur temps de travail.

Il existe une enquête européenne de la Fondation Dublin sur les aspirations des salariés. Je sais que le contexte n'est plus aux 35 heures, mais il n'empêche que l'aspiration

globale des salariés est plutôt de travailler autour de 35 heures. Ce modèle du double temps court suppose certes un temps partiel pour les femmes, mais aussi un ajustement à la baisse du temps de travail pour les hommes.

A cet égard, j'évoquerai une loi qui me paraît intéressante. La loi hollandaise de l'adaptation des horaires suppose, comme un droit individuel, que les salariés puissent allonger ou réduire leur temps de travail en fonction de leurs besoins familiaux ou autres, l'entreprise ne pouvant pas s'opposer à ce choix individuel, sauf raisons majeures économiques à prouver. Nous sommes donc dans un tout autre modèle et dans un autre contexte que celui de la France, mais j'insisterai beaucoup sur ce point : un temps partiel choisi doit être réversible et doit pouvoir s'allonger, se moduler comme on le souhaite.

Or, aujourd'hui, on le sait, malgré les 35 heures, le temps de travail reste avant tout le choix, la décision de l'employeur qui, dans la grande majorité des cas, même s'il y a eu des accords positifs où les salariés ont pu exprimer leur volonté et choisir une modalité du temps de travail, organise les horaires. Il n'est pas prêt à négocier ce domaine puisque, pour lui, cette contrainte de la gestion des horaires fait partie de sa mission et répond à la demande et à l'activité. Pour en revenir au commerce, on a du mal à imaginer, en France, en tout cas, que l'entreprise puisse faire de la question du temps de travail un domaine vraiment négocié et partagé. Je ne parle pas seulement du volume d'heures, mais de l'organisation des horaires. Il existe des cas où cela se fait, mais ils restent isolés.

J'aimerais revenir au second point de mon intervention – et ce faisant, je répondrai en partie à des points que vous avez évoqués concernant la concurrence entre 35 heures et temps partiel ainsi que sur les conditions de travail – sur un aspect qui me paraît essentiel et qui est un fil conducteur de mon propos : le lien entre temps contraint et temps choisi, et vous montrer que, même lorsque l'on demande un temps partiel, il n'est pas toujours choisi.

Je vais être concrète et choisir des cas d'entreprise, puisque j'ai participé à une grande enquête portant sur la réduction du temps de travail et les modes de vie des salariés. Elle a été l'occasion de m'intéresser aux questions de genre, de voir comment hommes et femmes se positionnaient par rapport au temps de travail, et d'observer également la situation du temps partiel, parce que, souvent, même lorsqu'existaient des accords collectifs, se posait la question du temps partiel.

Un premier cas intéressant, c'est celui d'une entreprise de l'électronique, dans laquelle a été prise la décision d'une forte réduction du temps de travail, aux alentours de 32 heures. On se situait dans le cadre de la « loi de Robien », donc avant les 35 heures, et il s'agissait d'allonger la durée d'utilisation des équipements, de passer à six équipes, avec du travail de nuit et de week-end. L'accord était plutôt de type donnant-donnant, c'est-à-dire que, pour les salariés, il y avait forte réduction du temps de travail et maintien du salaire – ce qui n'était pas rien –, la contrepartie étant des horaires parfois de nuit, parfois de week-end, et une flexibilité plus forte. Cela concernait les personnels de la production.

Il m'a paru intéressant de noter que, pour le personnel administratif de l'entreprise, une autre modalité était prévue, avec l'accord des syndicats. Le personnel administratif, soit cinq secrétaires, toutes des femmes, devait faire le choix suivant : accepter de passer à temps partiel ou accepter que l'une d'entre elles soit licenciée. J'espère qu'il s'agit d'un cas isolé, mais je l'ai trouvé assez révélateur, parce que ce qui se posait pour ces femmes était un non-choix, bien entendu. Elles ont tout de suite renoncé à l'idée d'un licenciement de l'une d'entre elles, tirée au hasard ; elles ont donc accepté la situation totalement paradoxale d'avoir la même réduction du temps de travail que les personnes de

la production, des ouvriers et aussi des ouvrières, mais de se le payer ! La différence était là : d'un côté, dans le cadre de cet accord, il y avait pour la production une compensation salariale totale, de l'autre, le temps partiel pour la même durée, le 80 %, était payé 80 % du salaire.

Ces cinq femmes n'étaient évidemment pas satisfaites. Cela se passait dans les années quatre-vingt-dix. Un nouvel accord plus offensif a heureusement permis de corriger cette situation incroyable, mais il n'empêche que cela a existé.

D'autres études l'ont montré. Je pense notamment aux travaux de Margaret Maruani, que l'on a dû vous citer. On voit souvent une sorte de chantage entre « le mi-temps ou la porte », dans des situations défensives, quand il s'agit de plans sociaux, par exemple. Très souvent, c'est sur certains salariés ou certaines catégories de salariés que l'on fait jouer ce chantage. On entend dire souvent : "le temps partiel n'est pas forcément bon pour toi en tant que femme, mais il sera plus supportable pour ton ménage".

Les femmes ne sont pas contentes mais ne vont pas vraiment exprimer leur opposition. Les cinq secrétaires dont je parlais ne vont pas se mettre seules en grève, parce qu'elles sont dans une situation défensive où, face aux menaces de licenciement, tout le monde a été d'accord pour le plan de réduction du temps de travail. Elles ont donc accepté le jeu au nom de la solidarité avec les autres catégories de salariés. En fait, le temps partiel s'est trouvé ici, comme souvent, en opposition entre des mesures individuelles protégeant moins les salariés et remettant en cause leur niveau de salaire et des mesures collectives offrant plus de garanties pour les salariés. Cette division va jouer sur les catégories de salariés les plus fragilisées dans l'entreprise.

Dans l'exemple de cette entreprise de l'électronique, ce qui se jouait, c'était une logique de genre, car il y avait plus d'hommes ouvriers, mais c'était aussi cols bleus contre cols blancs, c'est-à-dire que pour les cols bleus, y compris ouvrières, que j'ai rencontrés, ces femmes secrétaires étaient des "nanties". Pourtant, il fallait voir leurs conditions de travail ; elles avaient une charge de travail très lourde, encore alourdie par le fait que leur temps partiel s'est opéré sans réduction de la charge de travail. Elles subissaient une pression énorme, mais elles n'étaient pas à l'usine et, pour beaucoup, étant des nanties, elles pouvaient bien accepter ce temps partiel.

Il ne s'agit pas seulement d'un rapport homme/femme, c'est parfois catégories de salariés entre elles, ou encore distinction suivant l'âge ; on le sait très bien, parfois la préretraite progressive va être proposé aux salariés plus âgés. Là aussi, on va jouer sur des franges de salariés moins bien représentées syndicalement.

Deuxième cas de figure, pour vous montrer que, même lorsque l'on demande un temps partiel et qu'on pense faire un choix délibéré, il ne s'agit pas forcément d'un libre choix.

Il s'agit cette fois d'une entreprise dans le domaine de l'agroalimentaire. Là aussi, cela se passait juste avant l'application des 35 heures. L'entreprise est passée à quatre jours pour tous les salariés et a créé beaucoup d'emplois, au-delà même de la réduction du temps de travail. L'opération était donc très positive, très valorisée sur le bassin de l'emploi, qui connaissait un taux de chômage élevé.

Les salariés ont quatre jours de travail par semaine avec, en contrepartie, bien sûr, une flexibilité des horaires plus forte, des délais de prévenance – c'est-à-dire la période prévue pour prévenir les salariés en cas de changements d'horaires –, pas toujours

respectés. L'entreprise répond à la commande, est en flux tendu ; il faut donc accepter des changements d'horaires très rapprochés. Là encore, un petit effort salarial a été concédé, faible pour les ouvriers, un peu plus élevé au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Cet accord a été jugé gagnant-gagnant, positif.

Quand j'ai rencontré le directeur de cette entreprise, il insistait beaucoup sur le fait que tous les salariés étaient à la même enseigne. Les cadres aussi avaient dû réduire leur temps de travail. Il n'était d'ailleurs pas facile pour eux d'accepter de travailler moins, de déléguer. Cela a supposé une réorganisation du travail – ce qui était intéressant.

Les personnes à temps partiel dans l'entreprise n'étaient qu'une poignée ; il s'agissait de femmes ouvrières qui fonctionnaient déjà sur le modèle de quatre jours de travail. Les mêmes règles leur ont été appliquées, sans faire de différence, c'est-à-dire que le temps de travail de ces femmes a été réduit. Or, elles avaient choisi de travailler quatre jours, souvent pour avoir le mercredi, mais pas seulement, car nombre d'entre elles étaient plus âgées et avaient choisi cette réduction du temps de travail parce qu'elles étaient épuisées et qu'en termes de conditions de travail, elles ne tenaient plus cinq jours.

Je ne comprenais donc pas pourquoi ces personnes qui avaient voulu un aménagement de leurs horaires en quatre jours, dont elles étaient satisfaites d'ailleurs, se sont retrouvées à travailler trois jours. Et je ne vous parle pas des personnes à mi-temps qui se sont retrouvées marginalisées dans l'entreprise. Elles étaient cependant peu nombreuses dans ce cas.

J'ai interrogé le syndicat, qui comptait très peu de représentants, et j'ai interrogé ces femmes. Du point de vue de l'entreprise et du point de vue du syndicaliste, la question était très simple : on ne pouvait pas maintenir ces salariés à quatre jours parce que, pour qu'elles restent à quatre jours, il aurait fallu augmenter leur salaire, ce qui représentait 150 euros mensuels – ce sont de tout petits salaires –, ce qui n'aurait pas été bien vu par les autres salariés à qui l'on demandait un petit effort. Ces femmes qui étaient à temps partiel, se le payaient ; il fallait qu'elles continuent à avoir une différence par rapport aux autres salariés. Le syndicaliste disait la même chose ; il défendait le général, le collectif et pas le cas de ces femmes.

Je puis vous assurer qu'elles n'étaient absolument pas satisfaites. Elles n'ont rien dit au nom de la solidarité sur le bassin d'emploi. Elles ont « accepté » de réduire encore leur temps de travail. Ce qui m'intéresse dans un pareil cas, c'est que, d'une situation où elles avaient choisi un temps partiel, elles se retrouvent dans un emploi définitivement à temps partiel. C'est un vrai piège pour elles.

Il est très important de souligner qu'en France, en dehors de la fonction publique et de certains accords, comme ceux passés dans les assurances, il y a eu, *via* les 35 heures, des accords où l'on a donné la possibilité aux personnes à temps partiel de réaménager leurs horaires, mais le temps partiel reste le fait de la direction d'entreprise, il n'est pas réversible. Cela n'est pas prévu.

Je reviendrai sur ce point car, pour moi, à l'instar de la loi hollandaise dont je vous ai parlé, cela me paraît un levier important que de garantir à ces salariés la possibilité de revenir à temps plein lorsqu'elles le souhaitent. Dans l'exemple de mon entreprise de l'agroalimentaire, l'égalité était totalement absente. On pensait que ces femmes pouvaient être maintenues à part alors que, somme toute, lorsque j'avais interrogé le directeur, j'avais été frappée de constater que, finalement, il s'était inspiré de ces femmes salariées, dont le

mode de travail sur quatre jours était parfait pour l'entreprise. De pionnières, elles se retrouvent perdantes.

D'un autre côté, il existe des fonctionnaires qui ont fait le choix d'un temps partiel. Celui-ci est réversible dans la fonction publique, compte tenu de certaines garanties. Mais on constate que l'on ne fait pas carrière à temps partiel. D'après les statistiques, à peine 6 % des cadres en France sont à temps partiel, et seulement 3 % des hommes cadres. Ce sont vraiment des cas atypiques.

On ne fait pas carrière à temps partiel parce que, dans notre société, persiste l'idée selon laquelle la performance rime avec une présence et une disponibilité totales. On ne connaît finalement pas d'autres mesures de la performance. Même si, en terme managérial, d'autres formules commencent à se développer, le temps de travail reste encore l'indicateur principal. Le fait qu'un salarié, surtout individuellement, demande un temps partiel reste considéré comme un signal négatif de non-implication dans son travail, de moindre disponibilité.

Nous avons là un vrai problème de société. Il renvoie à la place du temps de travail. A ce titre, l'expérience concernant les femmes cadres de la ville de Rennes, qui veulent raisonner à travers des missions, est vraiment intéressante. Du moment qu'elles remplissent leur mission, à 18 heures, elles peuvent être disponibles pour leur vie familiale. Certes, elles ne sont plus là lorsque des élus arrivent et sont donc moins bien vues, mais leurs dossiers sont à jour.

Ce n'est pas forcément en faisant des horaires incroyables dans l'entreprise qu'on est le plus performant. Ces femmes vont même jusqu'à dire que c'est peut-être l'inverse.

Donc, il faut essayer de repenser les horaires de travail et les critères de performance. Lorsque l'on est cadre, on travaille autour d'objectifs, de missions et, donc, le lien avec le temps de travail doit être différent ; faire le choix d'un temps partiel, en s'appuyant, par exemple, sur des expériences de temps partagé, où deux cadres investissent un poste, devrait être possible, mais suppose une réflexion générale sur l'entreprise, sur sa fonction... et sur les rôles sociaux, car, tant que des hommes cadres ne demanderont pas un temps partiel, ce dernier restera négatif, objet d'un marquage et d'une stigmatisation.

J'aimerais, en guise de conclusion, formuler quelques propositions.

Première suggestion, il me semble qu'il faudrait réfléchir à une meilleure évaluation des besoins des salariés quand ils font une demande de temps partiel. Je reviens à ce que je disais à propos du sous-emploi : on ne peut pas se limiter à une mesure du sous-emploi aussi stricte que « veut ou ne veut pas travailler ». Auparavant, l'on disait : « veut un temps plein ou non », aujourd'hui, l'on dit : « veut travailler davantage ». C'est un peu mieux, mais cela ne suffit pas. Encore faudrait-il connaître les besoins en termes de modes d'accueil des enfants, de transports, d'horaires des conjoints, etc. Il faut parvenir à développer un outil plus précis pour évaluer les besoins du temps partiel et je suis sûre que nous aurions une autre image du sous-emploi et de ce temps partiel, que j'estime vraiment subi et contraint.

Deuxième suggestion, la lutte contre le temps partiel subi, contraint, me paraît une priorité essentielle. Je suis frappée de constater que lorsque l'on parle de contrat à durée déterminée, d'intérim, on prévoit, dans ces situations de précarité, que soit accordée une prime de précarité. Pourquoi le temps partiel contraint n'est-il pas considéré comme

une forme de précarité à part entière ? Je suggère qu'au même titre que les autres formes de précarités, les travailleurs à temps partiel aient droit à une prime de précarité. Parfois, ils cumulent les deux : ils sont en CDD et à temps partiel. Dans ce cas, ils auront droit à une prime de précarité. Mais lorsqu'ils sont en CDI à temps partiel, et dans un contrat subi, ils devraient y avoir droit également.

On retrouve, là encore, la fameuse tolérance sociale, dont je parlais précédemment, qui fait que, aussi bien pour les syndicalistes que collectivement, on se dit que, certes, il s'agit d'un salaire faible, partiel, mais que c'est un salaire d'appoint. Or, on sait très bien que ce n'est pas toujours vrai.

Troisième suggestion, il faut absolument renforcer les droits du temps partiel long et choisi. Parmi ces mesures, comme dans la loi hollandaise, il faudrait, me semble-t-il, arriver à donner un droit à la réversibilité du temps partiel. Cette loi qui permet d'allonger ou de réduire son temps de travail comme un droit individuel est vraiment intéressante. La France pourrait peut-être s'en inspirer.

Autre remarque relative à ce temps partiel, certains accords, très peu nombreux – mais c'est le cas notamment dans la fonction publique – prévoient un temps partiel bonifié, c'est-à-dire que lorsque vous travaillez à 80 %, vous êtes payé un peu plus que votre temps de travail effectif.

**Mme Danielle Bousquet** : Jusqu'à 95 % dans certaines fonctions publiques, ce qui peut soulever des questions.

**Mme Rachel Silvera** : Jusqu'à 95 %, c'est peut-être trop parce qu'alors, il y a une « désincitation » au temps plein. Mais on note tout de même que chaque fois que des accords sont intervenus en ce sens, notamment dans les assurances ou à Ibis dans le Groupe Accor, lorsque l'on bonifie le temps partiel en accordant un peu plus que la réduction du contrat, on s'aperçoit que bien plus d'hommes s'y intéressent. Je ne veux pas affirmer que le salaire est la seule variable importante du choix, mais cela joue.

Enfin, en conclusion, je dirai qu'il ne faut pas se bercer d'illusions. Le temps partiel reste, à mon sens, une forme d'emploi à part, à connotation négative, qui suppose un moindre investissement professionnel. Pour devenir une forme d'emploi attractive, y compris pour les cadres à haut potentiel et pour tous les hommes, il faut changer dans l'entreprise ce fameux modèle temporel dominant selon lequel la performance n'est mesurable que sur la disponibilité et la présence. Il faut aussi remettre en cause les modèles culturels sur les rôles traditionnels au sein des ménages.

Je suis en train de tirer un fil, puis un autre, et finis par remettre en cause beaucoup d'éléments des modèles sociaux et je ne suis pas sûre qu'aujourd'hui, tous les acteurs soient prêts à s'avancer sur ce terrain.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Le temps partiel des femmes apparaît comme quelque chose de très positif mais, à force d'entendre des exemples, on finit par se demander s'il ne serait pas nécessaire de réduire la confusion qui existe entre temps partiel et mi-temps choisi.

**Mme Rachel Silvera** : Tout à fait.

**Mme Anne-Marie Comparini** : En entendant M. Jérôme Bédier, président de la FCD, que nous recevons la semaine dernière, nous comprenions bien que le temps partiel

dans ses magasins était mis en place dans l'intérêt de l'entreprise et qu'il correspondait à des horaires atypiques. Il ne faudrait donc pas utiliser le même terme, revenir aux sources, à la pureté cristalline du « mi-temps choisi » et le distinguer du temps partiel soumis à des horaires atypiques. Au moins, ce serait clair.

**Mme Rachel Silvera** : Mais le mi-temps suppose 50 % et la plupart du temps choisi concerne 80 %, c'est-à-dire une journée dans la semaine, le plus souvent le mercredi.

Le mot mi-temps recouvrait les premières formes du temps partiel, parce qu'à l'époque, il n'y avait pas de modulation possible ; c'était 50 % ou rien. Aujourd'hui, toutes les modalités sont possibles et le mi-temps est très faible. Heureusement.

**Mme Danielle Bousquet** : Le temps choisi et le temps qui assure une flexibilité, c'est bien cela les deux formes de temps partiel ?

**Mme Claude Greff** : Là encore, on est dans l'abstrait parce que nous ne disposons pas des pourcentages des postulantes pour le mi-temps ou le temps partiel choisi. Ce sont deux critères différents par rapport au temps imposé et subi.

**Mme Rachel Silvera** : On a dû vous en parler à propos de l'enquête INSEE de 1998 qui montre que les créations à l'embauche sont la forme principale du temps partiel.

Cela ne veut pas dire que ce sont toujours des temps contraints, car il arrive que des salariées répondent à une annonce de temps partiel, parce qu'elles souhaitent, d'entrée de jeu, travailler à temps partiel. Dans cette enquête, on constate cependant que c'est la forme dominante de création d'emploi : 50 % pour les femmes et 70 % pour les hommes, dans cette enquête de 1998, où étaient posées des questions plus précises sur l'origine du temps partiel.

**Mme Claude Greff** : 1998, c'est déjà loin.

**Mme Rachel Silvera** : Cette enquête n'a pas été renouvelée, effectivement.

**Mme Claude Greff** : Il faudrait savoir s'il y a réellement un souhait des entreprises de ne créer que des temps partiels dans certaines catégories de professions, parce que cela leur convient ainsi.

**Mme Rachel Silvera** : Je précise que, depuis l'arrêt de l'exonération des charges, le temps partiel s'est stabilisé en France. Nous n'avons plus ce phénomène de croissance régulière. Depuis 2002, nous avons une stabilité. Nous n'avons pas encore le recul suffisant pour pouvoir l'affirmer, mais il semble bien que l'emploi partiel soit désormais stable.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Quelle est la date exacte de la fin des exonérations de charges ?

**Mme Rachel Silvera** : Cette disposition figurait dans la « loi Aubry II » de 2000, est entrée en application en 2002 et commence seulement à produire ses effets sur les nouveaux contrats.

**Mme Claude Greff** : Cela montre bien que les effets d'aubaine existaient vraiment.

**Mme Rachel Silvera** : Tout à fait.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Je voudrais vous exposer ce que j'ai vécu dans la fonction publique territoriale où j'avais souhaité que la mise en place de la RTT ne vienne pas « abîmer » le temps partiel choisi. Souvent, des fonctionnaires de catégorie B et A avaient voulu disposer de leur mercredi et je ne voulais pas qu'elles se trouvent pénalisées. Je pense que ce qui a pu être fait dans la fonction publique, le secteur privé, pressé par le temps et les moyens financiers, n'a pas pu le faire car, en matière de ressources humaines, pour 800 fonctionnaires, cela a représenté un an de travail : il a fallu revoir service par service le mode de travail, non pas vu par les responsables, mais par les fonctionnaires eux-mêmes.

Aujourd'hui, tout est parfait. Quatre formules sont proposées. Il n'y a d'ailleurs plus de temps partiel dans cette collectivité, mais cela a représenté un an de travail durant lequel, du directeur au fonctionnaire de catégorie C, tout le monde a dû se parler et élaborer le projet de service. J'imagine que, sous la contrainte concurrentielle, le secteur privé ne le ferait pas.

**Mme Danielle Bousquet** : La grande distribution est tout de même un des secteurs où les entreprises réalisent des bénéfices très substantiels. Cela ne mettrait pas en péril la grande distribution de se lancer dans cette démarche, s'ils avaient pour objectif de réduire effectivement cette précarité que connaît la grande majorité de leurs salariés.

**Mme Rachel Silvera** : On ne peut pas dissocier la question des horaires de celle des conditions de travail. Une enquête dans ce secteur a montré que l'on ne pourrait pas aller vers un temps plein pour toutes ces caissières, pas tant financièrement que parce que ce temps est tellement dur que l'on ne peut imaginer un temps plein en caisse, sauf à repenser l'organisation du travail, rechercher les polyvalences, les polycompétences. Il est impensable de rester la journée entière en caisse. Finalement, le temps partiel n'est pas seulement une modalité de gestion du coût, mais aussi de gestion du stress et de la pénibilité du travail.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Cela veut dire aussi formation à ces polyvalences, cela veut donc dire « vouloir ».

**Mme Danielle Bousquet** : Vous avez abordé tout à l'heure le secteur des personnels de la fonction publique qui s'occupent des jeunes enfants, notamment les ATSEM. Celles-ci ne sont pas à temps plein, elles interviennent à la cantine, par exemple, ainsi que, parfois, le matin ou le soir pour du ménage. Elles font quatre heures par jour, à des horaires qui les empêchent de trouver un autre travail. En tout cas, c'est ainsi que beaucoup de collectivités les gèrent, même la mienne. On pourrait sans doute, au moins autant qu'en entreprise, essayer d'agir.

Il y a là quelque chose d'inacceptable. Elles sont à mi-temps, voire à tiers-temps, avec des salaires qui tournent autour du SMIC. Pourtant ces femmes viennent frapper à la porte du maire parce qu'elles souhaitent travailler à la cantine. Par bonté d'âme, on finit par dire oui, sauf qu'on les conduit à la pauvreté extrême. Il faut aussi que nous ayons une réflexion sur la fonction publique territoriale, même si elles ne sont pas fonctionnaires, mais contractuelles vacataires de la fonction publique territoriale.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : J'ai été très surprise d'entendre M. Jérôme Bédier indiquer qu'elles avaient un deuxième temps partiel. Cela me semble impossible.



**Mme Rachel Silvera** : Sur ce point, nous ne disposons pas de données très précises. Il est clair que, quand j'ai rencontré des syndicalistes qui se sont opposés à la modulation des horaires, leur argument était de dire que beaucoup de femmes à temps partiel avaient une autre activité à temps partiel et qu'en conséquence, bousculer les horaires était impensable.

**Mme Danielle Bousquet** : J'aimerais qu'on me dise lequel.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Des ménages chez des particuliers.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Nous avons demandé à M. Jérôme Bédier d'aller sur le terrain dans ses magasins pour le savoir.

**Mme Rachel Silvera** : En tout cas, pour ce qui est des entreprises de nettoyage, très souvent, il y a plusieurs employeurs avec une amplitude horaire épouvantable dans la journée, très tôt le matin jusqu'à très tard le soir.

Vous savez très certainement qu'il existe un programme Equal sur les questions d'articulation des temps et qu'une réflexion est menée autour des villes. Je sais que Rennes a expérimenté un travail sur des agents d'entretien, les ATSEM et autres, avec l'idée de recomposer leur temps pour aller vers un temps plein, avec parfois plusieurs lieux de travail.

**Mme Danielle Bousquet** : Cela a demandé deux années de réflexion à Rennes. Si vous en étiez d'accord, madame la présidente, nous pourrions demander la manière dont ils ont abordé la question et organisé cela, car c'est tout à fait intéressant. Ils sont passés effectivement de temps partiels très courts à des organisations qui permettent des temps pleins.

Je pense à Mme Danielle Touchard, chargée de mission à la mairie de Rennes, qui pourra vous parler également de la question des cadres, qui, autour d'une mission égalité, ont travaillé sur la question du temps, de la disponibilité.

**Mme Rachel Silvera** : Ils posent la question plus générale du temps des villes pour essayer d'articuler le temps de travail des personnes, le temps des écoles, des commerces, des transports, de l'administration. C'est une démarche extrêmement intéressante qui est mise en œuvre à Rennes.

Cela se passe sur une dizaine de sites en France. Vous en aurez assez rapidement des échos puisque la Datar vient de finir un programme sur ces questions de « temps et territoire ». Certains programmes Equal portent aussi sur cette dimension et devraient s'achever d'ici l'été. On commence donc à avoir une certaine expérimentation.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Ce sont de nouvelles manières d'aborder ces métiers dont on a besoin.

**Mme Danielle Bousquet** : Cela se fait dans la fonction publique de la ville de Rennes, mais on a cherché à le généraliser à l'organisation des temps sociaux de l'ensemble de la population. Ce n'est pas réussi partout, mais il y a une véritable volonté.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est un travail de longue haleine.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Nous l'avons bien vu dans ma collectivité territoriale. Maintenant, chacun a sa formule et, grâce aux nouvelles technologies, la durée du travail est de 35 heures.

**Mme Danielle Bousquet :** Pourrait-on envisager de recevoir des membres de la fonction publique territoriale pour qu'ils nous fassent un point sur ce qu'ils savent de ces temps émiettés des femmes qui travaillent aussi auprès des personnes âgées et dont les temps partiels sont scandaleusement indécents ? De telles situations ont forcément été recensées.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Nous avons vu le cas des femmes, mais il y a aussi cette catégorie d'hommes ou de femmes de plus de 55 ans, qui aimerait partir en « sifflet », progressivement, de la vie active, pour ne pas entrer brutalement dans la retraite. De manière parfois idéaliste, on se dit qu'il serait bien que ces départs puissent s'organiser avec du temps partiel. Mais est-ce le bon mot pour le qualifier ?

**Mme Rachel Silvera :** Non. On parle de préretraite progressive. En fait, le phénomène de préretraite est aujourd'hui stoppé, qu'elle soit progressive ou pas, *via* la pression, à juste titre me semble-t-il, de la stratégie européenne. Nous sommes l'un des pays dans lequel les taux d'activité et d'emploi des personnes les plus âgées, celles de plus de 50 ans, sont les plus faibles. Cela paraît paradoxal dans un contexte de chômage ; il n'empêche qu'il y a un certain gâchis, que l'on reconnaît aujourd'hui, à l'usage massif des préretraites en France.

Il faut maintenant remettre en cause ce principe. On l'a stoppé. Mais, de ce fait, le débat sur la préretraite progressive est aussi passé à la trappe.

**Mme Danielle Bousquet :** C'est dommage, parce que c'était aussi un bon passage de relais.

**Mme Claude Greff :** Oui, une transmission de savoirs qui se faisait sans pression, avec l'obligation pour l'entreprise d'embaucher la personne parrainée.

**Mme Rachel Silvera :** Cette idée de préretraite – tout dépend, bien sûr, à quel âge elle s'entend – est très mal vue aujourd'hui. En revanche, un départ en retraite progressif – pas une préretraite – me paraît être une piste intéressante.

Il faut que les salariés se fassent à l'idée de poursuivre leur activité au-delà de cinquante, cinquante-cinq ans dans des entreprises où la tradition était de partir tôt. Il y a tout un apprentissage à faire. C'est aussi un travail important. Il est vrai que cette idée de temps partiel paraît intéressante, *via* aussi le compte épargne-temps, lorsqu'il existe. Lorsqu'on le garde pour sa fin de carrière, on peut aussi envisager, une modulation. C'est pensable.

**Mme Claude Greff :** Vous nous l'avez d'ailleurs suggérée.

**Mme Rachel Silvera :** C'est une piste qui avait été développée, notamment par le Conseil d'analyse économique, dans le rapport sur la préretraite progressive de M. Dominique Taddei.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Vous parliez tout à l'heure des temps au pluriel. Quand on aborde le temps partiel, non pas notre ancien mi-temps, mais le temps partiel idéal, ne se trompe-t-on pas de concept, puisque l'on entre aujourd'hui dans un monde qui

n'est plus unidimensionnel ? Nous allons avoir nos temps de formation, d'activité... N'y a-t-il pas quelque chose à reconstruire ?

**Mme Rachel Silvera** : Je pense que les femmes portent tout particulièrement cette idée de la multiplicité des temps, de la concordance des temps. L'expérience des temps de la ville est venue d'Italie et des femmes italiennes élues locales qui portaient de l'idée que les femmes changent le temps, qu'il n'y a pas qu'une vie au travail, linéaire, qu'il existe une superposition des temps, d'autant plus que l'on est mère de famille : à un moment donné de la vie, lorsque les temps de l'enfant, les temps scolaires, les temps professionnels, le temps personnel, le temps domestique se cumulent, mais aussi, sur le cycle de vie, en suivant des phases où l'on est plutôt dans une période transitoire, d'accès à l'emploi, etc. Ce sont tous ces phénomènes qu'elles voulaient prendre en compte. L'entrée par la question de l'égalité permet d'élargir et de mieux prendre en compte ces temps.



**Audition de Mmes Isabelle de Rambuteau, présidente  
du Mouvement Mondial des Mères-France et Marie-Laure Desbrosses,  
chargée de mission**

*Réunion du mardi 11 mai 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui Mmes Isabelle de Rambuteau, présidente du Mouvement Mondial des Mères-France, et Marie-Laure Desbrosses, chargée, au sein de ce Mouvement, d'une mission sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale.

Votre Mouvement, créé au lendemain de la guerre pour recréer les conditions de la paix et faire entendre la voix des mères, a obtenu un statut consultatif auprès de l'ONU et de ses agences, et fédère de nombreuses associations dans quarante pays sur cinq continents.

Votre présidez, Madame de Rambuteau, la branche française du Mouvement, créée en 1994, et vous avez souhaité être auditionnée par la Délégation, dans le cadre de son travail actuel sur le temps partiel.

La Délégation a commencé des auditions de chercheurs, de syndicalistes, de responsables patronaux dans les différents secteurs d'activité où le temps partiel est majoritaire : commerce, distribution, nettoyage, hôtellerie, restauration.

Sans que l'on dispose de chiffres vraiment fiables, il apparaît que le travail à temps partiel est plus souvent subi que choisi. Il s'est beaucoup développé dans les années quatre-vingts, sous l'impulsion d'exonérations de charges sociales, et semble actuellement se stabiliser et évoluer – notamment dans le secteur du commerce et de la distribution – vers un mini-temps plein de trente heures environ.

Vous êtes vous-mêmes convaincues de l'intérêt du travail à temps partiel pour les mères et vous avez des propositions à faire pour améliorer le recours à cette forme de travail dans le souci de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Nous sommes la première association féminine à avoir eu un statut consultatif en 1949, lors d'un colloque de l'Union féminine civique et sociale – dont nous sommes issues.

L'idée était de promouvoir la paix, d'une part par la promotion du rôle social de la mère – les mères avaient tenu l'économie du pays pendant quatre ans, elles ont donc voulu reconstruire à part égale avec les hommes – et, d'autre part, par leur rôle d'éducatrices des citoyens de demain.

Notre association est surtout connue au niveau international, puisque nous participons à tous les colloques relatifs à la mère, l'enfant et la famille ; nous sommes une association féminine à but familial. Nous avons participé, en outre, à la rédaction de la convention des Droits de l'enfant et avons initié l'année internationale de la famille.

La branche française de cette association a été créée il y a dix ans, par une personne issue du Mouvement international. Mes prédécesseurs, comme toutes les représentantes de la vie associative, étaient des personnes qui écrivaient et réalisaient des choses de façon discrète, même si elles faisaient entendre la voix des mères. Aujourd'hui, nous menons un certain nombre de travaux pour conforter, valoriser et faire entendre la voix des mères qui sont 17,6 millions en France.

Il est important pour nous de faire entendre la voix des mères, car, comme vous le savez, les femmes sont très peu représentées dans la vie politique française et personne ne se charge de faire entendre la voix des mères, celles qui jonglent entre la vie familiale, la vie sociale, la vie conjugale et la vie professionnelle et qui n'ont que peu de temps pour leur vie personnelle. Il nous a donc paru important d'être une force de propositions dans ce sens.

C'est la raison pour laquelle nous faisons entendre la voix des mères dans les conférences de la famille. Nous avons présenté, l'année dernière, des propositions – qui ont été adoptées – sur les modes de garde ; cette année, nos propositions concernaient les adolescents.

En ce qui concerne le temps partiel, je laisserai la parole à Mme Marie-Laure Desbrosses, qui vous expliquera que nous souhaitons voir se développer le temps partiel choisi – et non subi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pouvez-vous nous en dire plus sur le Mouvement Mondial des Mères ?

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Nous menons deux actions : d'une part, une action de terrain, de solidarité – groupes de rencontre, journal, site internet, émissions de radio. L'idée est de nous appuyer sur les compétences des mères, d'abord en leur faisant prendre conscience de l'importance de leur rôle. Pour nous la mère a un rôle absolument déterminant dans la société : nous sommes celles qui préparons les citoyens de demain, celles qui influençons le monde. Il est donc important que les mères reprennent confiance en elles-mêmes et dans le lien qui existe entre leurs actions familiales et leurs actions sociales.

Nous préparons en ce moment un colloque qui se tiendra à Colombes, le 6 novembre, une ville où l'on compte un tiers de logements sociaux ; nous allons, grâce aux groupes de parole, faire émerger les savoir-faire de mères qui ont des conséquences immédiates sur la sécurité, et tout ce qui touche à la ville. Une vingtaine de groupes de parole seront mis en place dans les quartiers – dans le cadre des contrats-ville –, pour permettre à des mères d'échanger leurs savoir-faire sur la mise en place du respect, de l'autorité, de l'écoute et du partage avec les enfants ; nous partons de l'idée que ces thèmes concernent tout le monde et ont des répercussions sur la société : un enfant qui connaît ses limites au sein de sa famille saura respecter celles de la société, un enfant qui est écouté chez lui n'aura pas besoin d'aller faire des graffitis sur les murs.

Il s'agit d'une sensibilisation et d'une valorisation du rôle des mères. Quelle que soit la culture des mères, elles ont en elles des richesses ; elles sont des mines d'or, nous allons donc à la recherche des pépites pour faire ressortir les savoir-faire extraordinaires qu'elles possèdent. La ville va valoriser ces savoir-faire en leur affirmant que leur rôle est déterminant, fondamental, et qu'elles sont actrices dans le problème de la sécurité, de l'insertion, du lien social... Il s'agit d'un discours original, mais fondé sur le bon sens.

D'autre part, fortes de notre connaissance du terrain, nous voulons faire entendre la voix des mères, certes, au niveau international, mais également au niveau national, auprès des collectivités locales. Dans la ville de Brunoy, par exemple, nous préparons une action. Cette ville, traversée par une voie ferrée, est de plus en plus divisée en deux et sépare les habitants selon leurs cultures ; on nous a demandé d'organiser des groupes de parole, afin de rapprocher ces personnes. Et cela passera par les mères, grâce à l'universalité de la maternité – le ventre des mères n'a pas de culture.

Les responsables de l'action sociale nous disaient recevoir des personnes qui venaient pleurer, tant elles vivent des choses difficiles. Aujourd'hui, avec l'éclatement de la famille, la solitude, l'isolement, il existe un grand nombre de personnes seules qui ont besoin de décharger leurs émotions. Nous proposons donc des groupes de parole, des sas, où l'on peut partager et trouver un peu d'humanité.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Avez-vous des permanences dans toutes les villes de France ?

**Mme Bérengère Poletti :** Avez-vous des prolongements départementaux, régionaux ?

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Nous sommes centralisées à Paris, mais nous avons des adhérents dans toute la France et distribuons notre journal sur tout le territoire. Nous sommes un laboratoire de réflexion ; par exemple, nous avons réalisé un film – que nous avons vendu à différentes associations – s'intitulant : « Osons être parents, parlons-en », à la suite d'une enquête qualitative menée avec l'Institut français de Démoscopie sur les origines de la violence. A travers la communication familiale, et finalement la vie des mères, nous nous sommes rendu compte que les mères supportaient trop et transmettaient une agressivité à leurs enfants génératrice de violence.

**Mme Bérengère Poletti :** Des villes ou des associations vous demandent donc d'intervenir.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Oui, je vous ai cité Colombes, Brunoy, il y a aussi le centre communal d'action sociale de Bar-le-Duc, qui a acheté notre film. Nous répondons aux demandes des mairies – dans le cadre de contrats-ville –, d'associations, de parents d'élèves, par exemple, d'écoles un peu perdues en campagne, qui ne disposent pas de psychologues scolaires et qui visionnent donc notre film, pour ensuite permettre aux mères d'échanger leurs savoir-faire, etc.

S'il existe des spécialistes, nous parents, avons une expérience à transmettre. La transmission mère-enfant se faisant plus difficilement en raison de l'éloignement géographique, l'éclatement de la famille, la diminution de la cellule familiale, il nous paraît important de développer la transmission transversale et horizontale des mères entre elles ; d'où l'intérêt de créer des groupes de parole pour échanger des savoir-faire.

Il nous paraît urgent de redonner confiance aux mères. Et nous sommes frappées par le fait que jamais le rôle de la mère n'est reconnu dans les discours politiques. A la Journée des femmes, M. Raffarin a parlé pendant trois quarts d'heure devant 600 femmes, dont 80 % devaient être mères ; or, il n'a cité le mot « mère » qu'une seule fois. Je suis allée le voir pour lui rappeler que la principale difficulté aujourd'hui, pour les femmes, c'est la conciliation vie familiale-vie professionnelle.

Nous sommes dans un monde fait par les hommes pour les hommes. Notre association souhaite participer à ce monde ; mais le fait que nous ne soyons pas présentes en politique, nous exclut en tant que mères et nous dévalorise. Or, nous n'assumons pas notre fonction maternelle de la même façon si nous sommes reconnues.

**Mme Bérengère Poletti :** Il convient également de parler du rôle du père. Nous aurons gagné notre combat pour la famille quand on fera exactement la même chose pour les hommes.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Le rôle du père sera d'autant plus grand que la mère est convaincue qu'il a une importance. Nous aimons dire que la mère est une médiatrice entre l'enfant et le père : c'est elle qui présente l'enfant au père, et le père à l'enfant. Car de nombreuses femmes écartent le père à la naissance, prétendant que les petits enfants n'ont besoin que de leur mère.

De même, la mère est la médiatrice entre l'enfant et la société : la mère aménage son corps pour l'enfant, puis le berceau, la chambre, puis l'appartement et s'arrête là ; c'est dommage. Car dans la cité, la mère a beaucoup de choses à dire, dans sa construction, sa gestion et dans la vie politique.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je me souviens de Marie-Jeanne Fay-Bocagnoni, qui était adjointe au maire pour les quartiers Nord de Marseille et qui avait axé toute son action sur le travail des mères. Il est vrai que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est très dure à gérer pour une mère.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Les victimes en sont les enfants. Les femmes veulent absolument assurer et, en fin de compte, ce sont les enfants qui en font les frais, dans le temps qu'on leur donne, etc.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Pour en revenir au travail à temps partiel, nous avons commencé à vous expliquer tout à l'heure que nous faisons une différence entre le temps partiel et le temps de travail choisi.

Des caissières de supermarchés vont travailler vingt heures par semaine, mais si elles travaillent cinq jours, avec deux heures de pause dans la journée et deux heures de transport matin et soir, on peut dire qu'elles travaillent à temps partiel, mais pas à temps choisi.

En revanche, une infirmière libérale peut travailler à plein temps, mais commencer à 7 h 30 – son mari s'occupant des enfants – et finir à 16 heures, prendre tous ses mercredis après-midi et la moitié des vacances scolaires ; elle est à plein temps mais à temps choisi. Cette personne n'apparaîtra jamais dans les statistiques, alors qu'elle concilie très bien vie professionnelle et vie familiale.

Personnellement, je suis enseignante dans le supérieur – je donne six heures de cours par semaine –, je travaille à plein temps et j'ai quatre enfants ; je concilie très bien vie professionnelle et vie familiale.

**Mme Bérengère Poletti :** La notion de « temps choisi » est plus vraie pour une enseignante que pour une infirmière libérale ; en général, dans le domaine de la santé, les femmes ont des vies très dures.



**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Tout à fait, la préparation des cours et la correction des copies, par exemple, se font quand nous le souhaitons : le soir quand les enfants dorment, ou très tôt le matin. Et nous sommes en phase avec les enfants, puisque nous avons le même rythme scolaire.

Ce qui nous intéresse aujourd'hui, c'est bien le développement du temps choisi, mais nous devons également parler du temps partiel subi.

Tout d'abord, les constats : premièrement, le vécu des mères sur le temps partiel ; deuxièmement, les risques et les atouts du temps choisi ; troisièmement, nos recommandations.

Lorsque nous parlons de temps de travail choisi, nous avons vraiment l'impression de parler d'une utopie ; pourtant, il existe déjà, et de façon beaucoup plus importante qu'on ne le pense. Par exemple, il existe pour les parents d'enfants de moins de trois ans : ils ont le droit de travailler à temps plein, de s'arrêter temporairement, et le droit de passer à temps partiel ; ils choisissent même leur pourcentage de temps partiel.

Le temps de travail choisi existe également pour les porteurs de projets, puisque la loi votée l'année dernière stipule qu'une personne qui a un projet de création d'entreprise – pas trop petite – a le droit de demander un temps partiel, le temps de finaliser son projet.

Nous avons été auditionnées il y a quelques semaines au Medef sur ce sujet ; or nous nous sommes rendu compte que de nombreuses entreprises, de grosses entreprises, ont signé des accords de temps partiels choisis – Renault, Peugeot, Axa, Bred, Casino. Ils mettent en avant la parité, en disant qu'aucun salarié ne doit être pénalisé du fait de travailler à temps partiel, qu'aucune femme ne doit être pénalisée par sa maternité et son droit à prendre un congé parental ; enfin, ils font un grand nombre de propositions pour les salariés, qui peuvent demander de passer à temps partiel – de 90 % à un mercredi sur deux, jusqu'à la possibilité de prendre tous ses mercredis et toutes les vacances scolaires.

Personnellement, je me demande comment ils peuvent gérer les personnes qui disparaissent le 30 juin pour revenir le 1<sup>er</sup> septembre. Mais ils le font. Ces accords ont été négociés, puis signés, et sont en place dans les entreprises que je vous ai citées.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cela est possible dans les grandes sociétés comme PSA.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Elles sont pionnières.

Un certain nombre d'entreprises ont donc mis en place des accords et cela fonctionne plutôt bien. Si ce temps partiel choisi concerne surtout les mères, certains pères le demandent également – un mercredi sur deux, par exemple, intéresse beaucoup les pères divorcés – ainsi que des salariés en fin de carrière qui, s'ils veulent aller jusqu'au bout pour avoir toutes leurs années de cotisation, veulent également diminuer leur rythme de travail. En profitent également des salariés qui ont besoin de temps pour s'occuper d'un proche malade ou d'un enfant handicapé, etc. Pour toutes ces raisons, l'on peut avoir besoin, temporairement ou pour une plus longue période, de passer à temps partiel.

Je vous citerai l'exemple des Pays-Bas, qui est très intéressant. Ils ont voté, en 1996 et 2000, deux lois sur le temps partiel. Les salariés peuvent demander – cela peut leur être refusé sous certaines conditions – de passer à temps partiel avec une priorité de retour à plein temps, et une possibilité de ménager leurs horaires.

Les Pays-Bas sont le pays d'Europe où il y a le plus de travailleurs à temps partiel : 36 % des salariés – les trois quarts des femmes travaillent à temps partiel.

Ce qui est intéressant à noter, c'est qu'ils avaient un plus faible taux de travail féminin qu'en France, et que cette loi a fait progresser le travail des femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est le pays où l'égalité professionnelle pose le moins de problèmes pour le moment.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Et s'agissant du temps subi et du temps choisi, on apprend que seulement 5 % des salariés à temps partiel des Pays-Bas souhaiteraient travailler davantage – contre 15 % en France. On peut donc se dire que le temps de travail, là-bas, est relativement choisi.

**Mme Bérengère Poletti :** Les personnes qui ont un contrat emploi solidarité aimeraient, elles, travailler davantage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quelle est la situation, au moment de la retraite, des personnes qui ont travaillé à temps partiel ; bénéficient-elles d'une bonification ?

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** S'agissant du nombre d'années de cotisation, le temps partiel compte comme un temps plein. En revanche, bien entendu, le montant de la retraite sera différent.

Autre constat : le temps partiel choisi nous paraît important pour bon nombre de salariés. Il est vrai que la durée du temps de travail est aujourd'hui à 35 heures, et que certaines personnes pourraient penser que la conciliation existe déjà. Une étude a été réalisée par le ministère de la ville en juin 2001 – donc après la mise en place des 35 heures – et relève que 51 % des Français disent manquer de temps : ils représentent les deux tiers des parents. Et si on pose la même question aux parents, deux tiers d'entre eux disent manquer de temps. Ce sont surtout les mères – et quelques pères – qui manquent de temps, les personnes qui doivent s'occuper d'un parent âgé ou malade et celles qui sont engagées dans la vie associative, politique, ou autres. Tout le monde ne désire pas passer au temps partiel, mais de nombreuses personnes manquent de temps, et cela malgré les 35 heures.

**Mme Bérengère Poletti :** Même les mères à temps partiel ?

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** La caissière dont nous parlions tout à l'heure, qui travaille 20 heures, manque de temps.

Troisième constat : faute de possibilité de choisir, les personnes font un choix par défaut, ce qui est très ennuyeux.

D'abord, les mères arrêtent de travailler. Comment cela se passe-t-il ? Certaines mères travaillent à temps plein avec 1, 2 ou 3 enfants, pendant cinq ans ou dix ans ; un beau jour, elles n'en peuvent plus, et comme elles n'ont pas la possibilité de travailler à temps partiel, elles s'arrêtent. Dans un premier temps, elles sont heureuses, mais un an ou dix-huit mois après, elles regrettent.

Ensuite, second cas, certaines mères profitent du congé parental pour s'arrêter quelque temps, et souhaitent, quand le dernier enfant a trois ans, reprendre, mais à temps partiel – en ayant le mercredi libéré ou un peu plus de vacances. Dans certaines entreprises, cela se négocie très bien, mais dans d'autres, ce n'est pas possible ; alors elles s'arrêtent. Ce choix est dangereux : psychologiquement – sentiment de rejet –, mais également financièrement, si le mari se retrouve au chômage quelque temps plus tard, par exemple.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Psychologiquement, c'est très difficile, car elles ont le sentiment de ne plus rien valoir – phrase que l'on entend souvent. Elles désirent se réinsérer, reprendre un travail et ne le peuvent pas. Il est inadmissible d'entendre des femmes qui ont élevé 2,3 ou 4 enfants dirent : « Je ne vaud plus rien ». Elever des enfants, les préparer à devenir adultes demande un savoir-faire, et il est dommage que les entreprises ne reconnaissent pas ce que peuvent apporter ces femmes.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Cela a également des conséquences en cas de divorce – qui se sont aggravées avec la nouvelle loi – car pour leur retraite, ce sont des années qui vont leur manquer. Si elles avaient travaillé à temps partiel, même si le montant de la retraite est moins élevé, les années auraient été validées.

En définitive, les femmes n'ont besoin d'un temps partiel que pendant quelques années ; toutes les femmes n'ont pas les mêmes besoins en matière de temps partiel ; tout dépend du nombre d'enfants, de la distance du lieu de travail, etc.

Nous avons des exemples de couples, issus de milieux populaires, où les deux conjoints travaillent à temps plein et qui n'ont aucun problème d'organisation : l'homme travaillant dans le bâtiment, il finit à 17 heures et peut s'occuper des enfants, alors que la femme s'en occupe le matin, son mari partant très tôt.

Tout cela pour vous dire que certains couples peuvent très bien gérer deux plein temps, et d'autres non. Si dans une carrière, pendant cinq ou dix ans, la femme travaille à temps partiel, cela n'aura pas de conséquences dramatiques ; en revanche, s'il y a cinq ou dix ans de « trou professionnel », ce sera dramatique. Sans oublier qu'il est très difficile, voire impossible, de retrouver du travail après dix ans d'interruption.

**Mme Bérengère Poletti :** Depuis la « loi Fillon » sur les retraites, les salariés à temps partiel ont la possibilité de cotiser pour toucher une retraite à taux plein.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Il y a aussi les cas de personnes qui ne veulent pas arrêter de travailler et qui subissent le travail à temps plein ; cela a également des conséquences, en termes de motivation, de disponibilité de l'entreprise, et en termes démographiques. En effet, une étude menée voilà trois ou quatre ans démontrait que les femmes avaient en moyenne un enfant de moins que ce qu'elles souhaitaient.

Deuxièmement, les risques et les atouts du temps de travail choisi.

Il ne s'agit pas d'ajouter des contraintes supplémentaires aux entreprises, car si l'on veut qu'il y ait de l'emploi, les entreprises doivent tourner. Mais il est évident que, pour l'entreprise, il y a un surcoût du temps partiel – en termes d'embauche, de formation, de charges sociales pour les salaires importants, et en termes d'organisation pour mettre en place le temps partiel.

Nous sommes tout de même frappées de constater que de nombreux chefs d'entreprise reconnaissent l'efficacité des travailleurs à temps partiel. Une étude

américaine, de 1997 – publiée par le Conseil économique et social – démontrait que si la productivité moyenne d'un salarié à temps plein est de 100 %, celle d'un salarié à mi-temps est de 64 %, celle d'un travailleur à 60 % est de 77 %, et qu'un travailleur à 70 % a une productivité de 87 %.

De façon chiffrée, on constate qu'il existe une vraie surproductivité à l'heure du salarié à temps partiel. Donc, même si le temps partiel a un coût pour l'entreprise, celle-ci s'y retrouve en termes de productivité.

Nous nous sommes aperçus qu'il existait un décalage entre l'image que renvoie le temps partiel et la réalité. Un DRH pensera d'une personne qui désire travailler à temps partiel qu'elle n'est pas motivée. Alors qu'un chef d'entreprise, interrogé sur l'efficacité de Mme X, qui travaille à temps partiel, vous dira qu'elle est performante. Par ailleurs, une entreprise qui dispose d'un volant de personnes travaillant à temps partiel, s'adapte plus facilement au marché. Les PME, par exemple, s'y retrouveraient mieux si certains de leurs postes étaient à temps partiel – un DRH, une secrétaire supplémentaire, etc.

Deux tiers des emplois qui se créent aujourd'hui sont à temps partiel ; ce qui veut dire qu'il y a bien une réalité, un besoin.

S'agissant du salarié, il existe deux risques majeurs. Tout d'abord, en termes de promotion et de formation ; les salariés se demandent si, en étant à temps partiel, ils vont bénéficier d'autant de formation que leurs collègues à plein temps et s'ils auront les mêmes possibilités de promotion.

Ensuite, en termes de reprise du travail à plein temps. En effet, si l'on met à part les entreprises qui ont signés des accords, les salariés ne savent pas trop ce qui les attend lorsqu'il font le choix du temps partiel.

Un salarié à temps choisi concilie mieux vie professionnelle et vie privée ; cela constitue une possibilité, pour les mères de familles nombreuses, de continuer à travailler.

Une étude de l'OCDE de 2001, démontre que les femmes travaillant à temps partiel expriment un niveau de satisfaction professionnelle plus important que celles qui travaillent à temps plein. Ce n'est pas parce qu'elles travaillent moins qu'elles sont moins motivées ; au contraire, elles apprécient davantage leur travail.

Par ailleurs, les salariés à temps choisi ont plus de disponibilité pour les loisirs, la vie associative, l'engagement politique, etc. Nous sommes frappés de constater que des mères, qui disent manquer de temps, dès qu'elles trouvent des aménagements d'horaires, viennent donner de leur temps dans notre association.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Je suis étonnée du nombre de femmes, de mères, qui ont besoin de se retrouver dans une vie associative, pour partager tout ce qui fait notre vie : donner vie et redonner vie... à la fois à elle même et à leur famille.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Nous constatons également qu'un certain nombre de femmes qui vivent leur première expérience de temps choisi le vivent bien. Certaines ont commencé à travailler en binôme, prenant un mercredi sur deux, organisant leur temps ensemble. L'entreprise a une personne à plein temps – même pendant les vacances – et nous nous apercevons qu'elles arrivent à se faire promouvoir au même titre qu'un salarié à temps plein, voire à se faire embaucher dans une nouvelle entreprise.

Quel est le risque pour les pouvoirs publics ? Dès que l'on parle de promouvoir le temps partiel, la réaction est immédiate : on veut renvoyer les femmes au foyer, ce n'est pas bon pour la parité, cela va nuire aux femmes, etc. Or, dans la réalité, on s'aperçoit que le temps partiel est plutôt bénéfique pour le taux d'emplois féminins – donc bénéfique pour la parité et le financement des retraites –, et donc pour le chômage, ainsi que pour la démographie.

Troisièmement, nos propositions. Nous souhaitons que soit favorisé le développement du temps partiel choisi pour permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle en fonction de leurs besoins.

Nous pensons que cela doit passer par la négociation – et non en l'imposant aux entreprises. Nous voulons chercher à favoriser la signature d'accords d'entreprises et d'accords de branches ; des entreprises pionnières l'ont fait, alors comment peut-on susciter davantage de vocations ?

Nous pensons qu'une vraie campagne de communication doit être menée. Je suis une publicitaire, et je connais le décalage qui peut exister entre un produit et une image – en général, c'est parce qu'il manque de la communication. La réalité c'est que le temps partiel fonctionne bien, alors qu'il a une mauvaise image ; alors, trouvons une façon d'en parler.

Nous pourrions déjà commencer par parler non pas de temps partiel, mais de temps choisi – qui reflète la motivation du salarié. Je suis persuadée qu'il existe une façon de communiquer autour de ce thème, pour valoriser ce type de travail, qui est un vrai travail, au même titre que les autres.

La recherche d'emplois à temps partiel n'existe quasiment pas – un peu à l'ANPE, pour des postes très spécialisés, inexistant à l'APEC –, ce qui est dommage. Il serait intéressant d'identifier les entreprises qui pourraient proposer des postes à temps partiel – et je pense en particulier aux PME – et de trouver comment l'on pourrait les mettre en relation avec les salariés qui sont à la recherche de ces postes.

Enfin, un rôle pourrait être joué par les collectivités locales : il y a en effet, certainement quelque chose à imaginer pour alléger le coût de la formation des salariés à temps partiel, car ils doivent être formés comme les autres – mais il est vrai que l'entreprise doit former deux personnes au lieu d'une.

Notre souci est de faire prendre conscience que cette réalité du temps partiel peut fonctionner, aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié et les pouvoirs publics ; et si elle peut fonctionner pour tout le monde, pourquoi ne la mettons-nous pas en place davantage ?

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Et sans l'imposer aux entreprises. Il serait intéressant de mettre en place le temps partiel, non pas en l'imposant par une loi, mais par incitation.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Certes, ce n'est pas la loi qui peut l'imposer, mais ce ne sera pas facile non plus par incitation. Je trouve très positif que le Medef vous ait auditionnées.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Ils ont gardé notre rapport. Ils nous ont dit que les 35 heures avaient arrêté toutes les négociations sur le temps partiel.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Ils nous ont effectivement expliqué que de nombreuses commissions travaillaient sur ce sujet, et que « réduction de travail » a rimé, ces 5 dernières années en France, avec « 35 heures », ce qui était mal vécu, « réduction » voulant dire « 35 heures imposées ».

Le premier accord de Renault est antérieur aux 35 heures, mais de nombreux autres sont postérieurs ; ce sujet continue donc d'être débattu.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce sont des réflexions qui sont menées dans les grandes entreprises, et notamment à PSA.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Or, ce n'est pas plus facile pour les grandes entreprises, car le temps partiel concerne un grand nombre de métiers différents – l'ouvrier, la secrétaire, le commercial, etc. Mais il est vrai qu'elles jonglent en changeant les personnes de poste. Il faut que l'entreprise soit toute petite pour ne pas avoir cette possibilité de jongler ; mais, en s'organisant, même une petite entreprise peut y arriver. Dans beaucoup de métiers, en travaillant aux 4/5, l'on peut produire 95 % de ce qui était fait avant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quel est votre sentiment par rapport aux femmes travaillant à temps partiel dans les grandes surfaces en matière de conciliation vie familiale-vie professionnelle ?

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Dans les hypermarchés, les femmes s'organisent elles-mêmes, et accordent, par exemple, les mercredis à la mère de famille. Elles se sont responsabilisées et ce n'est pas le patron qui impose le planning.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Ce n'est pas dramatique de travailler jusqu'à 22 heures, lorsqu'on a choisi le jour.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Ce qui me fait plaisir, c'est de voir que la priorité de la mère est respectée ; de voir qu'il y a suffisamment de personnes avec un statut familial différent qui reconnaissent la priorité de la mère.

La question est la suivante : comment promouvoir l'avantage du temps partiel – puisqu'il existe et fonctionne ? Par une communication, une remise de prix ?

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** Le Medef nous a parlé de crédits d'impôt – de la même façon qu'ils incitent à la création de crèches d'entreprise. Alors que l'allègement des charges sociales biaise le système et qu'en général, ça ne fonctionne pas.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Votre association m'intéresse réellement, car l'on parle souvent des femmes, mais pas des mères, qui sont pourtant très souvent le pivot du système.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Nous avons organisé un colloque au Liban. J'organise des groupes de parole avec des mères de toutes cultures, et j'avais dans mon groupe une trentaine de mères à qui j'ai demandé de définir la notion de « mère ». Les réponses étaient les suivantes : la colonne vertébrale, le pivot, le pilier, la matrice... Ces mots sortaient avec une grande facilité et l'on voyait se construire cet axe autour duquel tout tourne. Et même les femmes qui ne sont pas mises en valeur par leur culture étaient bien conscientes qu'elles étaient le pivot.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans les familles maghrébines, la mère est le pivot du système.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Lors de la Journée de la femme, nous avons, pendant 3 jours, à la mairie de Paris, tenu un stand. Il y avait 60 associations féminines et féministes, mais nous étions la seule à but familial. Nous avons installé un grand panneau où était écrit : « Pour moi, ma mère, c'est... ». Nous avons invité les passants, de toutes origines, à venir dire ce que représentait leur mère. Nous avons récolté 400 témoignages extraordinaires – « ma mère, c'est tout », « c'est du pain d'épice », « c'est 5 ans de psychanalyse », « celle qui m'a tout donné », « celle qui m'a prostituée ». Un professeur de mathématiques nous a même dit qu'elle n'enseignait plus pareil depuis qu'elle était mère.

Il y a tout de même une disproportion entre notre rôle et la place que l'on nous donne dans la société. Il faut que l'on fasse entendre nos voix.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est la première fois que nous recevons une telle association, je vous remercie de nous avoir contactés.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Entendre les mères, c'est tout à fait nouveau. J'ai été invitée, il y a dix jours, à l'Elysée, à l'occasion du 60<sup>ème</sup> anniversaire du droit de vote des femmes. On m'a invité pour décroquer tout ce qui était féminin et familial.

Notre association est à la fois familiale et féminine, c'est là son originalité. L'Union féminine, civique et sociale (U.F.C.S.) réalise également un travail remarquable, sur la défense du consommateur, sur le droit des femmes, etc. Nous sommes issues de cette association, avec cette dimension internationale et interculturelle.

La France est un pays multiculturel et, si nous voulons éviter d'aller au conflit, il faut absolument faire une place à toutes les cultures ; qui mieux que la femme, la mère, peut préparer la société de demain, avec ces notions de tolérance, de paix, de vivre ensemble ?

Nous avons rencontré des représentantes de l'association « Ni putes, ni soumises », et nous avons eu les mêmes réflexions : qui élèvent les futures mères, qui élèvent ces garçons qui brûlent les filles dans les poubelles ? Ce sont les mères – avec les pères, évidemment –, nous ne sommes pas réductrices.

Mais ce sont les mères qui sentent, qui savent ce dont leurs enfants ont besoin. Une mère, qui a fait le tour des spécialistes du monde entier pour son enfant handicapé, me disait que c'est elle, et non les médecins, qui avait réussi à faire le diagnostic de la maladie de son enfant.

**Mme Bérengère Poletti :** Il ne faut pas oublier le problème de l'adoption par des couples homosexuels. Avez-vous mené une réflexion sur ce sujet ?

**Mme Isabelle de Rambuteau :** Pensez-vous qu'il faille réfléchir des heures sur ce thème ? Je suis très admirative du lobbying des homosexuels, j'aimerais que nous ayons le même.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Au moment du Pacs, Renaud Muselier nous avait fait signer une pétition contre l'adoption d'enfants par des couples homosexuels. Certains de mes collègues pensaient que c'était inutile, que ça n'arriverait jamais.

**Mme Isabelle de Rambuteau :** En 1994, à Pékin, ces personnes ont fait blocage. Sur le rapport final, le mot « mère » était écrit douze fois, dont dix fois de façon négative. Nous savions donc très bien que tout cela allait arriver.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Jusqu'à preuve du contraire un enfant est conçu par un homme et une femme.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** L'adoption est possible par un célibataire, en France. Cette loi date de la guerre de 1914-1948 : il y avait tellement d'enfants orphelins que l'on a autorisé un célibataire – un parrain, une marraine, un oncle, une tante – à adopter un enfant par adoption plénière. Mais ce célibataire connaissait l'enfant. Aujourd'hui, c'est devenu un droit pour les célibataires ; mais comment peut-on penser que c'est ce qu'il y a de mieux pour l'enfant ?

**Mme Bérengère Poletti :** Il serait peut-être bon que nous reparlions de la retraite, des carences de cotisations pour certaines femmes – celles qui ont voulu s'occuper de leurs enfants. Il y a une réflexion à mener pour encourager les entreprises à s'ouvrir au temps partiel. Il serait bien d'avancer sur ce sujet.

**Mme Marie-Laure Desbrosses :** C'est la raison pour laquelle nous encourageons les femmes, non pas à arrêter leur activité professionnelle, mais à choisir le temps partiel ; les conséquences sont moins graves.



**Audition de Mmes Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe  
de la Confédération française des travailleurs chrétiens  
et Patricia Le Bihan, membre de la commission  
Equité hommes-femmes de la CFTC**

*Réunion du mardi 11 mai 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** A l'occasion de la préparation de son rapport annuel, la Délégation aux droits des femmes auditionne l'ensemble des syndicats, sur les problèmes posés par le travail à temps partiel.

Comment percevez-vous le temps partiel ? Comment en faire un temps choisi ? Quel est le niveau de la représentation syndicale des travailleurs à temps partiel ? Le temps partiel des femmes, mais aussi des hommes est-il un sujet d'intérêt pour votre syndicat ? Dispose-t-il d'indices de satisfaction sur le temps partiel, féminin notamment ? Quelles sont les répercussions du temps partiel sur les déroulements de carrière ?

**Mme Gabrielle Simon :** Le temps partiel nous intéresse. Choisi, il permet d'harmoniser les temps de vie : temps de vie professionnelle, temps de vie sociale, temps de vie personnelle, familiale. A ce titre, c'est un outil que nous considérons intéressant, pour les hommes et les femmes.

Il nous intéresse aussi, parce qu'il s'agit d'un mode de travail où la précarité se développe beaucoup et que notre objectif, en tant que partenaire social, est de réduire au maximum la précarité. Nous sommes par conséquent intéressés par ce mode de travail et par son évolution. Les délais de prévenance étant raccourcis, on constate qu'il y a plus de flexibilité, plus de précarité, des conditions de travail plus difficiles, des difficultés d'organisation de la vie. Ce sont là des évolutions qui ne s'inscrivent pas dans un sens vraiment positif, ni de notre point de vue, celui de la défense des salariés, ni du point de vue des entreprises et de leurs dirigeants, car les conditions de travail sont un élément important pour améliorer la compétitivité d'une entreprise. En développant la flexibilité, en ne tenant pas compte de la vie des salariés, de leurs conditions de vie, de leurs difficultés, on répond à un besoin à court terme, mais sur le moyen et long terme, l'évolution n'est pas positive. Cela se traduit pour l'entreprise par les accidents du travail, les maladies professionnelles, etc. C'est mauvais pour l'entreprise comme pour toute la société.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quelles maladies professionnelles ?

**Mme Gabrielle Simon :** Dès lors que les femmes sont obligées de cumuler plusieurs temps partiels pour joindre les deux bouts, elles sont donc plus fatiguées et stressées ; elles ont souvent des temps de transports qui allongent de fait leur temps de travail, même si ce n'est pas du temps de travail effectif.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Beaucoup de personnes cumulent-elles plusieurs temps partiels ?

**Mme Gabrielle Simon :** Oui.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Dans le même métier ?

**Mme Gabrielle Simon** : Cela peut être dans différentes entreprises. Par exemple, dans le secteur du nettoyage, les femmes travaillent le matin et le soir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Lorsqu'il a été mis en place en 1980, le temps partiel devait permettre un temps complet, mais dans des lieux différents. C'est donc bien une réalité.

**Mme Gabrielle Simon** : Ce n'est pas toute la réalité, mais une réalité – et pour les emplois les plus précaires. J'ai connu des cas pour lesquels ce n'était pas toujours un choix positif, y compris pour des femmes cadres, qui assumaient deux temps partiels dans des entreprises. Au début, elles avaient été intellectuellement séduites par ce principe, en pensant que le fait d'occuper deux postes différents leur permettrait de conserver une distance, un certain recul, par rapport à leur travail. Or, une des personnes que j'ai revue plus tard, m'a avoué qu'elle était complètement tiraillée, étant en même temps là, en même temps ailleurs.

Vous nous avez interrogées sur le déroulement des carrières : dans la grande majorité des cas, il s'agit d'emplois précaires, de basse qualification, quasiment dépourvus de progression de carrière.

Les documents *Actualité* de l'UIMM, que j'ai relus dernièrement, revendiquaient – M. Gautier-Sauvagnac nous en parle souvent – la nécessité de développer le temps partiel en France, car qui dit « temps partiel » dit « flexibilité ». Il était indiqué que la France figurait comme le pays européen le moins développé en matière de temps partiel. Il développait l'argument que plus le temps partiel est développé, moins il y a de chômage. C'est mathématique. Le Medef est intéressé par un temps partiel flexible qui permet, à moindre coût, d'accroître la productivité des entreprises.

Ce à quoi nous sommes favorables et que nous voulons promouvoir est le temps partiel choisi, non le temps partiel imposé.

Le temps partiel a un aspect séduisant. Si on méconnaît la réalité, on peut se dire que c'est merveilleux et que cela permet à des femmes, pendant un temps de leur vie, de concilier la vie familiale, la garde des enfants, d'être moins fatiguées. Sans faire de misérabilisme, la réalité est autre. Les statistiques sont là pour preuve. Les femmes qui travaillent tôt le matin, tard le soir, comment font-elles pour faire garder leurs enfants alors qu'elles touchent des revenus minima et que souvent il s'agit de familles monoparentales ? Ce n'est pas simple. On en a une représentation intellectuelle ; sitôt que l'on discute avec elles, c'est autre chose, on passe à la vie réelle ; c'est, si j'ose dire, la galère pour nombre d'entre elles.

S'agissant de la représentation syndicale, il faut véritablement être courageux pour se syndiquer dans ces types de travaux. Dans une chaîne d'hôtellerie très connue, nous avons assisté à une quasi-exploitation des femmes. Ce fut très dur pour elles de conserver leur emploi. Il y a chantage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Si les femmes ne sont pas syndiquées, comment intervenez-vous ?

**Mme Gabrielle Simon** : Dans cette entreprise, les injustices furent telles, les faits étaient à ce point inhumains...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Sont-ce les employées qui vous les ont rapportés ?

**Mme Gabrielle Simon** : Oui, les employées.

Ce fut tellement excessif qu'il y a eu révolte. Nous avons reçu un coup de téléphone et nous sommes venues les aider. Nous avons nommé des délégués syndicaux pour les protéger et avons soutenu une action importante. Nous sommes allées très loin.

Dans ces secteurs, le taux de syndicalisation est faible. Mais si une personne syndiquée fait connaître un problème, même si les autres ne le sont pas, ce n'est pas pour autant que nous ne les aidons pas. Nous comprenons parfaitement que ces hommes et ces femmes aient peur de se syndiquer. Notre priorité est de les soutenir, de les aider, de les informer de leurs droits, quand elles en ont besoin.

Que ressentons-nous ? Que le temps partiel équivaut à une précarité dans une grande majorité des cas, les trois-quarts. Certes, le temps partiel est parfois un temps choisi, ce qui est merveilleux ; c'est encore mieux quand, dans certaines entreprises, par exemple à la Banque de France, il y a un accord de travail à temps partiel. Les gens reconduisent leur temps partiel tous les six mois. Le jour où ils veulent revenir à temps plein, ils reviennent à temps plein. Il s'agit d'un accord d'entreprise dont la CFTC est à l'origine et qu'elle a signé dans les années 82, au tout début de l'instauration du temps partiel.

Auparavant, j'étais secrétaire générale de la CFTC à la Banque de France. J'ai appris que la Banque de France demandait une renégociation de cet accord, en commençant par les agents de caisse, arguant du fait que le temps partiel n'était pas compatible avec leur travail. Il y a une vraie bagarre pour conserver le principe. C'est la situation idéale. Les femmes qui souhaitent un temps partiel l'obtiennent et le jour où elles veulent retravailler à temps plein, elles retravaillent à temps plein.

Nous avons tenté de négocier, ce que nous n'avons pas obtenu et qui se révélerait véritablement un atout considérable pour le temps partiel : que les femmes puissent cotiser pour bénéficier de la retraite à taux plein.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Elles n'en ont pas les moyens.

**Mme Gabrielle Simon** : Toutes ne le pourraient pas, mais certaines le pourraient. Il faudrait que les personnes puissent choisir un mi-temps ou 60 %, 80 %.

Si une femme est payée 50 % de son temps mais qu'elle travaille 60 % de son temps et que les 10 % lui permettent de financer une retraite à taux plein, certaines femmes, je puis vous l'assurer, seraient intéressées, car pour l'heure, consacrer de l'argent à sa retraite est difficile.

J'évoquerai l'expérience de la Banque de France. Nous avons négocié, dans le cadre de plans sociaux, un temps partiel sur cinq ans ou sur dix ans. Sur cinq ans, il était rémunéré 60 % ; sur dix ans, il était rémunéré 70 %. L'entreprise finançait les trois-quarts de la retraite à taux plein, un quart l'était par le salarié. C'est dire que des personnes d'un certain âge et un peu fatiguées ont pu prendre un temps partiel et ont touché une retraite correcte. Parallèlement, cela aura permis à d'autres de rester dans l'entreprise. Certes, il n'est jamais agréable de négocier des plans sociaux, car cela suppose des suppressions d'emploi. Mais il est satisfaisant d'avoir pu trouver des solutions qui convenaient aux personnes.

Aujourd'hui, qui dit « temps partiel » dit « précarité ». Ce n'est toutefois pas toujours le cas. Nous avons pour objectif un temps partiel choisi pour que les femmes parviennent à concilier leurs différents temps de vie selon leur choix.

Je vous livre maintenant un aperçu du développement du temps partiel. En 1982, 9,2 % des actifs travaillaient à temps partiel contre 17 % en 2002. Plus de 10 % des femmes se déclarent sous-employées et voudraient travailler à temps plein. On voit bien qu'il ne s'agit pas d'un temps partiel choisi, mais d'un temps partiel imposé. Par ailleurs, les secteurs d'activité où le temps partiel se développe le plus sont ceux qui ont le plus besoin d'une main-d'œuvre flexible. Un lien s'opère entre flexibilité et temps partiel imposé. Les chiffres le dessinent assez bien. Ainsi, le temps partiel se développe-t-il davantage dans le secteur tertiaire, où l'on trouve 18 % des actifs.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Le secteur marchand aussi.

**Mme Gabrielle Simon** : Oui. Ajoutons le secteur des services aux particuliers, l'éducation, la santé, l'action sociale. Le temps partiel est supérieur à 95 % du temps de travail dans le secteur du maintien à domicile (aides ménagères et travailleuses familiales).

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Est-ce une bonne chose où est-ce, selon vous, de l'exploitation ?

**Mme Gabrielle Simon** : Il convient d'être plus nuancé. Cela permet à certaines femmes de rentrer sur le marché du travail et la formule est par conséquent moteur. Mais pour qu'elle soit véritablement positive, il conviendrait que ces femmes accèdent pour finir à un temps plein. Le temps partiel n'est pas une mauvaise chose s'il permet de remettre le pied à l'étrier à des femmes qui n'ont pas travaillé pendant plusieurs années, par manque de confiance en elles, par crainte ou parce que d'autres contraintes les empêchaient de travailler à temps plein. Pour elles, le temps partiel peut être une solution. Elles travaillent, reprennent confiance, découvrent le monde du travail et ce que cela peut leur apporter comme satisfaction. C'est positif. En revanche, cela ne l'est plus, dès lors que les emplois offerts sont un mode de gestion et qu'on ne leur permet pas d'accéder à un temps plein. Cela pourrait être positif à partir du moment où, au bout d'un laps de temps plus ou moins long suivant les personnes, elles auraient le choix d'opter pour un temps plein.

En outre, il faut savoir que certaines entreprises jouent de cette précarité. Si des personnes sont disponibles et veulent prendre la place, c'est aussi plus facile. Les contraintes extérieures ne sont pas simples. Dans le secteur du maintien à domicile, les personnes âgées sont très difficiles, veulent être aidées par une personne, puis par une autre, ont le sentiment d'avoir été volées. C'est une activité professionnelle complexe. Pour moi, le pourcentage de 95 % de travailleurs à temps partiel est trop élevé. Nous ne savons pas combien de femmes souhaitent travailler à temps partiel. Si nous nous situions dans les moyennes, nous pourrions établir l'hypothèse que cela correspond *grosso modo* à du temps choisi. Mais lorsque l'on atteint un taux de 95 %, le temps partiel n'est pas choisi. C'est la conclusion que nous tirons.

Le temps partiel est utilisé par les PME-TPE. Pour elles, c'est intéressant, car elles n'ont pas les moyens de recruter un plein temps, mais ont besoin de compétences.

Lorsque des femmes décident de faire plusieurs temps partiel, c'est une bonne chose si les deux entreprises sont implantées dans le même secteur et que les temps de transports sont réduits ; sinon c'est une source supplémentaire de fatigue et de difficultés.

Trente-quatre pour cent des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage. Les trois quarts de ces salariés préféreraient passer à temps complet.

Le secteur de la grande distribution emploie également des personnes à temps partiel pour gérer son personnel avec le maximum de souplesse. Mais lorsque les femmes ont des horaires atypiques, elles sont privées des modes de garde collectifs ou individuels. C'est dire qu'elles ont des conditions de travail difficiles, qu'elles sont dépendantes de la famille ou de leurs amis.

Quelle est l'incidence des « lois Aubry » sur le travail à temps partiel ? Lors des négociations dans les entreprises, un certain nombre de personnes à temps partiel se sont posé la question de savoir si elles retravailleraient à temps plein ou si elles resteraient à temps partiel – encore fallait-il qu'elles aient la possibilité de travailler à temps plein. Là où ce fut possible, certaines femmes ont retenu cette solution, sans doute parce qu'elles avaient un certain âge et que leurs enfants étaient élevés. Cela dépendait aussi des accords d'entreprise. Dans certaines entreprises, il a été possible de négocier la réduction du temps de travail des personnes travaillant à temps partiel, même si ce n'était pas une obligation. Si le temps partiel a été proratisé en même temps que la rémunération, cela pouvait être intéressant pour certaines femmes à temps partiel. Cela dépendait des accords et des opportunités.

N'y a-t-il pas concurrence avec la situation des salariés bénéficiant de la RTT ? Il est certain que certaines personnes ont mal vécu cette situation lorsqu'elles n'ont pu bénéficier de l'accord des trente-cinq heures. Elles ont eu le sentiment d'être délaissées et ont éprouvé un sentiment d'injustice. En effet, elles gagnent moins ; en outre, les personnes à temps partiel dans les entreprises disent souvent qu'elles payent leur temps partiel plusieurs fois : une fois par une rémunération moindre ; une deuxième fois par une retraite qui sera moindre ; une troisième fois, parce qu'elles font quasiment le même travail que si elles étaient à temps plein ; une quatrième fois, parce qu'elles n'ont pas le même déroulement de carrière que les employés à temps plein.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Et une cinquième fois, parce qu'elles ne profitent pas de la RTT. Cela fait beaucoup.

**Mme Gabrielle Simon :** L'employeur, qui a besoin d'une main-d'œuvre flexible, sait que deux temps partiels à cinquante pour cent équivalent plus qu'un temps plein. Certes, il y a des cas où certaines personnes ne s'investissent pas, mais en règle générale, toutes les études démontrent le contraire. Et au moment du déroulement de carrière, le chef d'entreprise leur dit pourtant qu'elles sont à temps partiel et qu'il est normal que l'on fasse passer avant elles une personne à temps plein.

Le temps partiel féminin est particulièrement développé dans certaines branches. Dans le secteur de la propreté, un tiers des salariés occupe un emploi à temps partiel. Les salaires se situent à 2 % au-dessus du Smic. 70 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Pour la grande distribution, entre 15 et 65 % de salariés travaillent entre 8 heures et 30 heures par semaine. 75 % de ces salariés sont des femmes et travaillent dans la vente, à l'accueil, sont hôtesses, caissières... Le niveau de rémunération est le Smic horaire. En théorie et en moyenne, les horaires sont communiqués aux salariés quinze jours à l'avance, avec un délai de prévenance de sept jours en cas de modification. Suite à la « loi Fillon » sur la formation professionnelle et la réforme du dialogue social, votée au mois d'avril, les délais de prévenance pourront être raccourcis par accord d'entreprise, alors même qu'ils n'étaient pas respectés. Si l'on demande à une personne de venir le lendemain ou le

surlendemain et que celle-ci se trouve dans l'incapacité plusieurs fois de suite de répondre favorablement, on ne la garde pas.

Le patronat était très demandeur de cette réforme. Demain, les accords d'entreprises pourront être moins favorables que les accords de branche. Auparavant, on négociait un accord de branche et on considérait que les entreprises étaient protégées. Désormais, les accords d'entreprises pourront être plus défavorables. Combien d'accords d'entreprises réduiront les délais de prévenance ?

Nous avons toujours eu pour axe la conciliation des vies. C'est un pivot central de la CFTC. Parler de conciliation des vies signifie, pour une femme qui n'est pas mariée, sans enfants, le droit à une vie sociale. C'est même nécessaire, cela fait partie de la vie, de la dignité de la personne, de son équilibre. Pour une femme qui a des enfants, concilier vie familiale et vie professionnelle pendant un certain temps se révèle positif pour elle, sa famille, la société. Peut-être faudrait-il investir pour permettre aux femmes d'assumer leur rôle de parentalité quand cela est nécessaire.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Lorsque nous organisons des forums au RPR, c'était l'une des propositions de Mme Prudhomme et l'une des miennes.

**Mme Patricia Le Bihan** : Oui, elle souhaitait moduler le congé parental.

**Mme Gabrielle Simon** : C'est l'une de nos demandes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Pour la petite enfance, je ne le conteste pas. Mais il y a aussi l'adolescence et les personnes du troisième âge, qui entrent dans cette réflexion. La femme ou l'homme – l'homme, car je continue à dire que le temps partiel ne doit pas uniquement être réservé aux femmes – devraient avoir la possibilité de prendre un temps partiel modulable.

**Mme Patricia Le Bihan** : Quand on parle de concilier les temps de vie, cela concerne aussi les hommes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Si on y arrive pour les femmes, automatiquement, les hommes en bénéficieront.

**Mme Patricia Le Bihan** : Ce serait un pas supplémentaire par rapport à la parentalité.

**Mme Gabrielle Simon** : Dans le secteur social et médico-social, 34 % des salariés travaillent à moins de 80 %. Le faible niveau des salaires entraîne à terme de graves conséquences, en particulier sur les niveaux des retraites. C'est évident. Les personnes travaillant à temps partiel ont des niveaux de qualification faible et ont donc commencé à travailler tôt. Mais, la retraite à soixante ans ne leur est pas du tout accessible. Elles doivent attendre l'âge de soixante-cinq ans pour bénéficier du minimum vieillesse et recevoir un revenu qui se situe aux alentours du RMI.

**Mme Patricia Le Bihan** : Le nombre d'hommes demandant la liquidation de leur retraite à soixante ans, voire avant, est plus élevé que celui des femmes, alors que, dans la tranche soixante/soixante-cinq ans, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses.

Si l'on retient les interruptions de carrière liées aux maternités, aux grossesses, voire à un parent à soigner, à soixante ans, après calcul, une femme doit continuer à travailler pour obtenir une retraite décente, encore plus si elle se retrouve seule, séparée ou veuve.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La question s'est posée lorsque nous avons analysé le projet de loi sur le divorce.

**Mme Gabrielle Simon :** Nous avançons une proposition : nous pensons qu'il faudrait essayer d'imaginer une modification des régimes de retraites complémentaires, dont le principe est en lui-même complexe. Nous nous demandons si plusieurs taux de cotisations ne pourraient être envisagés pour les entreprises, notamment pour le temps partiel, pour que les personnes à temps partiel puissent bénéficier d'une retraite correcte. Il conviendrait également de développer les accords en entreprise pour que l'employeur prenne en charge une partie des cotisations et que le salarié en assume une autre partie. Nous ne demandons pas que les entreprises payent la totalité, mais que des accords soient passés et que les personnes ayant travaillé à temps partiel puissent bénéficier d'un niveau de vie correct au moment de leur retraite. Il s'agit de transferts de charges. Comment cela se passera-t-il ? Demain, ces personnes seront à la retraite et toucheront le minimum vieillesse. Ce que les entreprises ne payent pas à un moment donné, parce qu'elles veulent privilégier la flexibilité et réduire leurs charges à tout prix, ce sera la société qui l'assumera par l'intermédiaire du minimum vieillesse. Est-ce normal ?

Une analyse est à entreprendre: de quoi avons-nous besoin à court et moyen termes et quelle est la portée des décisions prises à long terme, leurs effets pervers ?

J'en viens à nos propositions pour concilier vie personnelle et sociale et vie professionnelle.

Nous demandons que le congé parental d'éducation puisse être pris de manière fractionnée jusqu'aux seize ans de l'enfant. Selon une enquête BVA, réalisée par la CFTC en 2001, l'extension du congé parental à temps plein ou à temps partiel est la demande qui revient le plus souvent. Nous sommes persuadés qu'il faut aller en ce sens. Nous sommes conscients que c'est un outil de flexibilité. Nous sommes opposés au temps partiel imposé. Nous reconnaissons que le temps partiel peut offrir une possibilité d'insertion, mais qu'il faut que l'on offre aux femmes la possibilité de travailler à temps plein.

J'ai indiqué que les femmes à temps partiel payaient cinq fois leur temps partiel. Il faut vraiment que, dans les entreprises, les femmes le payent une fois et qu'elles accèdent à des évolutions de carrière correspondant à leurs compétences. Il y a un vrai travail à faire, un travail aussi de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, tout en sachant qu'une telle gestion peut présenter nombre d'effets pervers sur la flexibilité, la rémunération au mérite, et qu'elle tient compte davantage des objectifs à court terme de l'entreprise qu'à moyen ou à long terme. Il y a un vrai travail à entreprendre sur le moyen et le long termes et sur la responsabilité sociétale des entreprises qui ne peuvent se permettre d'employer des personnes, de les utiliser x années, sans leur offrir la possibilité de maintenir leur niveau de compétences. Je ne parle pas d'accroître leur niveau de compétences. Ce qui se passe ensuite, ce n'est plus leur problème. C'est l'Etat qui doit veiller à cela en promouvant des contrats-types.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** On réalise des économies au niveau des entreprises, non au niveau de l'Etat.

**Mme Gabrielle Simon :** Lors de la dernière négociation, les représentants du MEDEF nous ont opposé des graphiques, protestant que l'Etat asphyxiait les entreprises par des prélèvements obligatoires catastrophiques, et qu'elles étaient en train de mourir. J'ai alors pris la parole pour remarquer le caractère paradoxal des propos tenus : d'un côté, le MEDEF nous montre des statistiques, des schémas couleurs, démontrant que les prélèvements obligatoires en France sont les plus élevés d'Europe, que les entreprises sont étranglées, qu'elles ne peuvent absolument pas financer un droit au reclassement, le MEDEF demandant à l'Etat de le financer. Mais si l'Etat assume la charge qui normalement incombe au MEDEF, que se passera-t-il, ai-je questionné, pour les prélèvements obligatoires ? J'ai indiqué qu'il était paradoxal de parler de prélèvements obligatoires trop élevés et de se décharger sur l'Etat de charges incombant aux entreprises.

Sur le temps partiel choisi, il y a un autre axe : des évolutions de carrière satisfaisantes afin que les personnes qui choisissent le temps partiel ne le payent qu'une seule fois.

Il faut aussi apporter des garanties aux salariés sur les conditions de travail et les charges de travail : que l'on ne leur demande pas de faire un temps plein alors qu'ils sont à temps partiel ; étudier dans quelles conditions on prévoit le retour au temps plein, effectuer un suivi formation-évolution de carrière.

Nous exprimons des craintes sur la faculté de moduler le temps de travail des salariés à temps partiel. Si l'encadrement est insuffisant, nous craignons que les effets pervers du temps partiel ne se développent. Il faut donc aller en sens contraire et mieux encadrer le temps partiel.



**Audition de Mmes Annie Thomas,  
secrétaire nationale de la Confédération française  
démocratique du travail (CFDT)  
et Marie-Josèphe Charron, déléguée femmes de la CFDT**

*Réunion du mardi 18 mai 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je vous remercie d'avoir répondu à l'invitation de notre Délégation qui s'intéresse actuellement au travail à temps partiel.

Si j'ai voulu entreprendre cette réflexion sur le travail à temps partiel, c'est que ce sont des emplois dans lesquels on trouve beaucoup de femmes et que, malheureusement, l'on ne s'y intéresse pas beaucoup. La plupart du temps, ces femmes ne sont pas syndiquées ou, si elles le sont, d'autres problèmes passent avant les leurs.

C'est la raison pour laquelle, par rapport au problème des retraites que nous avons évoqué l'année dernière et à la loi sur le divorce qui vient d'être votée, je crois que ces femmes qui, à un moment de leur vie, ont fait le choix du temps partiel avec leur conjoint pour gérer au mieux leur vie familiale, vont finir par rencontrer des difficultés dans des périodes ultérieures de leur vie. Elles se retrouveront, âgées, avec des faibles retraites ou, seules, avec un travail à temps partiel. Les solutions seront difficiles à trouver, mais il faut les rechercher, afin d'améliorer leur situation.

J'ai souhaité faire de cette question le thème de notre rapport annuel. C'est dans ce cadre que nous auditionnons tous les syndicats ainsi que des responsables des secteurs qui utilisent beaucoup le temps partiel. Nous recevons aujourd'hui Mme Annie Thomas, secrétaire nationale et Mme Marie-Josèphe Charron, déléguée femmes à la CFDT.

Mme Annie Thomas est également membre active de l'Observatoire de la parité. Elle va apporter une contribution à notre travail sur la culture paritaire puisque, cette année, le rapport de l'Observatoire sera composé d'articles de ses membres venant d'horizons divers – syndicalisme, professions juridiques, recherche, médias... –

**Mme Annie Thomas :** Nous avons essayé de suivre assez fidèlement la série de questions que vous nous avez transmise, mais veuillez nous pardonner si, parfois, nous nous en écartons un peu. Nous avons particulièrement développé votre dernière question qui portait sur les propositions de notre organisation syndicale en vue d'améliorer la situation des travailleurs à temps partiel.

Nous vous présenterons donc des propositions pour encadrer le temps partiel, qui relèvent à la fois du rôle de la négociation collective, mais qui peuvent aussi, pour certaines, rejoindre l'action du législateur.

Nous vous donnerons des réponses plus politiques ou qualitatives que statistiques sur cette question.

Vos deux premières questions faisaient référence aux politiques de l'emploi, aux allègements de charges et à la réduction du temps de travail. Nous pouvons vous livrer à ce propos des éléments sur le ressenti des personnes, car nous avons réalisé des enquêtes sur le

sujet, grâce à la mise en place par la CFDT de ce que nous appelons « le travail en question », le TEQ. Il s'agit d'un travail d'enquête de nos équipes vers des publics, des professions, des populations ciblées.

Nous avons demandé à une jeune chercheuse, M<sup>e</sup> Maya Jaquier, de travailler sur la dimension femmes de ces enquêtes, en particulier autour de trois thèmes. Le premier TEQ portait sur des centres d'appel qui comptent de nombreuses salariées féminines ; le second était un TEQ sur les cadres et le troisième, un TEQ sur le ressenti des salariés par rapport à la réduction du temps de travail.

Concernant le ressenti des personnes, on peut constater que 11 % d'entre elles – donc, un nombre minime, mais malgré tout non négligeable – n'ont pas été concernées par la réduction du temps de travail. La RTT a touché essentiellement les personnes travaillant à temps complet et, plus légèrement, celles travaillant à temps partiel.

En revanche, en termes de satisfaction, lorsque ces dernières sont concernées par la réduction du temps de travail, leur degré de satisfaction est identique à celui des personnes travaillant à temps complet. Mais, comme les personnes à temps complet - et peut-être encore plus qu'elles -, elles ont ressenti l'intensification du travail après la mise en place de la réduction du temps de travail ainsi que la flexibilité liée à la réduction du temps de travail.

Vous évoquiez dans vos questions la différence entre temps partiel choisi et temps partiel contraint. Nous partageons votre analyse, à savoir que l'on a parfois l'impression qu'il existe une vraie différence ; or, le temps partiel choisi l'est aussi en fonction de contraintes extérieures à l'entreprise. Donc, si le temps partiel contraint est lié aux contraintes de l'entreprise – « *Voici le contrat, c'est à prendre ou à laisser* » – le temps partiel choisi est, lui, souvent lié aux contraintes familiales d'éducation des enfants, de possibilités de transport, bref, aux contraintes de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Nous pensons donc comme vous que le distingo très abrupt entre les deux n'est pas si pertinent que cela.

Le développement du temps partiel dans certains secteurs, tels que la grande distribution, le nettoyage et le secteur médico-social, est pour nous un vrai problème. Nous partageons avec vous l'idée que le temps partiel a un genre, le genre féminin. C'est très net. Lorsque l'on parle de temps partiel, on parle donc à la fois d'organisation de travail et de situation des femmes au travail. Il faut chaque fois aborder ces deux questions.

Ce développement est concentré dans certains secteurs qui utilisent une politique d'organisation du travail, une politique de genre, sans que cela ne soit jamais dit, jamais affiché.

Ce problème de l'organisation du temps de travail avec des horaires réduits, et donc des salaires et des revenus réduits, se conjugue souvent pour ces personnes avec des difficultés familiales. Dans ces emplois à temps partiel, on retrouve souvent des personnes qui cumulent des difficultés. Elles sont dans des familles monoparentales, par exemple, et choisissent ce temps partiel de manière à pouvoir être présentes un minimum. Nous avons donc là un bloc assez silencieux, mais fait de situations de souffrance au travail.

Les emplois à temps partiel dans ces secteurs se caractérisent en général par des salaires très faibles. Quand on parle de smicard en France, on voit souvent l'image d'un homme. On se trompe. On devrait avoir l'image d'une femme, car 80 % des smicards sont des smicardes, sont des femmes. Et les smicards représentent un quart du salariat français.

Les personnes qui travaillent à temps partiel et en dessous du Smic – il faut le dire même s’il y a péréquation avec le temps de travail – représentent un pourcentage qui n’est jamais inférieur à 80 %. Il atteint même presque 100 %. Ces personnes cumulent donc la difficulté d’être dans des emplois peu payés, au Smic, avec des salaires encore réduits du fait qu’elles sont à temps partiel.

Une autre caractéristique remarquable de ce secteur est un moindre accès à la formation professionnelle. Nous l’avons vu lorsque nous avons négocié l’accord sur la formation professionnelle. Des enquêtes ont été menées sur le sujet par le Conseil supérieur de l’égalité professionnelle, il y a trois ans. Il a rendu un rapport sur les problèmes d’accès des femmes à la formation. Toutes les personnes travaillant à temps partiel, qu’il s’agisse d’un temps partiel choisi ou contraint, rencontrent des difficultés de ce point de vue.

Il faut cependant citer des efforts récents, réalisés en particulier dans la filière médico-sociale, pour permettre d’accéder soit à la formation, soit à la validation des acquis, mais il faut dire aussi que c’était presque une obligation en termes de qualité de soins donnés à la population. Ce n’est donc pas étonnant.

Pour nous, il s’agit à la fois d’une question d’organisation du travail, de genre, et, à la limite, d’une question de choix de croissance en emplois. Nous notons aujourd’hui des créations d’emplois dans ces secteurs qui sont peu payés et peu reconnus, alors qu’il s’agit de secteurs en pleine augmentation liés aux besoins croissants de la population, tant en matière d’accompagnement que de soins aux usagers.

On fait tout à l’envers : au lieu de répondre sur le qualitatif de la demande, on a une réponse qui est mauvaise, qui n’aide ni les personnes qui travaillent, ni celles concernées par ces soins. On sait parfaitement qu’il y a aussi dans ces métiers une très forte instabilité : si on le peut, on s’en échappe, quitte, malheureusement, à enchaîner les petits boulots. On voit bien que l’on ne répond pas véritablement à la demande sociale.

J’en viens à votre quatrième question sur les retraites. C’est un sujet polémique et difficile. Les travaux du Conseil d’orientation des retraites (COR) analysent, entre autres, les conséquences de la place des femmes dans le travail, en particulier dans le temps partiel, et les conséquences sur le niveau de leurs retraites.

Pour la CFDT, les femmes ne sont pas pénalisées par le régime de retraite. Celui-ci est neutre, c’est-à-dire qu’il est fonction de la validation de trimestres. C’est mathématique. En fait, les femmes sont pénalisées par le régime de travail. C’est leur situation au travail qui les pénalise ensuite pour la retraite. Si nous voulons vraiment améliorer les retraites des femmes, c’est leur situation au travail qu’il faut améliorer. Nous n’avons pas à faire supporter à la réforme des retraites, les critiques que nous avons à porter au système du travail.

En revanche, la CFDT tient beaucoup à ce que l’on réfléchisse au maintien des avantages familiaux, puisque l’on sait parfaitement que le régime intéressant des femmes à la retraite était lié à ces avantages. En contrepartie du fait que les femmes élevant des enfants étaient pénalisées dans leur carrière, les avantages familiaux leur permettaient de bénéficier d’un petit plus.

Vous connaissez cela dans la fonction publique ; cela existe aussi dans le privé. Mais se pose désormais la question de la conciliation avec les directives européennes. Jusqu’à quand allons-nous pouvoir conserver ces avantages familiaux si nous devons répondre aux injonctions de l’Europe ?

Nous pensons qu'un travail collectif est à mener entre partenaires sociaux et législateurs à l'égard des instances européennes pour indiquer que, certes, ces avantages familiaux peuvent être dérogatoires pour les femmes, mais qu'ils se justifient parce que la carrière des femmes est pénalisée par la maternité.

Je ne vous cache pas que cette question est explosive. Un certain nombre de choses ont été réglées. On a vu des agents d'EDF aller devant la Cour de justice européenne pour dire qu'ils avaient, autant que leurs femmes, élevé leurs enfants. C'est bien beau dans l'esprit, mais cela pénalise les femmes. Donc, il faut à la fois une neutralité des régimes, mais aussi, par le biais des avantages familiaux, maintenir un certain avantage pour les femmes.

Vous nous avez interrogé sur la question du congé parental. Nous partageons votre analyse, à savoir que le congé parental est souvent une vraie rupture et rend difficile un retour, soit au poste quitté, soit à un autre poste.

Les partenaires sociaux sont parvenus à la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle et, dans cet accord, nous avons décidé d'un certain nombre de points qu'il convient de faire vivre, soit par la négociation, soit par la loi. Le premier d'entre eux est de dire qu'il faut que l'entreprise maintienne des liens réguliers avec la personne éloignée. Qu'elle soit en congé maternité ou en congé parental, elle doit recevoir, par des circuits d'information appropriés – documents, journaux et autres –, tout ce qui concerne l'évolution de son atelier ou de son travail.

Nous avons introduit aussi la possibilité qu'elle puisse bénéficier d'un entretien professionnel avant son retour ainsi que d'une formation durant son temps de congé parental, avec son accord, bien évidemment.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout cela ne figurait-il pas déjà dans le code du travail ?

**Mme Annie Thomas :** Non, cela n'y figure pas. Ce temps de formation n'était pas pris sur le temps du congé parental.

**Mme Anne-Marie Comparini :** En fin de compte, pendant son congé, la femme préparera son retour.

**Mme Annie Thomas :** Avec son accord, bien entendu. Toutes les organisations syndicales l'ont accepté, même si cela doit tordre le cou à l'unicité du congé parental.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La formation au retour est une obligation.

**Mme Annie Thomas :** Sauf si, à votre retour, vous avez un patron qui vous dit que c'est fini. La situation réelle peut être celle-là.

Ces personnes pourront également avoir, dans le cadre du congé parental, l'accès à un bilan de compétences ou à la validation des acquis. Cela a donné lieu à discussion. Il est vrai qu'il peut sembler qu'on échange un droit contre un autre. Mais quel est l'objectif ? Il s'agit de faire en sorte que les femmes aient une carrière continue et ne soient pas pénalisées par la maternité.

Au cours de la négociation de l'accord, nous avons parfaitement identifié le fait que les femmes étaient pénalisées par la maternité. C'est très net. Donc, nous avons décidé, par exemple, que le droit individuel de formation (DIF), par négociation de branche, ne sera pas neutralisé pendant ce congé, c'est-à-dire que le compteur continuera de courir. Nous avons ainsi fait entrer toute une série de points de ce type dans l'accord. Ils sont discutables et j'entends déjà des hommes dire que ce n'est pas normal. Tout est possible.

Cela a donné lieu à un vrai débat au moment de la négociation de l'accord sur la formation professionnelle. Nous sommes aujourd'hui dans un temps très défini : soit, c'est le temps de travail, soit, c'est le temps de loisir.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Cela a changé. Aujourd'hui, c'est le temps mélangé.

**Mme Annie Thomas :** Oui, le temps mélangé. Et il y a un temps qui peut être un temps de formation, dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

**Mme Marie-Josèphe Charron :** Plus concrètement, il peut arriver, par exemple, qu'une femme qui prend un congé parental de trois ans reprenne des études. Elle pourrait ainsi très bien demander la validation de ses acquis avant de retourner dans son entreprise et revendiquer un poste supérieur, ce qu'elle ne peut pas faire actuellement.

**Mme Annie Thomas :** C'est un exemple de situation favorable.

Vous avez aussi le cas totalement défavorable dans lequel votre poste de travail a totalement disparu du fait des nouvelles orientations prises par l'entreprise. Quand vous revenez, il n'y a plus de travail pour vous. Vous êtes réintégré, parce que c'est une obligation, mais vous êtes marginalisé. Au bout d'un mois, vous êtes dehors, parce que vous ne correspondez plus au travail et que c'est vous qui finissez par partir. On connaît bien ces situations qui sont dénoncées par nos sections.

Nous avons donc essayé de trouver des réponses qui bousculent le code du travail, j'en conviens, mais qui tentent aussi d'avancer sur ce que l'on appelle la sécurisation des parcours et l'employabilité des personnes, qui est, je crois, un souci encore plus fort pour les femmes que pour les hommes.

Vous nous interrogez également sur le niveau de la représentation syndicale et l'application effective des accords de branche.

Dans les secteurs des services de la santé et de l'aide aux personnes à domicile, la représentation syndicale en termes professionnels et électifs est bonne pour la CFDT. Ce sont de nouveaux secteurs et la syndicalisation de la CFDT se porte plus sur des secteurs nouveaux qu'anciens. Nous avons des équipes de négociatrices qui réalisent là un véritable travail.

Quel est le problème de ces secteurs ?

Ce sont des secteurs qui se caractérisent par une faible activité contractuelle ; il a fallu beaucoup de temps pour arriver à construire des conventions collectives réelles. Il va y avoir – enfin ! – un statut pour 260 000 assistantes maternelles. Nous sommes en train de finaliser un projet de convention, avec un contrat de travail type contenant des dispositions sur les salaires, sur la prévoyance, sur la formation, etc.

On cumule les difficultés : ce sont des secteurs qui n'ont pas d'habitudes contractuelles, dont le patronat est particulièrement rétrograde, comparé, par exemple, à celui de la métallurgie.

Dans ces nouveaux secteurs, le patronat n'est pas organisé. Il n'a pas de culture de négociation. Elle existe d'autant moins que, dans certains secteurs comme le service aux personnes – assistantes maternelles ou autres –, ces patrons sont souvent des associations. Donc, soit ce sont des personnes sorties du rang qui ont créé leur entreprise et qui en veulent, soit ce sont de grandes associations d'origine chrétienne ou humaniste, qui ont une idée de la gestion basée sur une forme de paternalisme, ou de maternalisme, et qui, parce qu'elles sont issues du monde associatif, considèrent qu'il n'est nul besoin de syndicat et que leur « éthique » suffit : « *C'est écrit dans notre charte.* ».

Nous avons là de réelles difficultés.

De plus, dans le service aux personnes, il s'agit souvent de petites structures, de salariés éparpillés chez différents employeurs, et même dont l'employeur est parfois directement le client. Ce sont de simples particuliers qui utilisent, par exemple, une garde pour assister une mère âgée ; ce n'est même pas l'entreprise. Ces personnes ont donc de multi-employeurs et leur structure de référence, qui est une association, n'a pas de culture contractuelle ; leur chef d'entreprise n'a pas de culture contractuelle.

Dans le secteur de la propreté, une difficulté encore plus importante en terme d'action syndicale est la multiplication des horaires décalés, qui conduit les employés à travailler seuls. Pour faire vivre une vie syndicale et une vie contractuelle, c'est très compliqué.

Des faits très objectifs expliquent donc cette faiblesse contractuelle. Il ne faut pas s'en désespérer, mais on ne peut nier que cela ajoute à la difficulté. La question de l'organisation du travail n'est donc pas la seule qui se pose, me semble-t-il.

S'agissant de votre question portant sur la loi du 4 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans tous les accords qui nous sont parvenus, il est toujours fait référence au temps partiel. Cela signifie que nos équipes y sont sensibilisées, ce dont nous nous félicitons, mais cela signifie surtout que les indicateurs sont très pertinents...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout à fait.

**Mme Annie Thomas :** ...qu'ils sont utilisés et permettent réellement de trouver une solution.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'étaient les meilleurs critères que l'on pouvait trouver.

**Mme Annie Thomas :** S'agissant des cadres, il est mal vu dans les entreprises que les cadres prennent un temps partiel.

L'évolution de carrière des hommes et des femmes cadres est marquée par la rupture de l'arrivée du premier enfant. Souvent, elle peut être suivie d'une demande de temps partiel. Mais, temps partiel ou pas, le premier enfant constitue une rupture extrêmement forte. C'est toujours le modèle masculin de carrière qui prévaut. Il y a ainsi des stéréotypes : on fait sa carrière de vingt-cinq à quarante ans, juste au moment où les

femmes sont, elles, occupées avec les enfants et peuvent être intéressées par un temps partiel.

L'organisation du travail et l'organisation des carrières pénalisent donc les femmes, qu'elles prennent ou non un temps partiel. C'est encore plus pénalisant pour celles qui sont chargées de famille.

Notre Union confédérale des cadres s'est attachée à savoir comment se produisait ce processus de décrochage et s'il y avait un coupable idéal. Or il n'y en a pas. En fait, on constate que personne ne le veut, ni les hommes, ni les femmes, ni les patrons. Mais on s'aperçoit que, de choix en choix des individus, choix qui est souvent celui du couple, d'ailleurs, s'installe un processus de choix internes, mais aussi externes à l'entreprise, qui ont des effets sur la place de ces femmes cadres dans l'entreprise.

Cette situation inégalitaire qui est constatée n'est pas le choix d'affreux réactionnaires ; personne ne le veut, ni ne le revendique. C'est plus subtil que cela et, à la limite, plus dangereux, c'est-à-dire que ce sont des choix qui sont faits – y compris par une femme qui décide à un moment de prendre un temps partiel, de s'arrêter ou de marquer son opposition à une organisation du travail qu'on lui impose – et qui font qu'elle se retrouve dans ce que notre Union confédérale des cadres appelle « le deuxième cercle ». Les inégalités aujourd'hui sont d'autant plus fortes à démasquer qu'elles se cachent derrière la mixité. On a progressé en termes de mixité des responsabilités et de place des femmes dans le travail mais, selon l'Union confédérale des cadres, cette mixité cache souvent les inégalités : on voit la mixité, on ne voit plus les inégalités.

En ce qui concerne la fonction publique, nous vous avons dit ce que nous pensions du temps partiel choisi. Il y a malgré tout une différence entre le temps partiel dans la fonction publique et dans le secteur privé. La différence la plus intéressante, c'est que, dans la fonction publique, d'un temps partiel vous pouvez, si vous le souhaitez, revenir à un temps complet, sans aucune difficulté. De ce point de vue, il existe une véritable différence au bénéfice des femmes travaillant dans la fonction publique.

En revanche, dans la fonction publique, le temps partiel n'est quasiment jamais compensé : vous travailliez cinq jours, vous demandez le mercredi, vous retrouvez sur votre bureau le travail de cinq jours. Dans l'organigramme, les personnes ne sont pas remplacées pièce pour pièce. L'organisation est telle que c'est à vous de vous organiser pour mener en quatre jours ce qui, auparavant, l'était en cinq.

De même, des secteurs entiers de la fonction publique semblent totalement fermés au temps partiel. Je pense notamment aux personnels de l'Éducation nationale, qui représentent la majorité des fonctionnaires. Pourtant, la prise de temps partiel dans ce secteur pourrait induire de nouveaux modes de travail, de fonctionnement collectif, qui n'existent pas à ce jour. Aujourd'hui, les enseignants sont dans un face-à-face pédagogique et unique avec leurs élèves. Nous plaçons pour que soit réintroduit du travail collectif, afin que les enfants puissent bénéficier d'apports variés en ayant plusieurs adultes autour d'eux. Le temps partiel pourrait permettre de construire cette organisation autre que le face-à-face pédagogique. Or il est très rare de voir des enseignants à temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Rien ne l'interdit.

**Mme Annie Thomas :** Dans le primaire, cela existe, mais très peu. Pour les enseignants des collèges et des lycées, ce n'est pratiquement jamais le cas.

En ce qui concerne votre question sur la durée moyenne du temps partiel dans le déroulement d'une carrière, elle est très variable : pour les enseignants, elle est nulle ; pour d'autres qui travaillent dans la filière propreté, par exemple, elle peut atteindre 100 %.

Il ne faut pas s'étonner que ces personnels aient une retraite misérable. Ils ont cotisé et, en fait, ils perçoivent le minimum vieillesse. Leurs cotisations ne leur reviennent pas. Elles entrent dans le tronc commun.

En ce qui concerne votre dernière question concernant nos propositions, nous nous sommes efforcées de vous présenter des propositions à la fois générales et pratiques.

S'agissant des questions des stéréotypes et des orientations, on constate que l'orientation des filles se fait encore vers des filières très féminisées qui, nous le savons, offrent une part importante d'emplois à temps partiel. Lorsqu'elles sont orientées vers des filières médico-sociales ou des filières de services, elles sont orientées non seulement vers une profession, mais aussi vers une organisation de travail, ce que les enseignants ne disent jamais.

Il existe, de manière générale, un réel problème d'orientation dans notre pays, qui se double d'un problème d'orientation particulier pour les filles qui ne sont pas, à mon sens, pleinement informées. Il peut être très intéressant d'aller vers la filière médico-sociale, d'autant qu'il s'agit d'un secteur dans lequel des emplois peuvent être créés, mais il faut que les jeunes reçoivent vraiment une information complète, sur la profession et le diplôme qu'il va leur falloir obtenir, mais aussi sur le fait que ce sont plutôt des emplois à temps partiel.

Nous avons ensuite des propositions plus classiques, notamment celle d'avoir une vraie réflexion sur l'articulation des temps sociaux et le développement du service collectif, utile pour que les femmes ne soient pas obligées de travailler à temps partiel. De ce point de vue, un travail doit être fait tant du côté des pouvoirs publics que du côté des entreprises.

Nous avons intégré dans l'accord – c'est déjà dans le code du travail, mais il faut le rendre réel – que chaque fois qu'une entreprise envisage une embauche à temps complet, celle-ci soit proposée prioritairement aux personnes qui travaillent déjà à temps partiel dans l'entreprise et que ce soit le temps partiel qui soit proposé à l'embauche, de manière à avoir plus de fluidité ; on est à temps partiel, mais on ne reste pas coincé dans un poste à temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est une bonne idée.

**Mme Annie Thomas :** C'était dans la « loi Aubry II ». Nous l'avons inscrit dans notre accord. Encore faut-il le faire vivre. Il ne faut pas rester coincé dans un poste à temps partiel si on ne le souhaite pas.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Or, souvent, dans la grande distribution, par exemple, les femmes le sont.

**Mme Marie-Josèphe Charron :** Avec pour conséquence de n'avoir pas d'évolution de carrière possible.

**Mme Annie Thomas :** Notre deuxième demande porte sur la question du lien entre emploi et accès à la protection sociale. Nous nous adressons là au législateur.



Aujourd'hui, c'est un constat, certains emplois à temps partiel ne permettent pas d'accéder à la protection sociale ou d'obtenir une retraite. Les travailleurs cotisent pour rien. Ils n'auront que le minimum vieillesse. Nous proposons donc qu'il n'y ait pas de temps partiel en-dessous des seuils d'accès à la protection sociale, retraite et sécurité sociale.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Cela ne concerne pas le mi-temps.

**Mme Annie Thomas:** Non, il s'agit d'horaires en dessous du mi-temps, comme il en existe, par exemple, dans la grande distribution. Il y aurait une régularisation à faire, car ces femmes cotisent pour la solidarité, pour les autres, mais pas pour elles. C'est un vrai problème.

Vous nous avez demandé si nous étions favorables à une contribution des employeurs en cas d'utilisation du temps partiel. Nous ne sommes pas du tout favorables à des politiques de ce type, à aucun niveau. Nous ne souhaitons pas faire payer plus les employeurs qui utilisent beaucoup d'emplois précaires, parce qu'ils préféreront payer, comme, dans le domaine de la parité politique, les partis politiques préfèrent payer.

Nous pensons qu'il est préférable de mieux encadrer le niveau d'heures minimum. Il faut dire qu'il ne peut y avoir de contrats à temps partiel inférieurs à un certain nombre d'heures, fixer ce seuil en liaison avec les seuils d'accès à la protection sociale, et l'afficher clairement.

Il faut également encadrer les amplitudes d'horaires, imposer qu'il n'y ait pas, un jour, trois heures le matin, puis le lendemain, deux heures l'après-midi et le surlendemain, trois heures la nuit. Les amplitudes de travail doivent être correctes, respecter la personne, permettre l'accès à la formation et aux droits sociaux, car le problème, c'est que nombre de ces secteurs, du fait de leur faible habitude contractuelle, n'ont pas d'accords sur l'accès à la prévoyance, aux assurances complémentaires, etc.

11 % des Français ne sont pas couverts aujourd'hui par des mesures de prévoyance ; presque 20 % n'ont pas d'assurances complémentaires. On le voit aujourd'hui dans le débat sur l'assurance maladie. Je ne serais pas étonnée, mais on n'a jamais de statistiques de genre, que, dans ces pourcentages, il y ait beaucoup de femmes salariées. C'est inévitable puisque nous parlons de secteurs où il n'y a pas d'habitudes contractuelles, employant des smicards. Je suis sûre que cela concerne majoritairement des femmes.

Elles sont pénalisées dans leur carrière, mais peuvent l'être aussi en cas de décès ou de handicap ; pénalisées également par rapport à la couverture maladie, puisqu'elles n'ont pas accès aux assurances complémentaires qui, souvent, sont payées en partie par les entreprises. Et ne parlons pas de l'épargne salariale et de tout ce qui est lié aux retraites.

Enfin, nous avons une demande générale de revalorisation des rémunérations de ces emplois. Nous pensons qu'ils sont trop mal payés. Cette demande ne s'adresse pas au législateur, mais au patronat ; nous vous en faisons part néanmoins, car cela fait partie de notre panoplie de propositions.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Qu'advient-il des étudiants si vous demandez un seuil minimum d'heures ?

**Mme Annie Thomas :** A choisir entre un étudiant qui, dans quatre ou cinq ans, sera ingénieur, et une dame, qui va rester toute sa vie à temps partiel, je choisis la dame et sacrifie un peu l'étudiant.

Pour protéger l'accès au temps partiel d'une catégorie privilégiée - parce que les étudiants sont une catégorie privilégiée - on met dans la détresse des milliers de femmes.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Et pour toute leur vie.

**Mme Annie Thomas :** C'est un choix de société.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Qu'il faudra mettre en évidence.

**Mme Annie Thomas :** Pour les étudiants, il suffirait de créer un contrat à temps partiel étudiant.

**Mme Anne-Marie Comparini :** J'ai beaucoup aimé votre réflexion sur les nouveaux secteurs. Tout en respectant la vie associative, car c'est souvent de l'économie solidaire, il faut malgré tout dire certaines choses. Les syndicats et même nous, en tant que citoyens, voyons bien que tous ces services d'aide à la personne ne pourront continuer à travailler comme ils le font.

**Mme Annie Thomas :** C'est de l'artisanat le plus total.

**Mme Anne-Marie Comparini :** La personne qui travaille quatre heures le matin pourrait certainement travailler quatre heures ailleurs l'après-midi. Ce n'est qu'une technique de management.

**Mme Annie Thomas :** Elle pourrait aussi ne pas avoir d'employeurs différents le matin et l'après-midi.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Je pense que la professionnalisation de ces métiers et, donc, leur revalorisation pourrait aider. S'il est si important pour nous d'aller vers la fin de vie de manière digne, acceptons d'en payer le prix. Cela veut dire aussi qu'on leur aura fait un vrai métier, avec une convention, une formation, etc.

**Mme Annie Thomas :** Oui, il faut qu'elles soient capables d'intervenir non seulement pour garder la personne, mais aussi pour l'aider à progresser, en lui faisant faire des exercices, en l'aidant à marcher, en développant des techniques d'entretien qui lui permettent de conserver sa vivacité.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Sans cela, il n'y aura plus personne dans ces métiers ; la jeune génération n'est plus attirée par ces travaux.

Par ailleurs, il commence à y avoir une organisation en réseau. Il me semble que même la vie associative y a intérêt, parce que certains ont envie d'exercer ces métiers d'aides soignants ou d'auxiliaires de vie et ne trouvent pas de travail, alors qu'ailleurs, on sait qu'il en manque, mais eux, ne le savent pas. On doit pouvoir organiser des réseaux. Ce serait bénéfique tant pour celui qui en a besoin, la personne âgée, par exemple, que pour celui qui l'aide.

Pour moi, ce rapport de la Délégation arrivera à point nommé.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Oui, j'ai vraiment proposé ce thème avec l'idée d'améliorer le travail à temps partiel et, effectivement, il y a des éléments positifs à développer pour les associations, parce que ce sont des emplois dont nous allons avoir de plus en plus besoin.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Et pour la grande distribution et le privé, il faudrait trouver le moyen de pouvoir passer d'un temps partiel à un temps complet, et inversement, car dans la vie, on peut très bien entrer à temps partiel pour pousser la porte de l'entreprise sans vouloir rester à temps partiel. Il faudrait mettre en place cette règle selon laquelle dès qu'il y a création d'un emploi, il y a une sorte de droit de préemption.

**Mme Annie Thomas :** Non seulement en cas de création d'emploi, mais également en cas de départ d'un salarié, car ces personnes à temps partiel ont déjà la culture de l'entreprise.



**Audition de Mmes Michèle Monrique, secrétaire confédérale de la Confédération générale du Travail – Force ouvrière (CGT-FO), et Annie Barbé, secrétaire fédérale de la Fédération générale de l'alimentation et du tabac**

*Réunion du mardi 25 mai 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans le cadre des auditions de la Délégation aux droits des femmes sur le travail à temps partiel, nous avons le plaisir d'accueillir Mme Michèle Monrique, secrétaire confédérale de la Confédération générale du Travail – Force ouvrière, spécialiste du secteur « égalité » à la CGT-FO et membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Vous êtes par ailleurs membre du Conseil économique et social et vice-présidente de sa Délégation aux droits des femmes.

Vous êtes accompagnée de Mme Annie Barbé, secrétaire fédérale de la fédération générale de l'alimentation et du tabac. Nous avons en effet souhaité rencontrer des représentantes de secteurs particulièrement concernés par le travail à temps partiel. Cela nous permettra une approche plus concrète des problèmes, chaque secteur ayant une réelle spécificité en la matière.

Nous vous avons posé par écrit un certain nombre de questions, qui sont l'expression des préoccupations de la Délégation et nous vous remercions d'intervenir aujourd'hui sur les problèmes du travail à temps partiel, qui concerne aujourd'hui très majoritairement les femmes.

**Mme Michèle Monrique :** Nous avons choisi de vous apporter un témoignage à deux voix. Je suis accompagnée de Mme Annie Barbé qui appartient à la fédération générale de l'alimentation et du tabac. Elle est sur le terrain, côtoie et rencontre des jeunes femmes qui travaillent, notamment dans les supermarchés et les hypermarchés.

Pour ma part, je commencerai par vous exposer brièvement le point de vue de la confédération sur la question du temps partiel, ou plus exactement de l'impact du temps partiel.

Je suis une des victimes du temps partiel, simplement parce que j'ai été l'une des militantes du temps partiel. Dans les années 75-80, les femmes cherchaient à concilier vie familiale et vie professionnelle et la seule manière de le faire était de prendre un temps partiel. Nous avons pris le mercredi et avons été payées à temps partiel, tout en faisant le travail à temps complet. C'était une situation confortable pour tout le monde dans la mesure où, à la maison, cela résolvait bien des problèmes : nous disposions du mercredi pour aller chez l'orthodontiste, remplir le frigo, faire la lessive, repasser, s'occuper des devoirs, etc. ; puis, le jeudi, nous repartions fringantes au boulot. Cela arrangeait le mari. Cela arrangeait aussi et surtout les employeurs, puisque nous étions payées beaucoup moins cher que quelqu'un à temps complet. Ils réalisaient une économie. Dans cette affaire, la gagnante n'était sûrement pas la femme qui le croyait pourtant à l'époque.

En fait, on s'aperçoit que le travail à temps partiel est un véritable boomerang, d'une part, parce qu'il est un frein à toute promotion et, d'autre part, parce qu'il n'était pas pris en compte pour valider les droits à la retraite. Il représente un handicap permanent. Ce que nous trouvions positif s'est retourné contre l'ensemble des salariés, car, à partir du moment où le patronat a réalisé l'intérêt pour la flexibilité du travail d'accepter ce temps

partiel des femmes, il a cherché à l'appliquer à l'ensemble des travailleurs. Le temps partiel s'est donc mis en place aussi pour les hommes. Pourtant, dans la recherche de l'égalité professionnelle et de l'égalité entre les hommes et les femmes, la question du temps partiel est finalement, trente ans après, devenue un axe central de l'inégalité.

En France, il s'agit d'un phénomène récent, d'une trentaine d'années. Un jour, les femmes ont découvert qu'elles pouvaient travailler à temps partiel et elles ont fait en sorte de pouvoir l'aménager elles-mêmes. Le temps partiel ne représente pas la forme de travail par laquelle les femmes ont intégré massivement le salariat dans les années 60, à la différence de pays voisins, tels les Pays-Bas ou le Royaume-Uni. En France, c'est en effet par des emplois à temps plein qu'a eu lieu l'accroissement de l'activité féminine et non par le temps partiel.

Dans les années 70-80, le temps partiel a représenté une des solutions devant la difficulté d'articulation de la vie qu'il nous fallait mener pour être des femmes, ou plutôt des *super women*, capables de tout faire, de tout gérer, d'être à la fois des mères et des femmes lancées dans une carrière professionnelle. Les femmes des années 70-80 ne pensaient pas à la retraite, mais à se réaliser dans leur métier. Elles avaient fait des études ou n'en avaient pas fait d'ailleurs, mais elles voulaient « vivre » professionnellement. En même temps, il leur fallait aussi être de bonnes épouses. Nous étions dans une société où il nous fallait être tout à fait parfaites.

Aujourd'hui, cela représente un parfait contre-exemple : aidée par des mesures d'exonération de cotisations sociales, l'embauche à temps partiel est devenue un phénomène banalisé, qui est passé dans la norme. La plupart du temps, il s'agit d'emplois non qualifiés, flexibles, dont use et abuse bon nombre d'employeurs et dont ils se servent comme variable d'ajustement.

A propos de variable d'ajustement, je ferai juste une parenthèse : l'étude que je réalise actuellement sur la place des femmes dans la professionnalisation des armées montre que l'on a fait « sauter » les quotas à l'accès des femmes aux métiers des armées, qu'il y a un engouement des femmes pour rentrer dans l'armée. Cette féminisation de l'armée tient au fait que la suppression du service national a provoqué une pénurie d'emplois au sein du ministère de la défense, plus particulièrement chez les femmes militaires. D'un seul coup, les femmes devenaient assez « géniales » pour être militaires, dès l'instant où elles constituaient une sorte de variable d'ajustement.

Les employeurs ont fait de même, en tout cas en ce qui concerne l'emploi non qualifié.

**Mme Annie Barbé :** Je vais vous parler des secteurs de la grande distribution, des jardineries et graineteries, et de la restauration rapide. Au sein de notre fédération, nous comptons également le secteur de l'hôtellerie, mais aussi les emplois de services, les assistantes maternelles, que je n'aborderai pas aujourd'hui.

La grande distribution emploie 625 000 salariés, dont 61 % sont des femmes. Sur ces 625 000 salariés, il y a aujourd'hui 223 000 personnes travaillant à temps partiel. Je prends ici en considération les supermarchés et les hypermarchés car, si je ne considérais que les hypermarchés, sur 301 000 salariés, 110 000 sont à temps partiel et 96 000 sont des femmes.

Ces salariés ont, en principe, des coupures de 2 h 30, puisque les hypermarchés sont ouverts en continu. Mais si nous considérons les maxi-discounters, comme Leader

Price, Ed ou d'autres, nous comptons alors 55 % de salariés à temps partiel avec des coupures de 3 heures, puisque, bien souvent, en province, ces magasins ferment à midi.

Nous avons pu faire augmenter le nombre d'heures travaillées avec le passage aux 35 heures. Cela a permis dans les hypermarchés d'augmenter les contrats d'une heure par salarié, et nous avons enregistré une augmentation plus significative dans les supermarchés, puisque les contrats ont augmenté de 4 heures ; même si quatre heures à 7,19 euros représentent une somme qui ne nous semble pas élevée, je puis vous assurer que, pour ces femmes, c'est important.

Les jardineries représentent 4 000 salariés, dont seulement 646 travaillent à temps partiel sur des contrats de vingt heures, avec obligation de travailler un dimanche sur deux. Le salaire est de 7,19 euros durant la semaine et de 8,99 euros le dimanche.

A cela, il faut ajouter le transport ; de plus, s'il y a un enfant, il faut trouver quelqu'un qui veuille bien le garder. Quand on nous dit qu'il faut ouvrir les magasins le dimanche, il faut savoir que c'est encore exploiter davantage les femmes !

Dans la restauration rapide, l'effet de la loi sur l'égalité professionnelle a permis aux femmes d'avoir le même taux horaire que les hommes, au moins à la Brioche dorée. C'est un grain de sable, mais ce n'est pas à négliger.

Dans la grande distribution, d'après la convention collective, les heures complémentaires devraient être rémunérées, mais il est souvent proposé aux salariés de les récupérer. Et, souvent, ces salariés acceptent en espérant une augmentation de leur contrat, sachant bien que s'ils n'acceptent pas, ils n'obtiendront rien du tout.

A cela s'ajoute le problème des retraites que Mme Michèle Monrique évoquait puisque, maintenant, d'une part, la loi prévoit de faire le calcul sur les années cotisées et non plus validées et, d'autre part, il y a le régime complémentaire. Jusqu'à présent, cette solution n'existait pas, mais l'accord interprofessionnel de novembre dernier permet de cotiser pour un temps plein même si l'on est à 30 heures ou 20 heures. Il ne faut pourtant pas se leurrer. Je vous ai apporté un bulletin de salaire d'une personne qui gagne 688 euros par mois, dont 113 euros pour une ancienneté de vingt ans. Il s'agit d'un emploi dans un Carrefour de province, non pas Carrefour France, mais une enseigne Carrefour. Avec de tels montants de salaires, vous imaginez bien que l'accord interprofessionnel est inapplicable pour une femme à temps partiel.

Peut-être y aurait-il une solution : les exonérations consenties aux employeurs pourraient n'être accordées qu'aux employeurs qui emploient du personnel à temps complet... Pourquoi ne pas pénaliser les employeurs qui font du temps partiel un mode de gestion du personnel ? Car il ne s'agit pas de temps partiel choisi. Contrairement à ce que vous expliquait Mme Michèle Monrique lorsqu'elle évoquait certaines professions dans lesquelles les femmes demandaient un temps partiel, dans nos secteurs, il s'est agi dès le début de temps partiel imposé. Ce n'était pas un choix des femmes.

Je ne vois donc pas comment elles pourraient cotiser plus. Elles auront alors une retraite à temps partiel. Compte tenu des congés parentaux, de tous les congés qui ont pu être proposés, et de leur temps partiel ; imaginez combien elles vont toucher à la retraite !

Par ailleurs, actuellement, l'accès au logement est également un problème qui s'aggrave pour ces femmes. J'appartiens à un comité interprofessionnel du logement et j'ai téléphoné à celui de Sarcelles pour demander quels étaient les logements disponibles. La

réponse a été qu'il restait un logement à Puteaux, un F2, à 602 euros par mois. Avec un salaire de 688 euros, vous comprenez le problème.

Voyez la situation de ces jeunes femmes. Si elles ont un enfant, je me demande comment elles font pour se loger, puisqu'elles ne peuvent pas accéder à des logements comme celui dont je parlais : d'une part, elles n'ont pas le revenu qu'il faut, puisque le revenu doit être quatre fois supérieur au montant du loyer ; d'autre part, il leur faut une caution. Elles peuvent arriver à l'obtenir avec Locapass, mais leur situation est cependant dramatique. Ces jeunes femmes, dans vingt ans ou trente ans, au moment de la retraite, seront encore davantage dans la misère.

J'ai choisi le secteur de la grande distribution, dont les personnels sont plutôt mieux loties qu'ailleurs. La situation des aides ménagères est bien pire.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** En vingt ans, on a atteint le chiffre de près de trois millions et demi de travailleurs à temps partiel. A l'origine, la création du temps partiel avait été envisagée pour donner la possibilité aux femmes d'avoir un deuxième temps partiel. Mais, matériellement, dans certains secteurs, comme dans l'exemple que vous citez, c'est impossible.

**Mme Annie Barbé :** De plus, en dessous de dix heures hebdomadaires, il y a exclusion du régime général de la sécurité sociale.

**Mme Michèle Monrique :** Ce sont les cas les plus dramatiques.

Le temps partiel est une spirale infernale dans la mesure où cela entraîne d'abord une proratisation de la rémunération, ensuite, un retard d'accès à la formation et, enfin, l'inaccessibilité à la promotion.

**Mme Annie Barbé :** Je voudrais attirer votre attention sur un point. Il me semble qu'il faut vraiment lutter contre le temps partiel car, si aujourd'hui, il concerne une majorité de femmes, il faut veiller à ne pas attirer aussi demain les hommes sur ce terrain.

**Mme Michèle Monrique :** C'est déjà fait.

**Mme Annie Barbé :** Il est vrai que, dans la grande distribution, on commence à voir des caissiers. Au titre de l'égalité, on va nous dire qu'il faut aussi embaucher des hommes, mais ils ne sont pas encore nombreux.

**Mme Michèle Monrique :** Non, 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Cela fait aussi partie de notre inconscient collectif, de notre culture, de considérer que ce sont les femmes qui assument la charge de la maison. On parle d'un « deuxième salaire », d'un salaire d'appoint. On ne le dit plus parce que c'est politiquement incorrect, mais cela demeure.

**Mme Annie Barbé :** La personne qui a bien voulu me remettre son bulletin de paie travaille depuis vingt ans à temps partiel et avait demandé une augmentation. Cela lui a été refusé parce que son conjoint était fonctionnaire. Elles étaient d'ailleurs plusieurs dans ce cas. Les chefs de service et ses collègues ne l'ont pas défendue, disant qu'elle avait un mari dont le travail était protégé. Voyez jusqu'où vont les inégalités.

**Mme Michèle Monrique :** Il y a ingérence dans la vie privée.



**Mme Annie Barbé :** C'est la même chose dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, où l'exploitation est maximale.

**Mme Michèle Monrique :** Pour le nettoyage industriel, dans le métro, la situation est identique. Il s'agit de femmes souvent immigrées qui ne parlent même pas notre langue et ne savent pas se défendre. Nous avons chez nous des travailleurs de l'ombre, ou des travailleuses de l'ombre.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quelles recommandations préconiserez-vous pour le travail à temps partiel ?

**Mme Annie Barbé :** Dans notre secteur, il faudrait éviter une augmentation du travail à temps partiel.

Dans le secteur de la grande distribution, il va y avoir davantage de temps partiel. Deux grandes enseignes ont lancé une étude sur le *self scanning*. Il s'agit d'Auchan et de Casino où, avant de mettre en place le test, les organisations syndicales ont été consultées. Une caisse avec paiement par carte bancaire décomptera automatiquement tous les objets qui se trouvent dans le caddie, quand le client passera. Il y aura donc moins besoin de caissières, pas dans l'immédiat, mais à terme. Cela concernera, dans les hypermarchés, ce que nous appelons les batteries de caisses, qui emploient le plus de salariés à temps partiel.

Cela signifie qu'il y aura davantage de petits contrats à temps partiel, donc que cela va encore amener de la précarité. On n'aura plus besoin de caissières en caisse ; peut-être leur fera-t-on aider le consommateur à pousser son caddie jusqu'à sa voiture ? Nous avons appris lors d'un colloque au Portugal que Metro faisait déjà ce type de reconversion. En France, les distributeurs avaient dit qu'ils ne mettraient pas en cause l'emploi. Pourtant, Auchan et Casino lancent cet essai. S'ils commencent, les autres suivront.

**Mme Michèle Monrique :** Remplacer indéfiniment les hommes par des machines, c'est aussi et d'abord un manque à gagner pour la sécurité sociale. Il y a certainement moyen de formuler certaines recommandations dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des hommes et des femmes. A FO, nous pensons que le temps de travail doit être encadré fermement, et le temps partiel aussi.

Que faudrait-il faire ?

Nous avançons les préconisations suivantes : fixer des plafonds d'heures complémentaires les plus restreints possibles ; mettre en place des calendriers prévisionnels d'horaires, avec de larges délais de prévenance pour toute modification.

**Mme Annie Barbé :** Dans le cadre de la modulation, les horaires doivent être présentés au comité d'entreprise – je parle des grands groupes – avec un délai d'un mois. Cependant, le salarié, lui, est averti entre sept et douze jours avant et, pour raisons exceptionnelles, ce délai peut être réduit à trois jours.

Comment un parent, qu'il soit homme ou femme, qui donne son enfant à garder ou qui l'inscrit à la crèche, collective ou privée, puisque cela a tendance à se développer, ou chez une assistante maternelle, peut-il faire quand il lui faut téléphoner pour prévenir que, le soir même, il ne pourra pas être là comme prévu ?

**Mme Michèle Monrique :** Dans ce cas, en plus, il paie le tarif de garde maximum.

**Mme Annie Barbé :** Et comment faites-vous si cela se passe en fin de journée, dans un magasin comme Monoprix qui, à Paris, est ouvert jusqu'à 22 heures et que l'on vous annonce qu'il manque quelqu'un le soir et que vous devez venir faire une nocturne ?

**Mme Michèle Monrique :** De plus, on va vers une ouverture des magasins 24h/24h. Cela existe déjà dans certains pays étrangers

**Mme Annie Barbé :** Il existe déjà des magasins de proximité qui pratiquent ainsi, des épiceries de nuit.

**Mme Michèle Monrique :** Il me semble qu'il faut poser des garde-fous, notamment en ce qui concerne les coupures du temps. Il faut réduire l'amplitude du temps de travail. Quand des femmes travaillent à temps partiel avec une amplitude de travail sur la journée, c'est un temps partiel qui occupe toute leur journée. Ce n'est pas possible.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce n'est plus du temps partiel.

**Mme Michèle Monrique :** Elles travaillent à temps partiel, mais sur une amplitude horaire qui peut être de douze heures.

**Mme Annie Barbé :** Il faut y ajouter le temps de trajet.

**Mme Michèle Monrique :** Si elles sont en région parisienne, elles ne peuvent pas rentrer chez elles.

**Mme Annie Barbé :** En province, c'est pareil. Je suis paloise. Si les femmes ont cinquante kilomètres à faire ou si le couple ne dispose pas d'une deuxième voiture, elles ne peuvent pas rentrer non plus. Elles restent dans la galerie marchande. En province, les moyens de transport ne sont pas ceux de la région parisienne et, après 20 heures, il n'y a plus de bus.

**Mme Michèle Monrique :** Le compte épargne temps, fonctionne-t-il ? Une réduction du compte épargne temps à deux ans maximum, serait-elle intéressante ?

**Mme Annie Barbé :** Nous n'y sommes pas très favorables.

**Mme Geneviève Levy :** Comment cela fonctionne-t-il matériellement ? Quel en est l'intérêt ?

**Mme Annie Barbé :** Le compte épargne temps est un système qui consiste à mettre du temps sur un compte, afin soit d'avoir des congés exceptionnels, soit de partir plus tôt en fin de carrière. Au lieu d'être rémunérée, une partie du temps va sur un compte épargne.

**Mme Geneviève Levy :** C'est donc à considérer sur le long terme ?

**Mme Annie Barbé :** Oui, à long terme. Mais une personne à temps partiel a besoin de sa rémunération immédiatement.

**Mme Geneviève Levy :** C'est bien ce qui me semblait. C'est la raison pour laquelle je ne comprenais pas pourquoi vous posiez cette question.

**Mme Michèle Monrique :** C'est une question qui pourrait se poser.

Imaginer des solutions sur le temps partiel n'est pas évident pour deux raisons : d'une part, les femmes se disent qu'elles ont besoin de travailler, qu'il faut travailler à deux et, d'autre part, il n'est pas toujours évident de trouver un travail aujourd'hui. Dès lors, elles acceptent n'importe quel travail et l'on rencontre en ce moment dans les hypermarchés des filles de niveau Bac+3 à Bac+5.

On a toujours dit à nos enfants : faites des études, travaillez bien, en pensant qu'ainsi ils auraient un travail et un salaire leur permettant de s'assumer et de vivre leur vie...

J'en ai parlé à Mme Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle. C'est après vingt-cinq ans que les femmes se réalisent professionnellement si elles ont fait des études. Or, entre vingt-cinq et trente-cinq ans, c'est aussi la période où elles procréent.

Elles veulent tout ménager, comme nous avons voulu le faire, à ceci près qu'aujourd'hui, c'est encore plus difficile.

Avec 85 % de femmes qui sont des salariés pauvres, cela fera 90 % de femmes qui seront extrêmement pauvres, au seuil de pauvreté, au moment de la retraite.

Il faut réfléchir sérieusement à cette pauvreté qui est en train de s'installer. On est en train d'aggraver le quart-monde, dans lequel il y aura 90 % de femmes.

Mais que pouvons-nous faire, nous, aujourd'hui ?

Je crois que les femmes sont un peu fatalistes. Elles se disent qu'il y a du chômage et elles sont déjà contentes d'avoir un petit travail à 600 euros.

**Mme Annie Barbé :** Jusqu'à présent, les femmes dans la distribution, ne se mettaient pas en grève. Pourtant, chez Casino, pour la première fois, au mois de mars, elles ont lancé un mouvement de grève qui a été très suivi. Le salaire n'était pas seul en cause. De meilleures conditions de travail étaient aussi et surtout réclamées.

**Mme Michèle Monrique :** Nous n'avons pas évoqué les conditions de travail, les chariots qu'elles transportent, dans le froid, le chaud, la pression maximale qu'elles subissent en permanence. Tous ces éléments sont à prendre en compte...

**Mme Annie Barbé :** Sans oublier l'agression verbale par les clients aux caisses, qui est très fréquente.

**Mme Michèle Monrique :** Je suis très inquiète quand j'entends dire que l'on ne trouve pas de personnes pour faire le travail et que l'on va faire appel à l'immigration. Pour les payer encore moins qu'on ne paye ces femmes ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans la distribution alimentaire, aujourd'hui, les patrons se plaignent de ne plus trouver de personnel.

**Mme Michèle Monrique :** Cela n'a rien d'étonnant quand vous voyez les bulletins de salaires.

**Mme Annie Barbé :** Elles ont avantage à rester chez elles. Maintenant, elles demandent des agréments pour être assistantes maternelles. Elles vont gagner pratiquement autant en restant à la maison et en gardant des enfants. Nous sommes en train de négocier une convention collective sur les assistantes maternelles, qui sera signée le 11 juin.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est très bien.

**Mme Michèle Monrique :** C'est bien mais, en même temps, on renvoie toujours les femmes dans les mêmes secteurs. On les renvoie au foyer, en fait.

Ce qui, dans les années 80, était apparu aux unes et aux autres comme une solution à bien des problèmes pour organiser notre vie devient aujourd'hui un vrai boulet : boulet social, boulet pour la retraite, qui conduit à une extrême pauvreté. Je n'ai pourtant pas envie de noircir le tableau, mais je suis obligée de le dire, car c'est la vérité. Il n'y a qu'à regarder les sources statistiques de la DARES.

Le témoignage de Mme Annie Barbé sur les femmes de la grande distribution est un témoignage de terrain. C'est pour cela que j'ai tenu à avoir sa présence à mes côtés aujourd'hui ; c'est en vous livrant de tels témoignages que vous pourrez prendre la mesure de la situation.

**Mme Annie Barbé :** Les enseignes pour lesquelles les situations sont vraiment dramatiques sont Leclerc et Intermarché. Nous ne parvenons pas à nous y implanter syndicalement. Dans les grands groupes, nous pouvons éviter certains abus, mais chez Leclerc et Intermarché, il est vraiment impossible de mener une action syndicale quelle qu'elle soit ou, alors, de façon très marginale.

**Mme Michèle Monrique :** L'effet des années 80 nous revient en boomerang. Il se peut que le temps partiel arrange certaines personnes, lorsqu'il y a un premier salaire confortable, mais elles ne mesurent pas l'impact que cela pourra avoir dans leur vie, si elles vivent une rupture sur le plan familial. Elles se retrouveront alors dans de grandes difficultés. Même dans la fonction publique, quand on s'est arrêté quelques années pour s'occuper d'un enfant, comme je l'ai fait moi-même, c'est au moins 30 % de la retraite qui sont perdus. A l'époque, il n'y avait pas de congé parental, ni de crèche.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il me semble pourtant que s'occuper d'un enfant, c'est travailler pour l'avenir. C'était une des propositions que j'avais faites, et qui n'a jamais été prise en considération, celle de prendre en compte, au niveau des retraites, la période durant laquelle une femme s'occupe de son enfant.

**Mme Michèle Monrique :** Je demande la neutralisation du congé de maternité.

A la différence du service militaire qui est pris en compte pour le calcul des retraites, il n'y a pas de prise en compte du congé pris pour élever des enfants. Ce congé doit être neutralisé.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout à fait.

**Mme Michèle Monrique :** Ou alors, il faut que l'on ouvre des crèches, Il ne faut pas punir les femmes parce qu'elles participent à la vie de la nation.

**Mme Annie Barbé :** Une carrière à temps partiel, cela veut dire que les femmes qui travaillent se retrouvent dans la même situation que celles qui n'ont pas travaillé autrefois et qui avaient une pension de réversion.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous êtes une des premières à nous dire que le travail à temps partiel vous préoccupe. Tous ceux qui ont été auditionnés jusqu'à présent nous ont dit que ce n'était pas leur préoccupation du moment.

**Mme Michèle Monrique :** Plus généralement, les préoccupations des femmes ne sont pas une préoccupation du moment.

**Mme Annie Barbé :** Je peux vous assurer que nous nous sommes préoccupées du temps partiel au moment des négociations de branche pour la formation professionnelle. De plus, lors des accords sur les trente-cinq heures, nous avons demandé une augmentation du temps des contrats.

Mais nous avons eu du mal à les faire accepter. Dans certaines entreprises, nous avons négocié des départs à la retraite. Chaque fois que nous avons négocié, nous avons obtenu une compensation en volume d'heures, soit par une augmentation des contrats, soit par des embauches.

**Mme Michèle Monrique :** Pour revenir aux retraites, on nous dit aujourd'hui qu'il faut cotiser à une retraite complémentaire. Mais comment voulez-vous que ces femmes le fassent avec les salaires qu'elles ont.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout cela, il nous faudra le mettre en avant lors de la rédaction du rapport.

**Mme Annie Barbé :** En matière de protection sociale, notamment de mutuelle maladie, chez Casino ou Carrefour, il existe des accords de groupe. Mais, pour la salariée à temps partiel d'une petite entreprise, il n'existe pas d'accord de groupe, donc, pas de possibilité de souscrire un contrat avec une mutuelle. Il y a certes la CMU, mais elle ne couvre pas tout. Pour ces femmes un contrat individuel est trop cher.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** On est en train de créer de l'exclusion, de créer une poche de pauvreté.

**Mme Michèle Monrique :** Je suis responsable de l'immigration, des jeunes et de ce qui touche aux droits de l'homme. Quand j'entends dire qu'il faut chercher des recettes pour lutter contre l'exclusion et la discrimination, je réponds qu'il faut commencer par ne pas en créer.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans le secteur de la distribution, avez-vous des femmes qui font toute leur carrière à temps partiel ?

**Mme Annie Barbé :** Je vous ai montré le bulletin de salaire d'une femme qui a vingt ans d'ancienneté.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cette femme a-t-elle demandé un temps complet ?

**Mme Annie Barbé :** C'est justement celle dont je parlais tout à l'heure en disant que le temps plein lui avait été refusé parce que son mari avait un emploi protégé...

**Mme Michèle Monrique :** ... Parce que l'on juge toujours l'emploi de la femme en fonction de celui du mari.

**Mme Annie Barbé :** La moyenne d'ancienneté du travail à temps partiel est de sept ans.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cette femme ne percevra qu'une retraite minime.

**Mme Annie Barbé :** Elle aura le minimum vieillesse ainsi qu'une retraite complémentaire très faible. Mais elle ne fera même pas partie des salariés qui auront une retraite équivalente au SMIC.

**Mme Michèle Monrique :** Le temps partiel est un problème difficile, étant donné que, comme on le disait tout à l'heure, on n'en mesure pas tout de suite les conséquences. En même temps, c'est un moyen pour les femmes d'entrer dans le monde du travail. Elles se disent qu'elles vont mettre ainsi le pied à l'étrier, commencer par un temps partiel qui leur permettra d'avoir un autre emploi. D'ailleurs, c'est ainsi qu'on les tient, en leur disant que, si elles se comportent bien, dès qu'un emploi sera créé, elles l'auront.

**Mme Annie Barbé :** La perversité du système est bien démontrée par l'exemple du travail du dimanche, pour lequel on fait appel à volontaire. Mais les femmes à temps partiel ne vont pas refuser de venir, dès lors qu'on leur laisse entendre que si elles sont dociles, cela favorisera peut-être une augmentation de leur contrat... Mais l'augmentation de contrat n'arrive pas.

**Mme Michèle Monrique :** C'est un constat terrible, parce que, sous des dehors très séducteurs, le travail à temps partiel s'avère un gros handicap. Mais je n'ai pas non plus de recette miracle.

En même temps, sur le terrain et dans les entreprises, les fédérations concernées font du bon travail, en particulier, dans la grande distribution. Là où les organisations syndicales sont implantées, il y a une sensibilisation.

**Mme Annie Barbé :** Il est vrai que chez Carrefour, nous sommes parvenues à faire augmenter le temps des contrats. Je parle des magasins de Carrefour France, parce qu'il existe des magasins de l'enseigne Carrefour où ce n'est pas du tout le cas.

**Mme Michèle Monrique :** Je me demande si on ne pourrait pas faire action civique en sensibilisant les filles dès l'école, au moins en fin de parcours secondaire, au moment de l'orientation scolaire. On leur présenterait les possibilités, les orientations qui leur sont offertes ; et on leur expliquerait ce que recouvre le temps partiel. Ne peut-on envisager des solutions de ce type ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est peut-être par cela qu'il faut commencer et arrêter de bercer les filles d'illusions.

**Mme Annie Barbé :** Un autre élément à souligner dans le secteur de la distribution, ce sont les contrats étudiants. On ne peut certes pas s'opposer aux contrats étudiants, parce que les étudiants ont aussi besoin de travailler, mais il faut savoir que cela se fait au détriment de l'augmentation du temps des contrats.

**Mme Michèle Monrique :** Il faut relire le tome II de Françoise Héritier, *Masculin Féminin, Dissoudre la hiérarchie*. Ce livre est riche d'enseignements sur le sujet et l'on comprend le tricotage par lequel les femmes en sont arrivées où elles en sont, pourquoi elles en sont là aujourd'hui, y compris en matière de temps partiel.





**Audition de M. Yann Gaudronneau, président de la commission sociale, et  
Mme Carole Sintés, déléguée générale, de la Fédération  
des Entreprises de Propreté (FEP)**

*Réunion du mardi 8 juin 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente,  
puis de Mme Anne-Marie Comparini, vice-présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous sommes heureux d'accueillir M. Yann Gaudronneau, président de la commission sociale, et Mme Carole Sintés, déléguée générale, de la Fédération des entreprises de propreté.

Votre secteur est le mieux à même, avec le secteur du commerce, à nous aider dans notre réflexion sur le travail à temps partiel. En effet, il regroupe 12 000 entreprises qui emploient 353 000 salariés. C'est un important secteur concerné par le travail à temps partiel.

**M. Yann Gaudronneau :** Le chiffre de 353 000 personnes concerne l'ensemble des salariés, à temps complet et à temps partiel.

Mme Carole Sintés va procéder à un tableau de la branche ; quant à moi, je répondrai au questionnaire que vous m'avez adressé, que j'assortirai de commentaires.

**Mme Carole Sintés :** La branche professionnelle comptera bientôt 13 000 entreprises pour un chiffre d'affaires de 7 milliards d'euros.

La fédération rassemble près de 2 000 entreprises, c'est-à-dire 60 % du chiffre d'affaires du secteur. Notre fédération est très représentative de notre branche professionnelle. A côté de la fédération, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) collecte les fonds de formation. Seize conseillers travaillent en son sein, avec un service de proximité très développé vis-à-vis des entreprises.

Nous enregistrons une évolution très positive de nos actions de formation. Nous comptons un organisme de formation pour la branche comportant sept centres de formation d'apprentis (CFA). La branche compte 600 apprentis et 5 000 jeunes dans les lycées professionnels.

Structure très particulière à la branche – c'est un cas unique –, le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi a été créé voilà une dizaine d'années. Les entreprises de propreté ont décidé de cotiser 0,15 % de leur masse salariale, ces cotisations étant obligatoires pour toutes les entreprises. Cela nous permet de développer des actions en faveur de l'emploi, au sens le plus large, c'est-à-dire des actions concrètes, notamment en faveur du public des demandeurs d'emploi de longue durée, des publics dits « en difficulté », que l'on insère assez traditionnellement dans notre branche professionnelle. C'est un investissement fort de la branche pour favoriser l'emploi, notamment de ces différents publics. De nombreuses actions sont menées : le développement du tutorat, des méthodes de ressources humaines, un accompagnement des entreprises pour améliorer les ressources humaines et leur gestion.

Nous comptons également le centre technique international de l'hygiène propreté (CTIP) et un office professionnel de qualification.

Quelques repères économiques : la branche regroupe 353 000 salariés avec une concentration assez forte des entreprises. Comme dans bien des secteurs, « des majors », des entreprises de plus de 250 salariés, réalisent environ la moitié du chiffre d'affaires et emploient un peu plus de la moitié des salariés du secteur. Viennent ensuite de toutes petites entreprises et des artisans.

L'activité est celle de la propreté dans les locaux ; elle concerne pour l'essentiel le secteur tertiaire : les bureaux, les gares, les aéroports, les moyens de transports, tout ce qui se trouve à l'intérieur d'un local. L'activité est forte, par ailleurs, dans des milieux sensibles comme les hôpitaux, où les procédures sont très techniques, car il s'agit, en plus de la propreté, d'activités de décontamination.

Depuis quelques années, la branche s'ouvre à un autre champ d'intervention, « les services associés ». De plus en plus de clients demandent en effet des interventions autres que le nettoyage des locaux ; au départ connexes, elles sont relatives à la gestion du bâtiment, aussi bien à la maintenance qu'aux petits travaux de dépannage, de réparation. Ce peut être aussi l'accueil de publics...

**M. Yann Gaudronneau :** Ou encore la préparation de salles de réunions, l'approvisionnement de photocopieurs, si l'on parle de métiers plutôt assurés par les femmes. Citons également les espaces verts, la petite maintenance des carrelages, le changement de poignées de portes.

Inéluctablement, nous nous dirigeons vers une globalisation des marchés. Nos clients nous ont demandé de nous ouvrir à ces métiers. A ce titre, nous avons modifié la classification de notre convention collective, ce qui nous permet d'intégrer ces métiers dans nos professions.

**Mme Carole Sintés :** Cette gestion globale a déjà des incidences, que nous quantifions actuellement à 10 % du chiffre d'affaires ; nous pensons que cette part augmentera. La globalisation permettra également d'offrir aux salariés des tâches et des emplois plus diversifiés et, par voie de conséquence, une augmentation de leur temps de travail, qui se rapprochera de plus en plus d'un temps plein.

La formation concerne 5 000 jeunes. Nous menons des actions innovantes dans la branche. Nous luttons beaucoup contre l'illettrisme. Notre branche est l'une des seules à avoir engagé un processus spécifique de formation des publics analphabètes et illettrés.

**M. Yann Gaudronneau :** C'est une action davantage axée sur la région parisienne, en raison de la présence de cultures étrangères très variées.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Et dans les autres régions ?

**M. Yann Gaudronneau :** Proportionnellement moins. Cela dit, les exigences des clients augmentent et du fait des procédures, nous avons toujours davantage besoin de l'écrit.

**Mme Carole Sintés :** Peu de branches sont investies dans ce système. C'est un système fin, totalement adapté aux réalités du chantier, également en termes de processus d'apprentissage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Combien de temps dure la formation ?

**Mme Carole Sintés :** Les formations dispensées varient entre 150 et 200 heures.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** S'agit-il de volontaires ou imposez-vous les formations ?

**Mme Carole Sintés :** Nous lions le travail contre l'illettrisme aux écrits professionnels. Si une entreprise ou un encadrement réunit ses différents ouvriers pour dire à chacun qu'ils connaissent des difficultés spécifiques, l'efficacité est faible, sauf lorsqu'il s'agit de publics étrangers, qui, eux, ont des problèmes à écrire le français, de la même façon que nous en rencontrons nous-mêmes pour écrire l'allemand, par exemple. En général, pour les autres, le sujet est tabou. Nous avons donc expérimenté une procédure, qui aujourd'hui fonctionne bien, à partir des écrits professionnels. Une entreprise, par exemple, se lance dans une démarche qualité. A ce titre, elle aura besoin sur le chantier que les salariés dressent des rapports, ce qui est une chose assez simple. C'est dire qu'ils devront passer à l'écrit et savoir lire les procédures. La méthode est liée à l'écrit professionnel. Les personnes n'apprendront pas à lire et à écrire, mais à déchiffrer ces écrits professionnels, parce que c'est un point important dans la démarche qualité.

En termes de formation, nous avons une procédure d'individualisation de la formation, sous forme d'ateliers pédagogiques individualisés. Nous nous sommes trouvés confrontés à un écueil : entre un analphabète, un illettré, un étranger chinois ou marocain, les problèmes sont totalement différents. Il est extrêmement difficile d'homogénéiser un groupe de telle sorte que l'enseignant puisse s'adresser à des personnes de même niveau.

Les formateurs et les organisations de formation sont sélectionnés sur cahier des charges. Ils doivent être en capacité d'y répondre avec la contrainte de limiter leur action, tant il est vrai que proposer quatre cents ou cinq cents heures de formation est trop long pour nos publics ; ceux-ci abandonneraient. Nous limitons donc la formation à un programme de 150 ou 200 heures, avec la possibilité bien sûr de passer au cap supérieur. Mais on reste dans le domaine du possible : en six mois, un an, ils seront capables – bien sûr, tout dépend de leur niveau initial – de réaliser un pas important. Et quand on a franchi un pas important, on peut aller plus loin plutôt que de s'enliser dans des projets ou des programmes de formation si lourds qu'ils donnent l'impression de ne pouvoir aboutir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Combien de personnes formez-vous ?

**Mme Carole Sintés :** Nous en avons formé 300 sur 250 000.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Elue au conseil régional, je connaissais bien le problème de la formation professionnelle, qui était l'une de nos préoccupations fortes, notamment la formation initiale qui n'existait pas pour ces publics. J'ai rarement rencontré des entreprises formant en formation initiale.

**M. Yann Gaudronneau :** Je vais répondre en tant que chef d'entreprise plus qu'en qualité de président de la commission sociale, puisque je dirige, en tant que salarié mandataire, la région Ouest d'une grande entreprise. Nous formons par obligation, poussés par l'exigence du client. Le personnel est notre outil de production. Nous devons bien le former pour l'adapter aux exigences de nos clients. Nous y sommes tenus.

**Mme Carole Sintés :** Au surplus, nous rencontrons de plus en plus de problèmes de recrutement, liés à un déficit d'image, qui ne sont pas propres à notre branche. Le temps partiel, les horaires décalés, tout cela n'est pas simple pour les salariés. Les entreprises se doivent de consentir des efforts en faveur de leurs salariés techniquement compétents et motivés, mais confrontés à ces problèmes, car, de toute façon, ils n'en trouveront pas d'autres. C'est dire que l'investissement est « presque » obligatoire. Mais à nous de trouver un mécanisme qui réponde à des contraintes de chantier.

Voilà pour les actions innovantes. Il y en a d'autres, mais les développer prendrait trop de temps.

A partir des repères sociaux, j'évoquerai maintenant l'organisation du travail dans le secteur, qui est assez particulier.

En ce qui concerne le chiffre d'affaires des entreprises, 80 % du prix de revient de la prestation correspond à la masse salariale. Toute augmentation des charges, comme l'augmentation du Smic, tous les coûts salariaux ont des conséquences directes sur le prix de revient de nos prestations. Nous y sommes donc extrêmement sensibles.

Dans la mesure où il y a des horaires décalés et beaucoup de temps partiels, nombre de salariés travaillent avec plusieurs employeurs. Aussi avons nous une particularité, l'annexe VII de notre convention collective, l'équivalent en quelque sorte de l'article L. 122-12 du code du travail : en cas de succession de titulaires de marchés, les salariés embauchés par le premier titulaire voient leurs contrats de travail transférés sur le marché suivant.

**M. Yann Gaudronneau :** Il y a continuité du contrat de travail chez le nouveau titulaire du marché.

**Mme Carole Sintés :** Imaginons un salarié qui travaille dans une banque. Suite à de nouveaux contrats, le marché est coupé en deux lots. Le salarié réalisera toujours le même travail, avec exactement les mêmes horaires et sera payé de la même façon ; mais, il passera d'un temps plein à deux temps partiels, puisqu'il aura deux employeurs contre un précédemment. C'est un phénomène extrêmement fréquent en même temps que délicat à évaluer très précisément. C'est très fréquent, mais le « très fréquent » représente-t-il 50 ou 60 % des salariés ? Moins, plus ? C'est difficile à dire. Nous avons tenté de l'évaluer, mais l'exercice se révèle un peu compliqué.

Enfin, chacun est confronté à des horaires de travail décalés, très souvent avec des chantiers de très courte durée, avec des interventions tôt le matin et tard le soir, dans la mesure où pendant la journée les locaux sont occupés. La culture en France n'autorise pas l'intervention d'ouvriers ou d'agents de service pendant le temps de travail, alors que c'est beaucoup plus fréquent dans certains pays du Nord.

**M. Yann Gaudronneau :** J'ai amené un cahier des charges relatif à l'entretien d'un gros bâtiment. On ne souhaite pas y voir les gens travailler pendant les heures de bureaux. L'intervention se situe entre 6 heures et 9 heures le matin ou entre 18 heures et 21 heures. Pourquoi six heures le matin ? Parce que les heures précédentes sont considérées comme des horaires de nuit. Le facteur économique entre en ligne de compte. S'ajoute l'aspect lié aux transports. A Paris, le métro fonctionne à partir de cinq heures du matin. Entamer un chantier à cinq heures est donc délicat. Vient s'ajouter une question liée à la sécurité. Avant six heures, les bâtiments sont sous alarme. Idem pour le soir à 21 heures. Les personnes terminant à dix-huit heures, on ne peut commencer à travailler qu'après

18 heures. Après 21 heures, ce sont des heures de nuit, des problèmes de transport, le phénomène des mises sous alarme.

Il s'agit d'un petit clin d'oeil : le bâtiment en question est celui du ministère des Affaires sociales. Reconnaissons que tous les marchés répondent aux mêmes exigences. Ce n'est pas une spécificité de ce bâtiment, ni du présent Gouvernement : il en va souvent ainsi de tous les sites, publics ou privés.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Alors qu'aux Etats-Unis, les agents de service peuvent intervenir dans la journée.

**M. Yann Gaudronneau** : Nous et nos agents de services y serions prêts, car un lien social se crée alors. En fait, nous sommes des travailleurs de l'ombre. Quand vous arrivez le matin à votre bureau, il est propre. Peu de personnes se préoccupent de savoir qui l'a nettoyé ; de même pour l'ensemble du bâtiment. Nous rencontrons le représentant du client, mais nos salariés, voire nous-mêmes ne rencontrons pas le client.

Au lieu de deux vacations de trois heures, nous préférierions une vacation de six heures, si ce n'est qu'il ne s'agira plus de six, mais d'au moins sept heures, du fait du temps perdu. Passer l'aspirateur, faire les vitres va plus vite quand les locaux sont vides. Il y a un problème économique. Tout acheteur qui fait normalement son travail saucissonnera les travaux de telle manière que cela lui coûte le moins cher possible et encombrera les bâtiments le moins possible. C'est aussi lié aux consignes de sécurité. C'est dire que notre temps partiel est fortement imposé par notre cahier des charges et les méthodes d'exploitation.

Autre exemple : une même personne ne pourra nettoyer toutes les petites banques de cent cinquante mètres carrés, distantes de trente kilomètres les unes des autres, dont le créneau horaire se situe entre sept heures et vingt heures, car après elles sont toutes sous alarme. C'est dire que nous emploierons de faibles temps partiels, d'une heure, qui habiteront à proximité des locaux. Certains de mes employés ont des bulletins de salaire de 4 heures 33, c'est-à-dire d'une heure par semaine. Mais il faut bien que quelqu'un fasse le travail. Les syndicats ont toujours tendance à nous montrer ces bulletins de salaire en déclarant que c'est une honte. Généralement, la personne qui intervient est une petite dame qui habite à côté. Nos exploitants rechercheront dans un environnement d'un kilomètre autour de la banque la personne susceptible de passer l'aspirateur, de nettoyer les sanitaires et de donner un coup aux vitres. Nous lui faisons un bulletin et pour elle c'est un petit salaire.

Troisième exemple : les grandes surfaces. De cinq heures du matin jusqu'à six heures et demie ou sept heures, les magasins font les mises en rayons. Après, c'est l'heure du nettoyage. Nous arrivons à sept heures ou à sept heures trente, alors qu'il y a 15 000 mètres carrés à nettoyer. A neuf heures, le sol doit être propre et sec. Il est hors de question que les clients et les clientes dérapent ! Le terme « sec » est important. C'est dire qu'il faut intervenir dans un créneau serré. Et ce n'est pas une, mais quatre ou cinq personnes que nous mobiliserons sur de grosses machines pour aller très vite. D'où inéluctablement un travail à temps partiel.

**Mme Carole Sintés** : Nous sommes un secteur de service en évolution. Nous sommes le secteur qui connaît la croissance la plus forte (5 %). Nous avons créé 100 000 emplois en sept ans. Nous sommes passés de 169 000 à 361 000 personnes en 2002.

**M. Yann Gaudronneau :** Le chiffre d'affaires croît par une externalisation des marchés et par leur revalorisation. La loi sur les trente-cinq heures est intervenue, créant un petit choc salarial, qu'il a fallu rattraper par la « loi Fillon ». De 6 euros de salaire horaire, nous passerons en 2005 à 8 euros. Avec 80 % de salaires et charges, mêmes si des allègements sont venus atténuer le choc salarial, nous avons été contraints de revaloriser très fortement le coût facturé à nos clients. Le chiffre d'affaires a bondi, mais la progression a pour partie été liée à des revalorisations, non à des marchés de mètres carrés supplémentaires.

**Mme Carole Sintés :** J'en viens à la structure de l'emploi : 91,5 % sont des agents de service. Nous sommes un secteur de main-d'œuvre, avec un encadrement de maîtrise administrative peu importante du fait de l'activité de la branche.

La répartition des salariés par tranche d'âge fait apparaître en pourcentage que les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les tranches d'âge de 40 à plus de 50 ans. Dans la tranche d'âge de 40 à 50 ans, on compte 24,9 % d'hommes contre 32,6 % de femmes, soit + 7,7 % de femmes, et dans la tranche d'âge de plus de 50 ans, 15,2 % d'hommes contre 17,3 %, soit + 2,1 %. Un axe fort de notre formation consistera à permettre à ces salariés d'évoluer, notamment de passer, par exemple, à l'encadrement intermédiaire.

Cinquante et un pour cent des salariés ont plus de dix ans d'expérience dans la branche.

Le personnel est féminin à 66 %, avec la ventilation suivante :

– 75 % sont des agents de service ;

– 83 % sont des employées ;

– 82 % des agents assurent la maîtrise administrative, 54 % sont chefs d'équipe ; c'est une évolution forte ; de plus en plus de femmes deviennent chefs d'équipe dans les entreprises de propreté.

– 31 % assurent la maîtrise d'exploitation ;

– 27 % sont cadres.

**M. Yann Gaudronneau :** Les statistiques de ma région font apparaître autant de maîtrises femmes que de maîtrises hommes.

**Mme Carole Sintés :** Des efforts de formation considérables sont réalisés dans la branche. Nous avons un OPCA avec un service de proximité très important. Nous avons quasiment doublé notre offre de formation depuis 1994, année de départ. Le niveau de formation est en constante augmentation, avec, pour les organismes de formation, une connaissance de plus en plus fine des besoins. Nous pouvons être fiers du travail réalisé, notamment en matière de lutte contre l'illettrisme. Nous menons des actions innovantes intéressantes.

On assiste à une augmentation mécanique des temps partiels, dans la mesure où la définition du temps partiel a évolué.

**M. Yann Gaudronneau :** De 32 heures de durée hebdomadaire maximum du travail, il est passé à 35 heures avec les « lois Aubry ».

**Mme Carole Sintés :** Il est majoritairement féminin : 77,47 % des personnes qui travaillent à temps partiel sont des femmes.

Il est toujours un peu délicat d'évaluer le temps partiel imposé et le temps partiel choisi. Selon la DARES, 40 % de personnes travaillant à temps partiel souhaiteraient aujourd'hui travailler à temps complet contre 48 % en 2001. La nouvelle définition du temps partiel produit-elle ces différences ?

Quoi qu'il en soit, *a priori*, les chiffres sont en baisse. On constate que 12 % voudraient travailler davantage ; que 46 % ne souhaitent pas travailler plus. On pourrait parler là de temps partiel choisi.

Dans notre profession, l'existence de plusieurs employeurs fait que des salariés travaillant le matin chez l'un, le soir chez l'autre, sont économiquement à temps complet, alors que, juridiquement, ils restent à temps partiel. Ce sont pour l'essentiel des agents de services, c'est-à-dire des personnels d'exploitation, avec une progression que nous expliquerions par la nouvelle définition du temps partiel.

Enfin, en ce qui concerne la durée hebdomadaire des salariés à temps partiel, les chiffres sont très variables. Ils évoluent d'une année sur l'autre. Il est difficile d'en tirer des conclusions, si ce n'est qu'environ 40/42 % des personnes travaillent 19 heures ou moins par semaine. Les autres travaillent entre 21 heures et 25 heures, jusqu'à 35 heures et plus, cette dernière catégorie représentant 6,18 %.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Arrivez-vous à satisfaire les personnes qui souhaitent travailler à temps complet ?

**M. Yann Gaudronneau :** Nous avons un accord sur le temps partiel et des fiches de souhaits du personnel qui souhaiterait effectuer plus d'heures. La difficulté est en général d'ordre géographique. Si une personne travaille sur un chantier dans le sud de Nantes, et que j'ai deux heures à lui proposer dans le nord, se pose le problème du transport et de la coïncidence des horaires.

**Mme Carole Sintés :** Les horaires décalés sont un facteur important de temps partiel, dans la mesure où la plupart des personnes travaillent dans la tranche horaire six heures-neuf heures. Dans l'hypothèse de nouveaux contrats, les horaires proposés seront toujours dans cette même tranche horaire.

**M. Yann Gaudronneau :** Nous souffrons du fait que les tranches horaires sont étroites. Des personnes souhaitent plus d'heures, mais même si nous avons des chantiers à proposer, ce n'est pas toujours matériellement possible. Parfois, nous y arrivons parce qu'un salarié assure deux heures et que nous avons un chantier de trois heures à pourvoir. Il abandonnera donc son chantier de deux heures pour travailler sur celui de trois heures. On essaiera de prendre quelqu'un d'autre pour le chantier de deux heures. On jouera sur le déplacement du personnel.

Tout notre encadrement travaille là dessus. Plus la personne a une durée de travail mensuel élevée, plus elle sera fidèle à l'entreprise, moins il y aura de *turn-over*.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous ne connaissez pas de gros *turn-over* ?

**M. Yann Gaudronneau :** Non, car nous faisons attention. Avec un *turn-over* élevé, travailler serait très compliqué. Le remplacement d'une personne nécessite de montrer les locaux au nouvel employé, de même que de lui montrer le local ménage, les accès ; c'est dire que cela engendre un travail préparatoire. Lorsqu'une personne est efficace et que le client en est satisfait, nos agents de maîtrise font en sorte de ne pas la perdre.

Vous m'avez interrogé sur la proportion de travailleurs à temps partiel. Je suis directeur régional de la Région Ouest Bretagne-Pays de la Loire-Poitou Charentes. En avril 2004, 5 032 salariés étaient inscrits ; 4 876 étaient des ouvriers, soit une forte proportion ; 3 751 étaient à temps partiel, dont 3 428 femmes. Sur 5 032 salariés, nous comptons 3 500 salariés féminins à temps partiel, soit une proportion assez forte.

La région Ouest est une région dépourvue de gros sites. Plus les sites sont grands, plus on enregistrera des temps complets. A Paris, l'APHP en est un exemple. A l'hôpital de la Salpêtrière, nombreuses sont les personnes à travailler à temps complet. Mais en province, excepté dans des villes comme Nantes, Rennes, Angers, où travaillent des temps complets, il y aura du temps partiel, parce que les chantiers sont de faible ampleur.

L'ensemble du ministère des Affaires sociales représente plus de 100 000 mètres carrés. Avec des créneaux horaires comme décrits précédemment, on est obligé d'avoir des temps partiels. Pour un temps complet, les personnes devraient avoir une double vacation. C'est dire qu'elles travailleraient de six heures à neuf heures le matin pour revenir le soir à dix-huit heures. Or, ce ne sont jamais les mêmes, ou du moins c'est très rare.

Certaines femmes effectivement n'assurent que trois heures. Cela leur permet d'avoir un bulletin de salaire et une couverture sociale. Souvent, ce sont des personnes qui feront également des travaux ménagers chez les particuliers, avec une grande flexibilité d'horaires. Elles arriveront pratiquement à l'équivalent d'un temps complet. Mais elles auront organisé leur travail.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans le secteur de la propreté, avec des horaires de ce type, on peut compléter le temps partiel. L'idée de plusieurs temps partiels se conçoit, parce que les femmes travaillent ensuite chez les particuliers.

**M. Yann Gaudronneau :** Tout à fait. On aura des femmes ayant dépassé la quarantaine, le problème des enfants étant résolu.

**Mme Carole Sintés :** On le retrouve dans les chiffres.

**M. Yann Gaudronneau :** C'est le reflet de ce que nous connaissons dans nos exploitations. La forme des appels d'offres, la forme des contrats nous ont imposé de trouver un mode de fonctionnement ; mais augmenter le temps partiel, ce n'est pas facile.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Avec de tels horaires, vous n'avez pas besoin d'augmenter le nombre d'heures ; les personnes trouvent elles-mêmes des heures à ajouter. A la limite, c'est beaucoup mieux.



**M. Yann Gaudronneau :** Je vous laisserai un écrit, que nous avons intitulé : « Le temps partiel, les incohérences des réformes successives sur la durée du travail, leurs effets pervers sur l'emploi et la nécessité d'une réforme ».

La « loi Aubry » précise que les heures complémentaires que l'on peut donner aux temps partiels sont surrémunérées à hauteur de 25 %, alors que les heures effectuées par un CDD le seront à 10 %. D'un point de vue économique, si je dois remplacer une des personnes affectées sur un site et que je peux le faire par une autre personne qui travaille déjà pour moi, je peux lui donner ces heures. Mais, économiquement, j'ai intérêt à prendre un CDD. Je précarise donc la dame qui a déjà un CDI chez moi, qui demande à travailler davantage et à la demande de laquelle je pourrais répondre. L'agent de maîtrise du chantier préférera prendre un CDD. Pour les temps partiels, nous n'avons pas la possibilité de faire un accord de branche pour négocier avec les partenaires sociaux la surrémunération de 25 %.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est une vraie question.

**M. Yann Gaudronneau :** Un inspecteur du travail expliquera que le coût des heures complémentaires recouvre celui de la précarité. Une précarité est payée à 25 %, une autre à 10 % ; économiquement, j'ai intérêt à retenir 10 %.

Il y a une incohérence de la loi. La « loi Aubry » nous interdit par accord de branche de négocier la majoration des heures complémentaires. Si une telle possibilité nous était offerte, dans la mesure où je suis président de la commission sociale, je rencontrerais les partenaires sociaux et je négocierais ce point. D'autant que nous avons un accord sur le temps partiel selon lequel nous devons favoriser nos salariés à temps partiel. Or, la loi va à l'encontre de l'accord sur le temps partiel signé avec les partenaires sociaux.

Nous profitons de cette rencontre pour vous le signaler. Quand il légifère, le législateur oublie qu'une armada de lois antérieures existe qui finissent par devenir contradictoires.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est le problème récurrent de l'empilement des lois.

**M. Yann Gaudronneau :** Vous m'avez interrogé sur les conditions de rémunération des travailleurs à temps partiel et de l'incidence sur le temps de travail des « lois Aubry ». Cela dépend des stratégies d'entreprise. Certaines ont réduit le temps de travail de tout leur personnel. C'est ce que nous avons fait dans notre entreprise. En matière de garantie mensuelle de rémunération, nos salariés à temps partiel sont soumis à la GMR 2 ; nous sommes à la GMR 2 du fait de la date de réduction du temps de travail dans notre entreprise. Les temps partiels ont les mêmes salaires, au moins pour le premier niveau de la branche, que les temps complets. En revanche, certaines entreprises n'ont réduit que le temps de travail des personnels à temps complets sans toucher aux temps partiels. Ces derniers ne sont donc pas soumis à la GMR 2. Sur le premier niveau de salaire, nos salariés à temps partiel sont soumis à un écart qui s'élèvera au 1<sup>er</sup> juillet à environ 3 centimes d'euros de l'heure. Nous sommes à 7,76 euros. Notre GMR 2 devrait être, selon l'hypothèse d'une inflation à 2 % à 7,8 euros et, selon l'hypothèse d'une inflation à 1,2 %, à 7,79 euros. Soit trois centimes d'écart.

Sur le premier niveau de la branche, on a encore un écart de salaire lié à l'effet des 35 heures qui disparaîtra au 1<sup>er</sup> juillet 2005 par la convergence du Smic et de la GMR 2. Ce fut un casse-tête pour notre profession quand la « loi Aubry » est arrivée. En effet, dans

la mesure où nous avons des bas salaires et que le problème du Smic n'était pas résolu, il y avait un problème d'augmentation des salaires de 11,43 %. Nous avons signé un accord de branche sur la base de trois augmentations échelonnées de + 6,3 %, + 3 % et + 3 %. Nous le gérons sur trois ans avec une RTT.

Vous nous avez également demandé si les salariés ont recours à un deuxième temps partiel. Nous y avons répondu précédemment.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Le fait de compléter leur temps partiel par du temps partiel chez des personnes privées est positif.

**M. Yann Gaudronneau :** Quand on ouvre un nouveau chantier et que des heures sont disponibles, notre première réaction sera de demander à tous les salariés dans un rayon de quelques kilomètres si elles veulent travailler davantage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** On ne peut pas faire cela dans le commerce, car les horaires ne le permettent pas. Le temps de pause est en milieu de journée ; c'est un vrai temps de pause, pendant lequel on n'ira pas chercher un autre temps partiel.

**M. Yann Gaudronneau :** Vous nous avez interrogé sur la part du temps partiel contraint et du temps partiel choisi ? Il est très difficile de répondre à cette question.

Le temps partiel est contraint par les modes d'exploitation. Prenons l'exemple d'un complexe cinématographique, qui commence à dix heures le matin pour finir le lendemain à une ou deux heures du matin. Après, le complexe est mis sous alarme. Les complexes sont très grands, il faut aspirer tous les sièges. Le ménage commencera à six heures le matin jusqu'à dix heures et sera assuré par cinq ou six personnes.

Je vous signale un problème de notre profession que nous ne savons pas résoudre aujourd'hui : celui du travailleur isolé, lié au temps partiel, aux horaires décalés. Une personne toute seule est pour nous une préoccupation, que nous évoquons en conseil d'administration. C'est une préoccupation des partenaires sociaux, car il s'agit de personnel féminin qui peut se retrouver à six heures du matin ou à neuf heures le soir dans une zone industrielle.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il y a un problème de sécurité dont vous n'avez pas la solution.

**M. Yann Gaudronneau :** Dans ma direction régionale, notre agent de service vient faire le ménage deux fois par semaine. Elle vient à huit heures et demie comme tout le monde.

En tant que président de la commission sociale, je peux admettre qu'une personne fasse le ménage pendant que je travaille. Ce n'est pas du tout gênant. Nous sommes une petite structure de dix personnes. Cela ne nous pose pas de difficultés. Mais, imaginez un grand ensemble, privé ou public, il n'est pas imaginable qu'une personne entre dans un bureau pour faire le ménage. Le passage de l'aspirateur peut intervenir dans un temps décalé.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est une question d'éducation et de respect de la personne qui nettoie.

**M. Yann Gaudronneau :** Et de lien social – j’y tiens.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous avez tout fait raison.

**M. Yann Gaudronneau :** J’y tiens, car la personne qui réalise les travaux de nettoyage dans mes bureaux, l’un de mes établissements nantais, je la connais, je connais son histoire, ses problèmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je suis entièrement de votre avis.

**M. Yann Gaudronneau :** Souvent, c’est toute la difficulté de nos agents de maîtrise qui ont du mal à supporter ce stress. Des personnes arrivent le matin protestant que l’agent de service a oublié de faire ceci ou cela. La difficulté de notre métier est bien celle-là : nous ferons trente bureaux pendant trois heures. Il est difficile de faire le ménage dans trente bureaux de manière identique. Sur les trente, un sera « loupé ». Dans la mesure où la personne qui occupe le bureau ne connaît pas la personne qui a fait le nettoyage, elle n’épargne pas ses critiques, ce qui parfois est très difficile à vivre pour nos exploitants.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce ne doit pas être facile d’être agent de propreté.

**M. Yann Gaudronneau :** Ce n’est pas facile d’être agent de propreté, comme il n’est pas facile d’encadrer des agents de propreté. Nous sommes les travailleurs de l’ombre. On nous voit quand on fait la grève ou quand nos salariés font la grève, parce que les poubelles débordent. Autrement, c’est la normalité que ce soit propre et que les poubelles soient vidées.

Vous nous avez interrogé sur la durée du temps partiel au cours de la carrière de nos salariés et sur leur possibilité effective de revenir vers un temps plein ou de changer de secteur d’activité. Je vous ai parlé des chefs d’équipe et des agents de maîtrise : la moitié de la population est composée de femmes. Quatre-vingt-dix-huit pour cent d’entre elles ont été agents de propreté. A un moment donné, elles sont repérées par les agents de maîtrise pour leurs qualités et leur sens du commandement. En effet, lorsque l’on monte les échelons, ce n’est plus la technique qui est demandée, mais le sens du commandement. Les enfants de ces femmes étant devenus grands, elles ont davantage de possibilités ; elles évoluent ainsi. Des agents de maîtrise, voire des directeurs d’agence dans une grande entreprise comme la nôtre sont entrés comme agents de service.

En ce qui concerne l’existence de cadres à temps partiel dans les entreprises, c’est très rare.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Parce qu’ils ne le veulent pas ou parce que vous ne le souhaitez pas ?

**M. Yann Gaudronneau :** Nous ne le souhaitons pas. Il peut y en avoir quelques uns, mais c’est exceptionnel. J’emploie pour ma part des cadres à temps partiel, parce qu’ils travaillent sur deux établissements d’entité juridique distincte. Pour avoir la délégation de pouvoir, il faut bien qu’ils soient salariés des deux entreprises. Ils sont donc à temps partiel. Mis à part cette situation atypique, il y en a très peu, voire pas du tout.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Faute de suivi notamment.

**M. Yann Gaudronneau :** Oui, et puis rendez-vous compte de l'amplitude des horaires pour nos agents de maîtrise ! Lorsqu'ils font les chantiers tôt le matin, ils ne feront pas ceux du soir et inversement. S'il y a un problème le matin et un le soir, ils seront là le matin et le soir.

Vous nous avez également demandé nos suggestions pour une amélioration de la situation des travailleurs à temps partiel. Eh bien, que l'Etat montre l'exemple au travers des appels d'offres publics ! Dans la région parisienne, avec tous les ministères, 30 % du chiffre d'affaires des entreprises de propreté relèvent du secteur public. Il faudrait que les collectivités territoriales et les ministères montrent l'exemple et aident au travail à temps plein. Cela nécessite un état d'esprit différent : on doit accepter qu'une personne que l'on ne voit jamais aujourd'hui vienne nettoyer pendant les heures de bureau. Cela suppose une bonne organisation.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Votre propos est instructif. Nous apprenons que le temps partiel est important dans votre secteur et que vos employés peuvent le compléter, contrairement au secteur du commerce, en travaillant pour des particuliers.

**M. Yann Gaudronneau :** J'ai omis de souligner une particularité de notre profession : de par l'annexe VII, nous avons de très fortes relations entre confrères. Lorsque nous avons des salariés multi-employeurs, nous arrivons à nous arranger, du moins dans les grandes villes, pour résoudre les questions de congés d'été notamment.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Aujourd'hui, les sociétés de services de nettoyage ou de propreté offrent quasiment une qualité zéro défaut. Elles travaillent selon des horaires un peu atypiques et les salariés sont plus souvent multi-employeurs que dans les autres secteurs.

**M. Yann Gaudronneau :** Mon agent de service de l'agence de Nantes assure deux vacations dans la semaine. Elle arrive à huit heures et demie. Elle me demande à quelle heure je sors de mon bureau. Elle s'organise avec tout le monde pour passer l'aspirateur, ce qui réclame une organisation spécifique. Et puis, sur la base des chèques « emploi-service », elle travaille chez des particuliers. Elle arrive à s'assurer un salaire équivalent à un travailleur à temps complet. C'est elle qui organise son temps de travail, non son employeur.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce que l'on ne peut faire dans le commerce.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Il n'y a donc pas une seule forme de temps partiel. C'est différent selon les branches. La loi est uniforme et réclame que nous soyons prudents. Car l'uniformité peut poser problème. C'est pourquoi il nous faut introduire de la souplesse.

**M. Yann Gaudronneau :** Je n'ai pas honte de le dire : certains de mes employés ont des bulletins de salaire mensuels de 4 heures 33, car la personne nettoie une fois par semaine un petit bureau de poste ouvert deux fois dans la semaine, dans le cadre d'un marché départemental. Il y a 150 mètres carrés à nettoyer, soit une heure de travail. Nous avons un accord sur le temps partiel selon lequel nous payons au minimum une heure, ce qui n'était pas le cas il y a quatre ans environ.

**Mme Carole Sintés :** On ne peut parler de précarisation de l'emploi dans ce cadre.

**M. Yann Gaudronneau :** Et on ne peut parler d'emploi précaire. Nous avons le marché et nous recherchons une personne dans un rayon d'un kilomètre autour de la poste qui pourra en assurer l'entretien. En général, les agents de maîtrise demandent au receveur de la poste ou se rendent à la mairie. Par le bouche à oreille, ils trouvent quelqu'un qui améliorera ainsi son ordinaire, sans être dérangée dans son emploi du temps.

**Mme Anne-Marie Comparini :** C'est un métier qui réclame une grande technicité pour les « salles blanches ». Ce qui vous oblige à faire de la formation.

**M. Yann Gaudronneau :** Oui, nous avons une classification assortie de rémunérations particulières. Le milieu hospitalier est un univers de femmes, y compris dans le secteur du nettoyage, contrairement au secteur sensible qu'est l'agroalimentaire, où s'agissant d'un travail de nuit, d'un travail de force avec des lances haute pression, on trouvera des hommes.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Le secteur agroalimentaire emploie-t-il des salariés à temps partiel ?

**M. Yann Gaudronneau :** Très peu, car il s'agit en fait d'arrêts limités. Et puis il serait difficile de trouver des temps partiels pour un travail de nuit qui commence à vingt-deux heures et qui se termine à minuit. Pensez-vous qu'une personne se déplacerait pour deux heures ? Non. Les organisations sont ainsi faites qu'il y a des arrêts de l'unité et que l'on prend une vacation de sept heures.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Il est à noter la grande technicité, ce que d'aucuns parfois négligent. Cela suit bien l'évolution de notre société.

**Mme Carole Sintés :** Nous avons une filière de formation qui va du CAP au Bac + 5.

**M. Yann Gaudronneau :** Depuis trois ans, nous avons un master.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Au niveau national ?

**Mme Carole Sintés :** Oui, à Lyon.

**M. Yann Gaudronneau :** Ce n'est pas un souci d'avoir une seule école en France pour un master. A ce niveau d'études, les étudiants sont mobiles.

On retrouvera la technicité dans le domaine pharmaceutique et dans celui de l'agroalimentaire. Nous avons à traiter des sites sensibles, des sites pharmaceutiques avec Pfizer, des sites cosmétiques avec Yves Rocher dans l'Ouest, et puis tout ce qui tourne autour de l'hospitalisation et des maisons de retraite.

L'intérêt de notre métier est d'être partout. Si je vous invite à Nantes, je suis en mesure de vous faire visiter des avions, des hôpitaux, des trains, et, à Brest, les sous-marins nucléaires, parce que j'ai obtenu le marché des sous-marins nucléaires de l'île Longue.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Cela montre que le temps partiel est utilisé dans des filières de grande technicité et qu'avec l'évolution de la société, tous nos métiers suivent et s'élèvent en qualité.

**M. Yann Gaudronneau :** Nous sommes présents sur tous les secteurs d'activité. Cinquante-cinq pour cent du marché global sont aujourd'hui sous-traités. Nous avons de la marge de progression devant nous. Quarante-cinq pour cent du nettoyage sont encore réalisés en interne. Je connais une très grosse entreprise de nettoyage qui s'appelle La Poste. Elle a encore ses femmes de ménage, ainsi qu'elle les appelle et que nous nommons « agents de service ». L'intérêt de l'externalisation est celle-ci : une femme de ménage à La Poste restera femme de ménage ; si le poste est externalisé, rentre dans une entreprise de propreté, elle sera agent de propreté dans une entreprise de propreté dont c'est le métier et où elle peut éventuellement évoluer si elle le souhaite.

**Mme Anne-Marie Comparini :** C'est la réflexion que je portais sur les TOS pour les lycées. Le fonctionnaire d'Etat, le TOS, qui commence à vingt ans à s'occuper du nettoyage d'un lycée fait le même travail à cinquante-cinq ans. Ce n'est pas une bonne chose. En transférant les TOS à la région, qui trouve des possibilités de sous-traitance ou d'externalisation...

**M. Yann Gaudronneau :** Dans le cadre des programmes d'externalisation que j'ai eu à connaître, notamment avec les cliniques privées, le client souhaitait sous-traiter la propreté de son site, car il voulait s'occuper de son métier, de l'hôtellerie hospitalière, du plateau technique, non de la maintenance ou des repas. La procédure consiste alors à transférer le personnel de l'entreprise « client » à une entreprise de propreté en obtenant l'accord de tous les salariés. L'argument choc, l'argument décisif est de leur démontrer l'impossibilité d'évoluer au sein de la clinique, dans la mesure où le nettoyage n'est pas son cœur de métier. Quand on n'est pas dans le cœur de métier, on peut difficilement évoluer.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Ils peuvent d'autant plus évoluer qu'ils sont motivés.

**M. Yann Gaudronneau :** Ils peuvent alors accéder à d'autres qualifications et évoluer professionnellement.

A propos d'un projet de réforme : la suppression d'un jour férié...

**Mme Anne-Marie Comparini :** A vous de le choisir avec les syndicats.

**M. Yann Gaudronneau :** Oui, mais un salarié multi-employeur ou un salarié qui aura deux clients différents aura-t-il deux statuts différents ? Je ne sais comment sera établi un accord de branche satisfaisant à des conditions différentes.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Pour aider les personnes âgées, il fallait avoir le courage de dire que nous allions tous travailler huit heures de plus dans l'année. C'est-à-dire ajouter huit heures à la durée annuelle.

**M. Yann Gaudronneau :** Pour l'heure, nos agents de maîtrise s'interrogent. Que faire si nous travaillons le lundi de Pentecôte et que l'un de nos clients ne travaille pas le 8 mai ? Ce qui est certain c'est que cela représentera 0,3 % de la masse salariale.

**Mme Anne-Marie Comparini :** C'est pourquoi je préconisais d'ajouter huit heures de travail, car pour aider nos anciens, il faudrait travailler plus.

**M. Yann Gaudronneau :** Cela ne nous choque pas. Politiquement, effectivement, il fallait annoncer une augmentation de la durée du travail.

**Audition de M. Gilbert Cette,  
professeur d'économie associé à l'Université d'Aix-Marseille II**

*Réunion du mardi 8 juin 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous sommes heureux d'accueillir M. Gilbert Cette, professeur d'économie associé à l'université d'Aix-Marseille II, chef du service des études macro-économiques à la Banque de France, conseiller scientifique, puis membre, du Conseil d'analyse économique.

Vous êtes l'auteur de nombreux ouvrages et travaux sur la problématique du temps de travail, dont nous retiendrons particulièrement le rapport sur le temps partiel en France, présenté au Conseil d'analyse économique en 1999.

C'est en raison de cette étude extrêmement riche en informations et analyses que nous avons souhaité vous entendre sur le travail à temps partiel, qui demeure essentiellement féminin. Au fur et à mesure de l'avancée de nos travaux, nous nous rendons compte que ce temps partiel peut fonder de nouvelles poches de pauvreté. Nous souhaiterions connaître votre analyse sur le temps partiel, sur l'intérêt macroéconomique du développement du travail à temps partiel, sur les mesures à prendre pour favoriser le temps partiel choisi, et sur l'amélioration de la protection sociale à apporter aux travailleurs à temps partiel.

**M. Gilbert Cette :** Je précise que je suis ici à titre personnel ; mon principal employeur, la Banque de France, n'est pas concerné par les travaux que j'ai engagés il y a déjà très longtemps. C'est en ma seule qualité d'universitaire que je m'exprime.

J'ai effectivement été conduit à travailler sur le temps partiel dans le cadre du Conseil d'analyse économique, après avoir beaucoup réfléchi sur la réduction collective du temps de travail. Cela donna lieu à la publication d'un rapport en 1999. Depuis, j'ai poursuivi ces travaux dans différents contextes, entre autres avec Jacques Barthélémy, juriste éminent du droit du travail, avec qui j'ai publié plusieurs articles sur ces sujets. Je veux essayer une synthèse des messages qui me paraissent les plus importants. Je dois m'excuser d'avoir pris, depuis un an, un peu de recul sur les statistiques et de ne pas pouvoir vous livrer les chiffres les plus récents.

Sept constats.

D'abord, l'analyse des réponses, non de salariés, mais de personnes soumises à des enquêtes sur la question du temps, permet de relever de nombreuses insatisfactions.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pourquoi cette différence entre personnes et salariés ?

**M. Gilbert Cette :** Les personnes sont en âge de travailler, mais éventuellement ne travaillent pas. Je me réfère à une multitude d'enquêtes, notamment les enquêtes complémentaires à l'enquête emploi menée par l'INSEE en 1995 et 2001, une enquête de la DARES de 1999, une récente enquête très intéressante réalisée par Chronopost.

Un grand sentiment d'insatisfaction prévaut chez certaines populations et c'est par rapport à cette insatisfaction que se développe ma réflexion sur le temps partiel et le temps choisi.

Quelles sont ces insatisfactions ? La première insatisfaction fonde mon deuxième constat ; elle à l'allure d'une insatisfaction quantitative. De nombreuses personnes à temps partiel déclarent vouloir passer à temps plein et beaucoup de personnes à temps plein souhaitent passer à temps partiel. D'un point de vue strictement quantitatif, on constate que les personnes qui voudraient passer du temps plein au temps partiel sont très largement supérieures en nombre aux personnes travaillant à temps partiel qui déclarent vouloir passer à temps plein. Voilà un enseignement important. Ouvrir la possibilité de choix – ce n'est sans doute pas économiquement réalisable dans l'absolu – aboutirait à une réduction de la durée moyenne du travail. Tout cela alors même que la France se distingue au sein des pays industrialisés par une proportion de salariat à temps partiel contraint particulièrement élevé.

Quelles sont les populations les plus particulièrement concernées par ces déséquilibres ? Ce sont principalement les femmes qui vivent un temps partiel contraint. Mais ce n'est pas là un sujet d'étonnement, dans la mesure où le temps partiel concerne à 80 % des femmes. Il est clair que ce sont elles qui subissent ce déséquilibre de la façon la plus forte. Ce sont aussi principalement des femmes qui, à temps plein, disent vouloir passer à temps partiel. C'est là un constat important.

Par ailleurs, on remarque que les femmes qui travaillent à temps partiel et qui veulent passer à temps plein sont peu rémunérées. Elles vivent une contrainte économique forte qu'elles subissent, faute de mieux. C'est de la pauvreté difficilement vécue. Les personnes qui sont à temps plein et qui voudraient passer à temps partiel sont généralement des femmes mères de jeunes enfants. C'est là une considération à conserver à l'esprit pour la suite de l'analyse.

Je rappelle qu'en France entre 45 % et 50 % des travailleurs à temps partiel vivent un temps partiel contraint et voudraient travailler davantage. Nous sommes, parmi tous les pays industrialisés, l'un de ceux où ce pourcentage est le plus élevé. Cela m'a conduit à la réflexion qui a abouti à ce rapport au Conseil d'analyse économique : les mères de jeunes enfants peuvent bénéficier du congé parental d'éducation ; ainsi, de droit, elles peuvent passer à temps partiel sans opposition de leur employeur, dès lors qu'elles ont des enfants de moins de trois ans ; mais, comment se fait-il que des salariées femmes, mères de jeunes enfants de moins de trois ans, n'utilisent pas cette possibilité ?

Cette interrogation conduit au troisième point central de l'analyse. Ce besoin de temps partiel n'est pas un besoin quantitatif, c'est un besoin qualitatif. Pourquoi des mères de jeunes enfants veulent-elles travailler moins ? Pour une raison simple : elles veulent rendre compatibles leurs horaires de travail et des obligations, qu'à tort ou à raison, elles se donnent. Elles sont fortement impliquées dans la vie familiale, elles vont chercher les enfants à l'école et elles s'en occupent le mercredi, etc. Les dispositions prévues dans le code du travail sur le congé parental d'éducation étant strictement quantitatives, elles ne sont pas, par définition, adaptées à ce besoin, par nature davantage qualitatif. Ce n'est pas simplement un nombre d'heures qui compte, mais bien plutôt une disposition des horaires de travail. Voilà la dimension essentielle. Quand nous réfléchissons sur un registre qualitatif, nous constatons que nous passons aussi à un niveau individuel. Nous découvrons alors une rupture fondamentale avec toutes les approches du temps en termes de réduction du temps de travail telles que nous y sommes habitués depuis plus d'un siècle et qui sont des approches collectives. On réduit la durée collective du travail par le passage aux 35 heures, alors qu'avec une dimension qualitative nous procédons à du « sur-mesure ».



C'est là une double rupture par rapport à l'orientation du temps de travail que connaît un pays comme la France depuis un siècle. Il faut promouvoir la dimension qualitative, là où ce fut toujours du quantitatif, et de l'individuel, là où ce fut toujours du collectif. Pour cette raison, dans un pays comme la France, émerge une difficulté culturelle liée à nos traditions, évidemment fortes, notamment la faiblesse particulière de notre dialogue social. C'est un élément qu'éprouvent beaucoup moins, voire pas du tout, d'autres pays.

Passer à l'individuel, considérer le fait que Jean-Luc, Simone, etc. voudront faire valoir des besoins de nature et de quantités diverses, ce sont là autant d'éléments très différents à prendre en compte. L'on entre dans une approche des problèmes que les partenaires sociaux ne sont pas du tout prêts à prendre en compte.

Le quatrième point de mon propos est lié au fait que j'ai été sollicité à titre personnel par Chronopost qui, tous les ans, organise une enquête pour son image de marque, une enquête sur le temps. Chronopost a donné à plusieurs spécialistes du temps la possibilité d'élaborer un questionnaire d'enquête. Dans ce cadre, j'ai pu introduire des questions sur les problèmes de conciliation entre-temps de travail et temps privé, dont le temps familial. J'ai voulu poser des questions sur les renoncements à l'enfant : « *Avez-vous été amené, du fait de difficultés de conciliation, à renoncer à concevoir un enfant de plus, ou avez-vous été amenée à décaler cet enfant dans le temps ?* ». Les difficultés de conciliation retombant très largement sur les épaules des femmes, elles se traduisent par des problèmes de choix : investissement dans la vie professionnelle ou dans la vie familiale ? Sachant qu'évidemment les périodes où les investissements les plus forts doivent être réalisés sont les mêmes périodes. Le temps où il faut s'investir à fond dans la vie professionnelle pour faire carrière au bon sens du terme est celui où l'on procrée. Les alternatives peuvent être très difficiles à vivre. C'est la raison pour laquelle j'ai voulu que cette question soit posée. Les réponses doivent être considérées avec prudence, car entre ce que ressentent les gens et ce qu'ils expriment peut apparaître un écart. Environ une femme salariée sur trois déclare que, du fait de difficultés de conciliation, elle a été amenée à renoncer ou à décaler un enfant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est beaucoup !

**M. Gilbert Cette :** Ce sont des chiffres considérables qu'il faut prendre avec prudence, mais conserver à l'esprit. Pour pointer toute la difficulté de cette question, je signale que l'arbitrage entre vie professionnelle et vie familiale recèle une grande complexité. À l'examen des grands pays industrialisés européens ou des États-Unis, nous constatons que les pays où le taux d'activité des femmes est le plus faible sont aussi les pays où le taux de fécondité est au plus bas. Ce n'est pas une donnée que nous avons souvent en tête. Pour l'Europe, ces pays sont l'Espagne, l'Italie, la Grèce ; le taux de fécondité y est dramatiquement bas pour le devenir de ces pays et c'est là que le taux d'activité des femmes est le plus bas.

La France est un pays où le taux d'activité des femmes est élevé et où le taux de fécondité est de 1,9. De même les États-Unis sont un pays où le taux de fécondité est très élevé, 2,1, et dans lequel le taux d'activité des femmes est particulièrement élevé. En renvoyant les femmes à la maison, certains croient résoudre les problèmes de conciliation, mais ce n'est guère ainsi que l'on élève la fécondité. Pour revenir à l'enquête Chronopost où l'on interroge les femmes sur ce qui leur semble être la solution, les réponses tournent autour d'une meilleure souplesse des horaires et une implication des conjoints.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cela relève de la vie privée.

**M. Gilbert Cette** : Je suis d'accord, chacun choisit son conjoint et nul n'est forcé. Mais il existe des pays où la politique économique s'est donnée pour mission de produire des signaux utiles pour la vie privée.

J'aborde l'analyse de ces politiques économiques au sens large, y compris les éléments issus de la politique contractuelle et de la négociation collective. À l'examen des pays étrangers, on se convainc du caractère plus ou moins universel de la difficulté ; il existe cependant des pays « méditerranéens » et d'autres où la réflexion a davantage progressé du fait d'une présence plus forte des femmes à la tête des organisations syndicales au sens large. Aux Pays-Bas, que j'ai étudiés de près, cette réflexion fut très précoce. Je rappelle que les Pays-Bas sont un pays où les femmes ne travaillaient pas – en caricaturant à peine – au début des années 1980 et où les femmes sont arrivées sur le marché du travail de façon massive à temps partiel à partir des années 1980. Ainsi, aujourd'hui, deux femmes salariées sur trois travaillent-elles à temps partiel contre un homme sur six. C'est le pays champion du monde du temps partiel. Mais il s'agit d'un temps partiel choisi et à la question : « *Voulez-vous travailler davantage ?* », 5 % seulement des salariées à temps partiel répondent oui.

Comment l'évolution s'est-elle faite aux Pays-Bas ? Les expériences ne sont pas transposables du fait de cultures différentes. L'impossible transposition ne nous épargne pas d'y jeter un coup d'oeil. Les Pays-Bas ont connu une négociation collective intense. Je rappelle que le principal syndicat, la FNV, compte davantage d'adhérents que la CGT et la CFDT réunies, alors que le pays est beaucoup moins peuplé que le nôtre. La négociation collective y revêt un autre sens que chez nous et a permis l'éclosion de beaucoup d'accords de temps choisis sous forme de codes de procédure. L'on ne demande pas à toute entreprise de répondre « oui » à la demande de tous les salariés. Ces codes de temps choisis ambitionnent d'organiser une rencontre entre les aspirations des salariés et les besoins des entreprises autour de trois points.

D'abord, comment les salariés peuvent-ils faire valoir des aspirations en termes de temps de travail ? Cela signifie la fréquence par laquelle ils peuvent faire passer une demande à leur chef d'entreprise. Évidemment, il n'est nullement question de donner le droit aux salariés d'envoyer quotidiennement une demande qui engorgerait le système ; il faut notamment prévoir dans ce cadre pour quels accidents de la vie les salariés peuvent faire valoir une aspiration.

Comment, ensuite, le chef d'entreprise doit-il y répondre ? L'obligation du chef d'entreprise est de motiver son éventuel refus par un nombre restreint d'arguments de nature économique et vérifiables.

Enfin, les modalités de gestion des conflits sont souvent comprises dans ces codes de procédure. Le salarié se voit opposer un refus. Il pense que la réponse du chef d'entreprise est de mauvaise foi. Comment, dès lors, gérer le conflit ? Cette dimension est particulièrement importante dans notre pays où les prud'hommes sont engorgés et connaissent des délais de réponses insoutenables dans les cas où l'aspiration peut être générée par la naissance d'un enfant et où préside une certaine urgence.

Cela nous a conduits, Jacques Barthélémy et moi-même, à réfléchir à partir de cet exemple sur la façon dont les évolutions pourraient en France prendre forme.

Dans un pays comme les Pays-Bas, riches d'une tradition forte de négociation collective, les partenaires sociaux ont toutefois ressenti le besoin de recourir à une loi, celle du 8 février 2000, entrée en application à compter de juillet 2000. Les partenaires sociaux

ont voulu une loi, car il est des branches dans lesquelles la négociation collective reste malgré tout anémiée. Le déséquilibre entre le pouvoir des chefs d'entreprise et la représentation des salariés y est réel, notamment dans certains tissus de PME. Les syndicats ont donc souhaité pour ces branches-là une « voiture balai ». Ils ont voulu aussi des clauses minimales. La loi du 8 février 2000 sur le temps choisi reprend ainsi globalement la logique que je viens d'exposer. Un article préparé par une juriste francophone pour la revue *Futuribles* exprime toute la subtilité d'un point de vue néerlandais et donc beaucoup plus approfondi que celui que je peux avoir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cette loi est-elle à vos yeux transposable en France ?

**M. Gilbert Cette :** Avec Jacques Barthélémy, nous écrivons qu'elle n'est pas transposable telle qu'elle, tant il serait pour partie vain d'affirmer des droits dont ne se sentiraient pas responsables les personnes en charge de les appliquer.

Il faut que les partenaires sociaux se sentent concernés.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ils ne le sont guère.

**M. Gilbert Cette :** Certains ont une certaine oreille pour cela. Nous avons commis un article avec Jacques Barthélémy dans la revue *Droit social* à la suite duquel la CFDT nous en a demandé un autre pour leur propre revue. Les responsables de cette centrale nous ont sollicités à maintes reprises pour venir en débattre avec eux ; ils sont très sensibles à cette dimension. Mais je dois avouer que ce sont les seuls.

Il faut sensibiliser les partenaires sociaux à la question. L'équilibre fluctue toujours entre les pouvoirs publics, qui lancent des signaux pour sensibiliser les partenaires sociaux et ces partenaires qui, historiquement, ne sont pas sensibilisés. Dans la négociation collective et le droit contractuel français, la représentation syndicale est faible. Quelqu'un qui prétend représenter les salariés est en fait désigné par un syndicat pour signer un accord avec les chefs d'entreprise ; il pourra signer sans pour autant qu'il y ait obligation de discussion ou une mesure de la représentation des salariés. Nous sommes en France dans une situation qui nous conduit à préconiser pour de tels sujets la technique de l'accord majoritaire, afin qu'émerge malgré tout le sentiment d'une approbation des aspirations des salariés, ce qui impose, en amont, la nécessité d'un débat avec les salariés, afin d'aboutir à un accord qui recouvre pour partie les aspirations réelles des salariés.

L'autre dimension est celle de la gestion des conflits. Sur ce thème, nous sommes allés plus loin dans un autre article, afin de déterminer comment, en France, articuler le droit réglementaire et le droit contractuel d'une façon plus performante. Le droit contractuel est assez peu développé en regard d'un droit réglementaire considérable et rigoureux, surtout dans le domaine du temps. Il faut donner aux partenaires sociaux la possibilité de gérer les conflits en dehors des prud'hommes, ce qui est une révolution. Si les partenaires sociaux s'accordent à vouloir gérer les conflits par des commissions paritaires *ad hoc* élaborées au niveau de la branche ou autres, il faut leur en donner la possibilité, ce qui implique de recourir à la voie législative. Le salarié, ou le chef d'entreprise, qui ne sera pas d'accord avec la décision prise par la commission paritaire *ad hoc* ne pourra plus compter sur le recours des prud'hommes, sinon le dispositif ne servirait à rien. Pour ouvrir ce nouveau droit, il faut également en fermer un, sans quoi, loin de gagner du temps pour résoudre les conflits, nous amplifierions les délais de procédure. C'est une révolution, que nous préconisons d'ouvrir, avec le verrou d'un accord majoritaire, qui reste essentiel.

Pour conclure, les questions de politiques économiques appellent les constats suivants. Nous sommes, en France, dans une situation aberrante où les femmes pâtissent de ces confusions et contradictions considérables entre politique familiale et politique d'incitation au travail, qui reviennent très cher aux pouvoirs publics. Heureusement, dans le cadre de la deuxième « loi Aubry » du 20 janvier 2000, les incitations à la réduction du temps de travail ont été également déclinées pour le temps partiel, mais non en dessous d'un seuil, afin de ne pas encourager au *working poor* et ne pas donner aux entreprises la possibilité de diviser des postes de travail pour bénéficier d'un maximum d'aides, tout en plaçant des salariés hors des conditions de vie décentes. C'est une bonne chose. Il faut toutefois évoquer une contradiction considérable, largement soulignée dans un nouveau rapport du CAE à paraître dans quinze jours, qui a été largement présenté dans la presse et que j'ai rédigé avec Patrick Artus sur le thème « productivité et croissance ».

Dans cet article, nous développons très largement le problème de la conciliation entre travail et activité familiale pour les femmes. Aujourd'hui, en France, des incitations – quatre milliards d'euros, soit 0,25 % de PIB, par exemple, pour la prime à l'emploi – sont adressées à des personnes peu qualifiées pour entrer sur le marché du travail en augmentant l'écart entre les revenus de l'activité et ceux de l'inactivité. C'est d'ailleurs une bonne politique menée sous des formes différentes au Royaume-Uni, aux États-Unis et dans d'autres pays encore. Dans le même temps, l'allocation parentale d'éducation (APE), qui est pleine de bons sentiments, consiste à inciter des personnes peu qualifiées – de fait, il n'y a qu'elles qui peuvent être intéressées par une aide de l'ordre de 600 euros –, à se retirer du marché du travail quand elles ont plusieurs enfants, dont l'un a moins de trois ans.

Quand nous sommes passés de l'allocation parentale de rang 3 – ouverture des droits avec l'arrivée du troisième enfant – à l'allocation parentale de rang 2 en 1994, l'on a constaté – beaucoup d'études convergent en ce sens – que 150 000 femmes sont complètement sorties du marché du travail.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Sans aucun espoir de retour ?

**M. Gilbert Cette :** Avec des espoirs assez délicats, puisque différentes études révèlent que les femmes concernées étaient peu qualifiées et donc que s'ajoutait à ce handicap la difficulté de réinsertion dans le marché du travail. Ce sont des situations aberrantes, qui partent certes d'un bon sentiment, mais qui révèlent un choix contradictoire avec la logique de la prime pour l'emploi. S'ouvre là une forte déperdition en termes de finances publiques, alors même que d'autres pays ont montré la pertinence d'autres voies. Le phénomène est aussi souligné par le rapport de Pierre Cahuc et Michèle de Bonneuil au Conseil d'analyse économique. Nous nous inspirons pour nos préconisations de ce qui se pratique au Royaume-Uni avec le *Work families tax credit*, qui est venu prendre la place en 1999 du *Family credit*. C'est une politique se rapprochant de notre prime pour l'emploi, mais deux fois plus importante en masse financière déployée et plus précisément ciblée : en France, 8 millions de personnes bénéficient de la prime pour l'emploi ; au Royaume-Uni, 1,5 million de personnes. Cette *Work families tax credit* est ciblée sur les parents salariés ayant des enfants et des ressources faibles pour augmenter, toujours selon la même logique, la distance entre les revenus de l'inactivité et ceux du travail. Mais l'effet est amplifié dans des proportions considérables pour les parents de jeunes enfants, de façon à couvrir les frais de garde et d'éviter que l'avantage à travailler ne soit faible.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Le *Work families tax credit* est orienté, alors que la prime à l'emploi bénéficie à tout le monde.

**M. Gilbert Cette** : Oui, huit millions de bénéficiaires. C'est très faiblement amplifié pour les parents. Cinq milliards de livres sterling au Royaume-Uni contre quatre milliards d'euros en France. Il faut travailler au moins 16 heures par semaine pour en bénéficier. Ce seuil a été fixé pour éviter que la mesure ne bénéficie à des personnes qui travaillent deux ou trois heures, en fait pour éviter le *working poor*.

L'allocation parentale d'éducation, qui est une disposition non sexuée – évidemment tout parent peut en bénéficier – concerne les femmes à 98 %. Voyez la situation désespérante et désespérée dans laquelle peuvent se retrouver ensuite ces femmes pour revenir sur le marché du travail.

La politique familiale, mal conçue et parfois bien conçue – aux yeux de ceux qui défendent quelques relents idéologiques, mais plus souvent encore de ceux pétris de bonnes intentions qui pensent que c'est là une bonne politique familiale – percute les politiques d'incitation à se porter sur le marché du travail. Quand deux politiques sont contradictoires, l'argent public est jeté par la fenêtre ; ce sont des signaux mal orientés et donc très flous pour les personnes. Mais si l'on demandait au pied levé à nombre de spécialistes de prendre une feuille de papier et d'expliquer comment se décline en France la politique familiale, peu seraient capables de dresser l'inventaire de mesures ; le dispositif se décline sur 50 canaux et d'une façon absurde, car les bénéficiaires ne s'en rendent pas souvent compte, comme ils ne réalisent pas combien ils sont aidés.

L'aide n'est pas assez forte pour chaque personne, alors qu'au total elle est cependant élevée. Et puis c'est parfois très mal orienté pour ne prendre que l'exemple de l'APE.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Comment cela se passe-t-il au Royaume-Uni ? Est-ce l'équivalent de la prime à l'emploi ? L'aide est-elle ciblée sur les parents, alors que les familles sont souvent monoparentales ?

**M. Gilbert Cette** : Il suffit d'avoir des enfants ; cela concerne donc les familles monoparentales, recomposées ou traditionnelles. Quelle que soit la configuration familiale, on peut en bénéficier. Les conditions de l'amplification du *Work families tax credit* tiennent à l'existence d'enfants à charge et de frais de garde.

Le principe de base en est qu'il s'agit d'un revenu qui s'ajoute aux revenus de l'activité ; il est amplifié surtout pour les bénéficiaires ayant des enfants jeunes, davantage encore pour ceux qui paient des frais de garde, car les frais de garde représentent une donnée importante dans l'alternative : travailler ou rester à la maison.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Vous parliez d'un million et demi de personnes au Royaume-Uni et de huit millions chez nous. Quelle catégorie forme en France ces six millions et demi de personnes ?

**M. Gilbert Cette** : Une quantité de personnes. Un grand nombre de réflexions est actuellement mené sur ces systèmes et l'efficacité de la prime à l'emploi. Il existe un consensus parmi les économistes pour penser que cette forme de politique est bonne dans son principe, mais qu'elle a, pour l'heure, en France plusieurs sources d'inefficacité. L'une d'entre elles a été soulignée par le Conseil national des impôts : le bénéfice de la prime pour l'emploi et son fait générateur sont souvent très éloignés l'un de l'autre. Pour des personnes qui ont une forte préférence pour le présent, car ils vivent au jour le jour, un dispositif qui rémunère dans 18 mois un choix opéré aujourd'hui est peu efficient. Au Royaume-Uni, l'aide est immédiate, car gérée par les entreprises ; elle s'ajoute à la paye.

Aux États-Unis, c'est un peu la même logique qu'en France : une gestion par la voie fiscale.

Le système est déclaratif en France et l'on pense que le taux de fraude et de versements indus est assez élevé, même si nous manquons encore d'une étude détaillée.

L'autre source d'inefficacité tient dans le fait que la mesure est peu ciblée. Si nous voulons réellement inciter des personnes peu qualifiées à se porter sur le marché du travail, il faut décliner la prime pour l'emploi de manière différente selon les avantages et les inconvénients à se porter réellement sur le marché du travail. Or, ces facteurs négatifs ou positifs ne sont pas les mêmes pour les parents de jeunes enfants qui ont des frais de garde que pour ceux qui n'en ont pas. Ce besoin de démultiplier la prime à l'emploi dans le cas de frais de garde est vraiment très important. Toutes les analyses portées sur ce point développent ce point de vue. Je renvoie au rapport du Conseil d'analyse économique actuellement sous presse et déjà disponible sur le site du CAE. C'est aussi ce que le rapport de Pierre Cahuc et Michèle de Bonneuil préconise très fortement. Un fort consensus se dégage sur ce point. Décliner plus fortement le dispositif signifie toutefois dégager des ressources. Nous pensons que ces ressources doivent être celles de l'allocation parentale d'éducation. Nous percutons une façon de décliner la politique familiale. Les difficultés ne sont pas celles de l'économiste ...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Elles sont culturelles.

**M. Gilbert Cette** : Les dépasser ne relève plus de mon travail, mais du vôtre.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Vous pouvez nous y aider. La corrélation positive entre le nombre de femmes au travail et le taux de fécondité est intéressante ; elle constitue un argument fort contre l'allocation parentale d'éducation.

Quand vous êtes intervenu sur ce thème devant le Premier ministre, avez-vous senti si cela faisait partie ou non de sa réflexion sur la cohésion sociale ?

**M. Gilbert Cette** : Une très bonne disposition a été décidée par le Président de la République : regrouper dans un même dispositif plusieurs formes d'allocations. À partir du moment où l'on achève de construire ce dispositif, l'avis d'experts, même répété, qui viennent mettre en garde contre certains éléments de l'ensemble, paraît peu performant – c'est là un euphémisme !

L'orientation arrêtée et qui a revêtu cette forme concrète, dont l'évolution n'est pas encore achevée, s'est faite sans prise en compte d'un tel souci dans la réflexion initiale, pourtant avancé par de nombreux économistes, dont je fais partie.

Je voudrais souligner une autre difficulté. A ce temps partiel et à ce temps choisi, sont opposées à la fois des personnes dotées d'une vision, déjà évoquée ici, de la politique familiale et des personnes auxquelles j'ai été conduit à être confronté dans mes présentations et qui sont animées de sentiments féministes. Je dois préciser que ce n'est qu'une partie des personnes qui se disent féministes ; d'autres ont entendu ce discours avec beaucoup d'intérêt.

Pourquoi un si mauvais accueil ? Si l'on ouvre la possibilité du temps choisi pour permettre cette concrétisation, les personnes qui s'y précipiteront seront des femmes, compte tenu de la division sexuée du travail domestique, en l'état actuel de notre culture.

Nous risquons donc de renforcer cet aspect et de faire en sorte que certaines femmes, actuellement contraintes à temps plein, passent à temps partiel, ce qui renforcerait la division sexiste du travail. Nous avons réponse à cela : nul n'a à faire des choix contre les gens, mais nous pouvons agir de façon culturelle. A aller dans le sens voulu par les intéressés permet d'éviter l'écueil d'imposer des pratiques. Nous pouvons toutefois tirer des sonnettes d'alarme, recourir à la pédagogie et sensibiliser sur des manières de faire, car certains choix peuvent conforter des rôles traditionnels et se révéler à terme coûteux. Quand des familles se séparent, les personnes qui ont fait le choix d'un temps partiel durable se trouvent pénalisées en termes de droits acquis, de retraite, etc. Elles peuvent se retrouver en situation de pauvreté. Il faut évidemment sensibiliser les personnes à de telles questions. Mais sensibiliser ne veut pas dire choisir à leur place ; or, pour l'instant, je constate une insatisfaction très forte des femmes à laquelle il faut répondre.

L'opposition n'est pas le seul fait de personnes ayant une vision traditionnelle, elle vient aussi de personnes qui souhaitent défendre les femmes.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Le temps partiel choisi est-il possible pour tous les métiers ou reste-t-il cantonné à certaines formes d'activité ?

**M. Gilbert Cette** : En amont de la réponse à votre question, je précise que le temps choisi ne signifie pas forcément le temps partiel. Trente-cinq heures peuvent se décliner avec le temps choisi. Trente-cinq heures peuvent constituer l'enfer en termes de compatibilité entre activité familiale et activité professionnelle ou s'organiser très bien selon la disposition de ces heures. Le temps choisi ne se résume pas à l'aspect quantitatif du temps partiel.

Pour répondre à votre question, je précise que c'est difficile, mais possible. Une généralisation du temps partiel suppose beaucoup de souplesse des deux côtés et de l'intelligence dans la création de contrats. Il faut laisser les partenaires avoir cette intelligence. La recherche d'une compatibilité pour des mères de jeunes enfants ne doit pas non plus interdire une plus forte disponibilité à des périodes de pics qui doivent être prévisibles. Ces accords doivent prévoir les modalités par lesquelles on peut anticiper ces variations de l'activité pour organiser la garde des enfants avec des solutions familiales ou avec des solutions sur le marché des *baby-sitters*. Il revient aux partenaires sociaux, dans le cadre des accords de temps choisi, de négocier toute l'ampleur de la disponibilité et d'autres points aussi. Il est clair que le temps choisi ne signifie pas que le salarié puisse imposer quoi que ce soit ; c'est un équilibre à trouver. Le chef d'entreprise doit être en mesure de faire passer dans un accord de temps choisi la couverture de besoins liés à des pics, qui peuvent être l'été pour le secteur du tourisme ou l'automne pour les jouets. Dans les secteurs où l'on ne peut anticiper des pics, les désirs des salariés peuvent être un peu moins pris en compte face aux besoins des entreprises dans ces accords de temps choisi. Tout doit pouvoir se concilier avec de la prévisibilité. Et cela devient un jeu gagnant-gagnant. C'est là l'intelligence. Seuls les partenaires sociaux peuvent conclure de tels accords.

Dès lors, comment inciter les partenaires sociaux à emprunter cette voie ? Pour être clair, les incitations au temps partiel devraient être conditionnées à l'existence d'un accord de temps choisi. Les pouvoirs publics donnent aux chefs d'entreprise un intérêt à se porter demandeurs. Cela ne devrait être qu'un accord majoritaire, afin que les représentants des salariés soient incités à connaître le souhait des salariés.

Vous posiez l'importante question à laquelle nous avons beaucoup réfléchi avec Jacques Barthélémy et d'autres personnes de la Délégation générale à l'emploi et à la

formation professionnelle, celle des droits sociaux, car nous avons bien en tête qu'ils sont partiels dans le cadre du temps partiel, ce qui peut être maigre. Les prestations en nature sont des droits universels ; ainsi, un assuré social qui se fait renverser dans la rue a droit aux mêmes soins, qu'il travaille à temps partiel ou non. En revanche, les prestations en espèces présentent une situation plus diverse. Il n'y a aucune raison que les indemnités journalières ne se déclinent pas comme le salaire pour les travailleurs à temps partiel. On n'accordera pas des indemnités journalières à taux plein à un travailleur à temps partiel. Pour les indemnités chômage, il nous semble que la logique est identique.

La difficulté concerne particulièrement le risque vieillesse. Comment prendre en compte le fait que des personnes, bien souvent des femmes, qui ont travaillé longtemps à temps partiel se retrouvent avec des pensions assez basses ? Qu'en penser et comment agir ?

Première proposition avancée : il faut ouvrir aux salariés à temps partiel la possibilité de cotiser à la seule retraite sur la base d'un temps plein, tant pour les cotisations salariées que pour les cotisations employeurs, de façon à cumuler les droits. Ils cotiseraient plus que proportionnellement à leur revenu d'activité. À la réflexion, l'ouverture de ce droit a semblé exorbitante. Cela aboutirait à un rendement de l'euro de cotisation sociale exceptionnellement élevé. S'il nous a semblé que le minimum serait d'ouvrir aux salariés à temps partiel le droit à cotiser, eux et leur chef d'entreprise, sur la base d'un temps plein pour l'ensemble de leurs risques sociaux – maladie, chômage, famille, retraite –, cela aboutit à un prélèvement social très élevé. Mais avant de décliner les taux des cotisations risque par risque, il faut réfléchir davantage, la réflexion n'est pas encore assez mûre.

L'ouverture des droits sur l'ensemble des risques devrait être avérée, cela va de soi. Faut-il aller plus loin ? Cela mérite réflexion. Cela représente un coût et peut aboutir à des situations exorbitantes inégalitaires. Or, l'on peut avoir le souci d'égalité pour l'euro dépensé pour sa protection sociale. Si l'on cotise sur la base de son revenu à temps partiel pour une retraite à taux plein, cela définit un rendement de la contribution très élevé qui semble exorbitant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quand la situation de précarité survient, au moment de la retraite ou d'un divorce, elle devient préoccupante.

**M. Gilbert Cette :** Je suis d'accord avec vous. Il faut prolonger la réflexion. De l'avis unanime de toutes les personnes que j'avais rencontrées dans le cadre de l'élaboration de ce rapport – des responsables de l'administration, des juristes, des économistes –, il semblait qu'il convenait d'avancer prudemment et de réfléchir davantage. Les bonnes intentions peuvent aboutir à des inégalités. L'on ne peut avoir d'avis tranché.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vos propos sont très riches d'enseignements ; ils sont également inquiétants.

**M. Gilbert Cette :** L'affaire est complexe.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** J'ai souhaité que nous l'abordions dans cette Délégation, car au sein de la population féminine, c'est une préoccupation de plus en plus importante ; toujours plus de personnes travaillent à temps partiel et réalisent au moment de prendre leur retraite de l'erreur qu'elles ont pu commettre. En partant de bonnes intentions, l'on a oublié de réfléchir aux conséquences.

**M. Gilbert Cette :** Je ne saurais trop vous inviter à étudier le cas des Pays-Bas.



**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Le pourcentage de temps partiel y est considérable.

**M. Gilbert Cette :** Avant, les Néerlandaises ne travaillaient pas ; la situation des Pays-Bas n'est donc pas similaire à la nôtre.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Elles utilisent le temps partiel pour entrer dans le monde du travail, alors que chez nous c'est l'inverse.

**M. Gilbert Cette :** Néanmoins, reportons-nous à nouveau à l'étude de Chronopost. Vous y noterez le drame que vivent certaines femmes pour concilier leur vie professionnelle – elles ont envie de ne pas renoncer à leur carrière – et leur vie familiale. Cette enquête faite par IPSOS est poignante.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** À notre niveau, si nous pouvons faire évoluer les choses, ne fut-ce qu'à la marge, nous le ferons ; c'est une obligation pour nous.

**M. Gilbert Cette :** Une sensibilisation sociale est nécessaire ; elle est transpartisane. Des réunions transpartisanes avec des spécialistes et des partenaires sociaux peuvent faire avancer les choses. À gauche comme à droite, l'on rencontre des personnes intéressées et motivées par ces questions.



**Audition de Mme Danièle Touchard,  
directrice du Bureau des temps à la mairie de Rennes**

*Réunion du mardi 15 juin 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous sommes heureux d'accueillir Mme Danièle Touchard, directrice du Bureau des temps à la mairie de Rennes et ancienne déléguée à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'administration municipale. La création d'un Bureau des temps dans chaque commune était l'une des recommandations formulées par M. Edmond Hervé, maire de la ville de Rennes, dans le rapport « Le temps des villes », qu'il avait remis en juin 2001 à Mme Nicole Péry, secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à M. Claude Bartolone, ministre délégué à la Ville. Mais il n'en existe pas dans toutes les villes ?

**Mme Danièle Touchard :** Leur nombre augmente cependant. Il y en a à Nancy, Paris, Rennes, Poitiers, dans le département de la Gironde, le territoire de Belfort, le département de l'Isère, à Grenoble et à Marseille. Ces Bureaux des temps commencent à se développer, mais c'est une idée complexe à expliquer.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous souhaitons connaître votre réflexion quant au travail que vous réalisez au sein de ce Bureau, mais aussi savoir la façon dont vous avez mené cette mission sur les temps, aussi bien le temps de travail, que le temps professionnel et le temps familial.

Nous aimerions, d'une part, connaître le bilan de la ville de Rennes et, d'autre part, obtenir des éléments précis et concrets sur les actions menées, leurs conséquences pour les employeurs et les personnels, notamment en termes de satisfaction au travail, et leurs insuffisances éventuelles.

**Mme Danièle Touchard :** Je me propose de dresser un tableau général, puis de répondre sur les évaluations en cours et passées, notamment en matière d'égalité.

Bien que la préoccupation de cette Délégation soit le travail à temps partiel, je voudrais d'abord en quelques mots évoquer la ville de Rennes et son travail sur cette question depuis presque vingt ans. Travailler sur les temps – sans encore s'appeler Bureau des temps – ainsi que sur l'égalité témoignaient d'une volonté forte du maire et des responsables de l'administration municipale, qui s'exprimait parfois de manière très volontaire, mais aussi, dans certains cas, de manière contingente.

Nous avons d'abord travaillé au sein de l'administration municipale, et nous essayons maintenant d'élargir ce travail à l'ensemble de la ville, à partir des connaissances acquises en interne.

Rennes est la capitale de la Bretagne. Elle compte 213 000 habitants au sein d'une agglomération de 38 communes, qui totalise 330 000 habitants. Il s'agit de petites communes, puisque de 213 000 habitants à Rennes, nous passons à 330 000 habitants pour l'agglomération. Seules deux communes dépassent 10 000 habitants dans la couronne. La situation n'a rien de commun avec celle de villes proches, comme Nantes, par exemple.

Nous avons également un statut de capitale universitaire, puisque nous accueillons 55 000 étudiants.

Depuis les années 70, l'industrie automobile (PSA), ainsi que des activités liées aux hautes technologies sont venues s'installer et s'appuyer sur l'université, notamment sur la faculté de sciences.

Plusieurs éléments ont créé ce cadre favorable à l'expérience rennaise sur « temps et égalité » : les excellentes performances scolaires et universitaires des filles en Bretagne ; un maillage associatif fort, notamment dans le domaine de l'égalité femme-homme, dont sont issus nombre d'élus et de femmes élues ; un intérêt ancien pour l'Europe qui a conduit les acteurs à s'appuyer sur le droit européen comme levier pour l'égalité ; la longévité des équipes municipales, car ce sont des problématiques qui demandent du temps, et il est vrai que deux maires seulement – des universitaires – se sont succédés, M. Henri Fréville, centriste, de 1953 à 1977, puis M. Edmond Hervé depuis 1977, à la tête d'une municipalité de la gauche plurielle ou d'union de la gauche ; la mise en place des trente-cinq heures dès 1983 dans l'administration qui a obligé à poser la question de l'organisation du temps...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente : Dès 1983 ?**

**Mme Danièle Touchard :** Oui. Cela se passait dans le cadre de contrats de solidarité signés avec l'Etat pour créer des emplois. A l'époque, avaient été créés près de 450 emplois, même si ce nombre a donné lieu à discussion. Nous n'avons pas créé de postes de maçon, par exemple, mais nous avons créé les aides ménagères ou les bibliothèques de quartier. C'était en 1983.

Dernier élément, une culture de concertation, puisque le comité de développement a été créé dès 1986 et d'inter-communalité : le district avait été mis en place sous le mandat de M. Henri Fréville, précédent maire.

Comment s'est passée cette prise de conscience que le temps peut être un élément de discrimination entre les hommes et les femmes ? Si c'est une évidence aujourd'hui, cela ne l'était pas en 1990.

Au début des années 90, Rennes était bien placée et on saluait sa qualité de vie, jusqu'à ce qu'un article publié dans *Biba* place Rennes en douzième position sur seize villes, créant un grand émoi chez les élus. Mme Anne Cogné avait notamment dit : « *Mais nous faisons beaucoup pour les femmes en termes de crèches, d'accueils pré- et péri-scolaires, et nous sommes très mal placés.* » Le décalage est lié notamment aux bonnes performances scolaires et universitaires des filles, mais à leur sous-représentation dans les postes d'encadrement (Maintenant, elles sont aux postes d'encadrement, mais elles ne sont toujours pas dans les postes de direction).

Cette même année 1990, une étude a été conduite sur les trajectoires des femmes cadres au sein de l'administration municipale, qui représente 4 000 personnes et 200 métiers avec...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente : 4 000 personnes ?**

**Mme Danièle Touchard :** En effet, l'administration municipale comprend notamment 400 personnes dans les crèches, 400 dans les jardins, 600 dans les écoles, etc. Les personnels des écoles d'Art, du conservatoire, du musée sont également des employés

municipaux. Les phénomènes de ségrégation se retrouvent ici identiques à ceux de l'ensemble du marché du travail, avec une forte féminisation puisque les services techniques diminuent globalement et que les services à la personne se développent.

Cette enquête sur les trajectoires des femmes cadres ne devait pas aboutir sur une problématique de temps ; or c'est bien cette problématique de temps qui est apparue en permanence. L'étude avait été réalisée par Annie Junter, titulaire d'une chaire d'études féministes à l'université Rennes II. Mme Yvette Roudy avait créé quelques chaires, une à Paris, une à Toulouse, une à Rennes ; cette dernière est échue à Annie Junter dont la thèse portait sur « *La place des femmes dans le code du travail* ».

Les femmes cadres, vous le savez, sont plus célibataires, moins mères. Elles ne sont pas entrées dans le monde du travail en compétition avec les hommes : les chefs de service sont des hommes et les femmes occupent soit des postes nouvellement créés, au sein des services de la communication ou des relations internationales, soit des postes de chargées de mission, c'est-à-dire qu'elles préparent des dossiers pour des hommes qui vont les présenter le soir à un moment où, globalement, elles sont rentrées à la maison. Tant que l'effet de concours et d'école fonctionne, elles sont présentes, mais elles ne sont pas repérées, donc, personne n'est là pour reconnaître leur valeur. Le temps a donc une incidence.

Progressivement, les femmes ont exprimé qu'elles avaient envie de fonctionner différemment. Elles se sont déclarées efficaces, maîtrisant leur temps, mais peu reconnues puisque, pour faire carrière, il fallait s'aligner sur le « modèle masculin de l'horloge », selon la formule d'Annie Junter. Les femmes rêvaient d'agir différemment, d'introduire de nouveaux modes d'organisation pour mieux harmoniser vie professionnelle et vie personnelle.

Cette phase de réflexion n'avait pas été demandée par les femmes, mais Mme Anne Cogné, alors élue, l'a concrétisée en mettant en place un groupe de réflexion et de propositions, institutionnalisé en 1994, devenu le « groupe égalité des chances entre les femmes et les hommes », pour reprendre le vocabulaire européen. En 1995, le poste de délégué a été créé ainsi que différents groupes de travail dont un, intitulé « rapport au temps », auquel je m'attacherai aujourd'hui, puisqu'il traite du sujet de vos préoccupations.

Les réflexions de ce groupe ont porté sur deux thèmes. Le premier était la réorganisation du temps de travail en général et le second, la diminution des emplois incomplets. Je vous en parlerais, car c'est un monde d'exercice peu connu, y compris dans la fonction publique territoriale.

L'accord de 1982 avait mis en place une organisation basée sur cinq journées de travail de sept heures par jour. C'était très important. Les débats de l'époque sont là pour témoigner du bonheur que cela représentait, de travailler sept heures et de rentrer chez soi. C'est probablement la solution la plus compatible avec la prise en charge des enfants petits lorsque l'on habite dans une ville de province. C'était 7 x 5, soit 35 heures par semaine.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Etait-ce des horaires variables ?

**Mme Danièle Touchard :** Cela pouvait être des horaires variables sur des postes fixes, mais les horaires variables ne s'appliquent qu'aux personnes qui travaillent dans les bureaux. Pour beaucoup, il s'agissait de travail en équipe ; dans les jardins, les crèches, les maisons de retraite. Ces agents travaillent de manière différente, souvent par roulements.

Mais revenons aux groupes de réflexion et de propositions : les femmes ont fait des propositions plus diversifiées et, pour être crédibles et parce qu'elles en avaient la conviction, elles ont pensé qu'elles devaient interroger les usagers, les usagers du service public étant essentiellement des « usagères ». Des enquêtes l'ont confirmé à Rennes où, à plus de 60 %, ce sont des femmes qui sont concernées. Ce sont elles qui s'occupent le plus des enfants, qui vivent plus vieilles, et qui font les démarches administratives. Globalement, les usagers du service public sont très souvent des femmes qui, maintenant, travaillent.

Il a été proposé de réaliser une enquête sur les besoins des usagers, ainsi que sur les aspirations des agents : ils varient selon que l'on est une femme ou un homme, que l'on a 20 ans sans enfant, 30 ans avec de jeunes enfants ou 50 ans avec le souhait de partir en longs *week-ends* ; une analyse a été faite sur les capacités des services. Les mesures ont été prises par la direction générale et il a été décidé que la journée de travail de sept heures restait la référence – c'était un élément fort dans notre culture –, mais que l'on pouvait admettre des dérogations à sept heures et demie. Cela est arrivé, mais nous ne sommes pas revenues à 8 heures de travail par jour.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Sept heures et demie, cela signifie-t-il qu'on ne travaille pas le vendredi après-midi ?

**Mme Danièle Touchard :** Cela peut être le vendredi après-midi, mais on reste à 35 heures. Cela peut être aussi 70 heures sur 15 jours. On cherchait à vraiment s'adapter aux besoins du service. Par exemple, en ce moment, il semble normal que les personnes du service des jardins travaillent toutes et ne puissent pas prendre de congés.

Cela aussi a été l'occasion de prises de conscience de situations particulières. Les plombiers et les chauffagistes, autre exemple...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Eux ne prennent pas de congé en hiver.

**Mme Danièle Touchard :** Cela vous semble être le bon sens, mais ce n'est pas si évident de faire évoluer cette grosse machine qu'est l'administration municipale. Le fait de réaliser ces enquêtes a permis l'évolution de nombreux éléments en interne.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ils ont compris qu'il fallait qu'ils travaillent différemment.

**Mme Danièle Touchard :** Ils le comprennent, mais ils n'ont pas obligatoirement envie de changer.

Malgré tout, notre surprise a été – puisque nous parlons de services où il y a des hommes – de constater que les plus réfractaires au changement étaient les plus jeunes et non pas les plus âgés, comme nous le pensions. En fait, ceux qui travaillent dans le service public sont les éléments fixes du couple et ce sont eux qui s'occupent des enfants. Une enquête sur les gardes d'enfants malades a montré que, contrairement à l'idée reçue, elles touchaient autant d'hommes que de femmes, parce que ce sont ceux qui disposent de la meilleure protection. Ils gardent les enfants et deviennent les pivots de la famille.

Alors que le chef de service pensait par exemple que de jeunes couvreurs qui avaient travaillé dix ou douze heures par jour en Belgique ou ailleurs, seraient ravis de faire de grosses journées pour récupérer du temps et jardiner, ce comportement n'a absolument pas été noté.

De plus, s'agissant du logement, plus ils sont jeunes, plus ils habitent loin, en raison du prix des terrains. C'est un élément que nous n'avions pas mesuré.

Quant au temps partiel, il a été octroyé de manière systématique, mais négocié et organisé. Cela vous semble aussi une évidence. Pourtant, ce n'est pas toujours le cas. Dans les crèches, par exemple, les personnels demandent souvent à travailler à temps partiel car, en général, ce sont des personnes attirées par les enfants et qui ont aussi envie de s'occuper des leurs. Le mercredi, les crèches connaissent une baisse d'activité. Nous avons demandé aux salariés de travailler moins ce jour ainsi que pendant les petites vacances scolaires, à cause de la baisse constatée du nombre d'enfants. Des exemples de ce type permettent de favoriser le changement. Tout le monde y trouve son compte. Une salariée disait que « *plus elle était avec les enfants des autres, plus elle était avec les siens* », c'est-à-dire que les jours où tous les enfants sont présents, elles font des journées plus longues, mais elles récupèrent des jours où elles peuvent être avec les leurs et où elles gagnent du temps pour elle.

Le cas le plus compliqué a été celui des cadres. La grande divergence entre le groupe égalité et la direction générale a porté sur les forfaits, qui imposent de très longues journées. Symboliquement, avoir le forfait, c'était être un chef. Après quelques incompréhensions, les choses ont fini par bien se mettre en place. Des expérimentations ont été menées dans cinq lieux et sont, maintenant, généralisées à l'ensemble des services.

Un autre phénomène propre aux collectivités locales, et souvent peu connu, est celui des agents qui travaillent à temps incomplet. Ce ne sont pas des temps partiels. Les temps partiels résultent d'une volonté de personnes qui souhaitent réduire leur activité et réduisent leur salaire. Les emplois incomplets sont très différents et concernent les femmes. Ce sont les « métiers dérivés des activités domestiques », tout ce que les femmes ont fait gratuitement dans leur foyer, c'est-à-dire faire du ménage auprès des personnes âgées, s'occuper des enfants ou des personnes âgées. Sylvie Schwartz les nomme les « métiers de toujours », j'ai trouvé cette expression assez jolie.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quels sont ces métiers ?

**Mme Danièle Touchard :** Ce sont tous les métiers traditionnels des femmes, ceux qu'elles ont exercé gratuitement en tant que fille, mère et épouse, les métiers où elles ont toujours été présentes, dans les hôpitaux ou ailleurs.

Pour requalifier ces métiers, nous avons sollicité un programme européen, le programme PIC-EMPLOI NOW. A Rennes, il s'intitulait « Rennes, égalité des chances », puis « Rennes, apprendre au féminin ». Ces programmes nous ont permis de qualifier et de professionnaliser ces femmes, d'améliorer leurs conditions de travail et de lutter contre l'illettrisme.

Nous avons découvert alors que de nombreuses femmes occupaient leur emploi à temps incomplet. Une fonctionnaire à temps incomplet ou à temps partiel bénéficie d'une retraite de la CNRACL, si elle travaille à plus de 18/20<sup>ème</sup>. Elle bénéficie également de congés de longue durée et de longue maladie. Elle dispose de l'ensemble des garanties des fonctionnaires territoriaux. Mais certaines femmes travaillaient à temps incomplet, en dessous des fameux 18/20<sup>ème</sup>, le plus souvent dans des écoles ou des crèches, et avaient souvent, en plus, des emplois du temps hachés. Nous les avons donc requalifiées. 219 agents ont bénéficié d'augmentation du temps de travail, en travaillant par séquence, soit le matin de 7 h 30 à 15 h 30 soit l'après-midi de 11 h à 19 h. C'est une grande réussite,

ces grandes plages horaires facilitent l'accès aux services, contrairement aux journées partagées entre le matin, le midi et le soir.

Ces expériences menées au sein de l'administration municipale, le débat externe sur la parité ainsi qu'une sensibilisation des décideurs administratifs et des organisations syndicales – car si ces femmes étaient délaissées, c'est que les organisations syndicales ne s'étaient pas mobilisées pour améliorer leur situation –, nous ont appris à lire les discriminations et à identifier les problèmes d'articulation des temps sociaux, notamment pour les femmes et personnes les plus vulnérables.

Quels sont les besoins observés hors de l'administration municipale par le Bureau des temps, mis en place par Edmond Hervé en 2001, comme il l'avait préconisé dans son rapport sur le temps des villes ?

Structurellement, un Bureau des temps ne représente rien ; il est composé de trois personnes. Ce n'est qu'un petit service transversal.

Dans le cadre de ce Bureau des temps, nous avons reçu tout d'abord pour mission de connaître les modes de vie, les besoins et les contraintes en terme de temps des usagers de la ville, des employeurs, des salariés et des prestataires de service. Cette notion de Bureau des temps est venue d'Italie par l'intermédiaire d'Annie Junter. Son principe est de mettre en place des tables quadrangulaires réunissant des représentants de toutes les composantes de la société : employeurs, salariés, prestataires de service, élus décideurs et usagers de la ville. Il s'agissait, en liaison avec le comité de développement économique et social du pays de Rennes (CODESPAR), de se concerter avec ces acteurs au niveau de l'agglomération. Nous sommes, en effet, de moins en moins en rapport avec des citoyens ou des habitants de la ville, mais plutôt avec des usagers de la ville, qui habitent un lieu et viennent faire leurs courses ou fréquenter des services culturels dans un autre lieu, ce qui engendre beaucoup de déplacements. Nous rencontrons d'ailleurs quelques difficultés à identifier nos interlocuteurs. Notre mission consistait aussi à préconiser des évolutions ou des créations de services, le tout sur un fond de sensibilisation générale.

Nous avons bénéficié d'un nouveau programme européen Equal, intitulé cette fois « Rennes, égalité des temps », ayant pour objet d'agir sur les temps sociaux comme facteurs de lutte contre les discriminations qui affectent particulièrement les femmes, agents de nettoyage et cadres, ces deux catégories socioprofessionnelles nous apparaissant susceptibles d'éclairer la situation de la population en général. Le choix du secteur du nettoyage repose sur le nombre de ses agents : 12 000 personnes pour 330 000 habitants. Cela représente le premier métier de femmes sur le bassin d'emploi de Rennes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Occupent-elles vraiment des temps partiels ?

**Mme Danièle Touchard** : Oui, des petits bouts de temps. Elles sont présentes dans les hôpitaux, les cliniques, les lycées, partout.

Ce deuxième projet prévoit des études, des conférences, des rencontres. Ces études sur les agents d'entretien dévoilent certains éléments. Elles ont mis en évidence les difficultés des salariés lors de leurs différents temps de vie. Il en résulte souvent du stress pour les femmes cadres, de la fatigue physique pour les agents d'entretien, qui sont en mauvaise santé – elles mangent n'importe quoi, n'importe quand, n'importe où, y compris sous des abris bus – et psychologique, elles ont des problèmes avec leurs enfants et culpabilisent. Ce tableau est aggravé par le fait qu'elles veulent être des « mères aimantes et



des épouses attentives », pour reprendre la formule entendue, ce qui crée ces vécus douloureux, marqués par les conditions de vie difficiles.

Des pistes de réflexion émergent et nous avons essayé de lister l'inventaire des besoins. Je vous laisserai l'étude. Les difficultés et les souhaits des salariés interviewés montrent que de nombreux services restent à développer, à organiser, à inventer, à expérimenter pour améliorer l'articulation des temps de vie. Nous avons actuellement neuf pistes de réflexion, mais il faut prendre en considération que cette commande émane d'une collectivité en tant qu'acteur-collectivité.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous y réfléchissez depuis 1983. Qu'il n'y ait pas eu de changement depuis témoigne du degré de blocage des mentalités !

**Mme Claude Greff :** Pour que ce problème soit si peu perçu, il y a véritablement une volonté pour que les choses ne s'arrangent pas. Ce constat est inquiétant.

**Mme Danièle Touchard :** Il y a des avancées, notamment des employeurs, et des services. Je prenais l'exemple de PSA qui lançait une chaîne de montage ; très rapidement, des bus ont été mis en place par la métropole et la ville de Rennes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** PSA développe une politique d'égalité professionnelle. Est-ce la ville de Rennes qui met des bus à disposition ?

**Mme Danièle Touchard :** Oui, car PSA dispose de bus à l'extérieur ; mais il restait à relier Rennes et la métropole. Mais c'est complexe, car le souci des collectivités est de savoir jusqu'où accompagner.

**Mme Claude Greff :** Cette réflexion mérite que l'on s'y intéresse et le travail de notre Délégation en témoigne. Cependant, bien que vos propos amènent à constater des avancées, je suis effrayée de la situation en 2004.

**Mme Danièle Touchard :** Vous prêchez une convaincue, mais démontrer qu'un travail incomplet est une discrimination a nécessité dix ans. Et pourtant nous sommes soutenus par le maire lui-même.

Nos femmes cadres, celles qui ont réussi à être ingénieur ou à entrer à France Télécom, sont stressées. Elles ont mauvaise conscience. Il me semble aussi qu'elles se mettent des barres trop hautes.

**Mme Danielle Bousquet :** Elles n'ont pas le choix, l'organisation les y conduit.

**Mme Danièle Touchard :** C'est vrai sur le plan professionnel aussi bien que privé. Leurs enfants doivent être parfaits. Ils sont occupés en permanence, ils font de l'anglais à trois ans... Il me semble que nous devons jumeler cette question du temps à une réflexion plus générale.

**Mme Claude Greff :** Nos enfants vont perdre leur jeunesse ou plutôt cet état d'insouciance liée à la jeunesse et la notion du « temps perdu », inutilisé, mais non moins constructif.

**Mme Danièle Touchard :** Il est effrayant de constater que ces enfants participent à sept ou huit activités, et ne savent plus rien faire seuls.

**Mme Claude Greff :** Bien que ce soit inquiétant, nous sommes malheureusement obligées d'en faire le constat, puisque les femmes y sont contraintes.

**Mme Danièle Touchard :** Il y a une pression formidable qui s'exerce sur les femmes. A Rennes, les services de la petite enfance essaient de redonner du sens à la cour de récréation, car c'est le lieu nécessaire pour se recréer, bien que, comme tout le monde, nous ayons mis en place de nombreuses activités. Nous devons parvenir à faire entendre qu'il y a besoin de temps de vacances pour l'esprit, de ne rien faire, de jouer. Par ailleurs, c'est aussi le lieu où l'on établit des liens avec les autres, sans lesquels on en fait de petits êtres très individualistes.

Je continue à vous livrer les pistes que nous essayons de construire.

Ces femmes rencontrent des problèmes de déplacements, notamment les femmes de ménages qui travaillent sur des sites extrêmement éclatés. Nous avons mis en place le VAL avec des plates-formes multi-modales, vélos, voitures, bus, pour lesquelles un billet unique a été créé.

Il faut créer des lieux de repas car ces femmes de ménage mangent sur le pouce, sur un coin de bureau, dans leurs voitures ou sous les abris bus. Il est d'autant plus atterrant de le savoir que, sur une des deux zones d'activité que nous observons, il existe un restaurant universitaire et un restaurant inter-entreprises.

La gestion administrative et domestique devrait être allégée. Un suivi et une aide aux devoirs sont redemandés : il faut prévoir une occupation des jeunes, ou au moins une information, car nous avons l'impression d'avoir déjà fait beaucoup de choses, mais qui ne sont pas encore suffisamment connues. Il faut améliorer les gardes d'enfants, car il existe toujours un déficit en crèches et garderies. Nous travaillons maintenant à l'échelle de l'agglomération.

Il faut réfléchir aux aides aux loisirs familiaux car, quand on manque de temps, on n'organise plus les réceptions entre amis ou en famille. Nous avons aussi à inventer des activités pour le *week-end*, y compris pour les femmes cadres, car elles se retrouvent souvent dans un environnement inconnu. Elles arrivent dans nos villes pour leur travail et n'ont pas toujours des amis en dehors de ce cadre.

Il existe des phénomènes de solitude que nous n'avions pas repérés auparavant. Il faut donner la possibilité d'accéder aux loisirs et au temps pour soi, surtout en direction des femmes seules qui ressentent plus encore la sensation de ne pas avoir de temps et une culpabilité à s'occuper d'elles-mêmes.

Nous allons essayer de nous engager à trois niveaux :

Le premier, à l'échelle de l'agglomération, pour améliorer les services offerts.

Le deuxième, sur la zone d'activités. En France, dans les années 70-80, on a créé des zones d'activités dont on a confié la réalisation à des aménageurs, comme si personne ne vivait sur ces zones d'activités. Il n'y a donc pas de coiffeur, pas de services, pas d'activités. Nous devons essayer de réfléchir à un réaménagement possible et mettre en place une information importante sur l'offre associative, les chèques-découverte, les politiques événementielles. Nous avons la sensation que ces informations, qui sont bien faites en centre-ville et maintenant dans les quartiers, doivent entrer maintenant dans les lieux de travail. Il faut que nous travaillions en collaboration avec les comités d'entreprise

et, peut-être, les employeurs pour développer une information visant à créer des réseaux de sociabilité au niveau de l'agglomération.

Nous réfléchissons à la création de « maison des salariés » mais, visiblement, auprès des employeurs, ce terme ne convient pas. Nous allons peut-être plutôt parler de « kiosques services », expression qui passe mieux. Ce serait des lieux de repos permettant un temps pour la sieste, pour le coiffeur, pour l'esthéticienne ou pour faire de la gymnastique. Les Italiennes font très bien cela. Ces lieux accueilleraient des services marchands ou de restauration rapide, des services d'informations sur la formation, tout ce qui touche aux loisirs et à l'accueil des enfants.

Le troisième niveau d'intervention se situe au niveau idéologique, culturel et politique pour lutter sur le plan de la communication locale contre les ségrégations homme-femme. Nous en reparlerons, car nous ne savons pas bien faire cela. C'est vraiment un axe fort.

En résumé, nous envisageons un travail sur l'agglomération, sur les zones d'activité et sur les stéréotypes, pour essayer d'« entamer » le travail à temps partiel.

Nous réalisons également une enquête auprès des employeurs du secteur privé. Le bilan à mi-parcours était plutôt décevant. Leur première réponse a été de considérer qu'il s'agissait d'une question intéressante, mais que les 35 heures ayant été mises en place, les employeurs ne souhaitent pas, quant à eux, prendre en compte ce problème.

Il faut signaler que les salariés n'osent pas faire part de leurs difficultés alors que, parfois, les employeurs pourraient le prendre en compte. Les organisations syndicales appuient peu ces demandes – nous le verrons au sujet de crèches. Il reste toujours un travail important à réaliser à ce niveau.

Quant aux entreprises, elles estiment avoir déjà fait un effort pour la mise en place des 35 heures et ne pas avoir à aller plus loin. Par ailleurs, elles considèrent que ces questions ne relèvent pas des acteurs économiques, même si nous connaissons tous des entreprises – le groupe Accor et d'autres – qui essaient de le prendre en compte. Probablement que le levier sera la pénurie de main d'oeuvre.

Les emplois à temps partiel ne constituent pas un problème pour les entreprises de nettoyage puisqu'elles en proposent. Les entreprises de nettoyage que vous avez reçues ont confirmé que les fortes amplitudes de travail n'étaient pas de leur fait – elles respectent la législation –, mais celui des salariées, elles-mêmes, qui juxtaposent plusieurs employeurs pour pouvoir bénéficier de rémunérations qui leur permettent de survivre. Personne ne veut voir, ces personnes qui travaillent tôt le matin ou tard le soir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est à cause des contraintes horaires de travail dans l'administration.

**Mme Danièle Touchard :** Je vais vous dire quelques mots de ce que nous avons fait en interne pour l'administration. Nous pouvons sans doute réorganiser le travail et donner des horaires convenables ; avec des prises de conscience, on y arriverait.

Prenons l'exemple d'une association qui a installé, loué et gère des locaux et des services à de petites entreprises de haute technologie sur une zone d'activité. Celles-ci sont regroupées dans un bâtiment de quatre ailes, chacun des patrons laissant à sa secrétaire le soin d'organiser le nettoyage. Chacune d'elles fait jouer le marché pour obtenir le moins

disant. Il y a donc quatre entreprises de nettoyage, avec quatre femmes de ménage occupées une heure. Avec un minimum de concertation, peut-être serait-il possible de regrouper ces quatre entreprises, qui travaillent déjà ensemble – ce sont de petites entreprises qui ont cinq ou dix salariés – pour qu'un marché commun soit passé pour nettoyer les quatre ailes ; au total, il y aurait quatre heures de travail pour une même personne.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce serait plus intelligent.

**Mme Danièle Touchard :** C'est en cela qu'il y a une sensibilisation à développer, me semble-t-il. Ce sont souvent des astuces de ce type qui améliorerait la situation de tout le monde. Pourtant, la première fois qu'on l'évoque, la réaction est de dire que c'est impensable, impossible.

De même, au sein de l'administration, quand on analyse les absences des unes et des autres, en proposant à ces femmes de travailler le matin et le midi ou le midi et un peu tard le soir, on arrive à faire le nettoyage à peu près partout. A mon avis, une sensibilisation permettrait de régler les problèmes de services et de qualité de vie. Cela a un coût social considérable, qu'il serait très intéressant d'améliorer.

Pour en revenir au temps partiel, globalement, les entreprises sont d'accord sur le temps partiel, excepté pour les cadres. Cela ne passe pas, y compris chez TRANSPAC, y compris dans les entreprises les plus ouvertes. Il existe un phénomène d'accumulation : si une femme travaille à temps partiel, c'est ressenti par le chef d'entreprise comme un désinvestissement professionnel.

La situation est encore plus critique dans les entreprises japonaises. Ils sont très durs. Chez Mitsubishi et quelques autres, il n'y a aucune culture de la présence des femmes dans l'entreprise ; la pression économique et horaire est très forte même si le directeur essaie de faire évoluer la situation.

Je vous l'ai dit, avant de consulter les employeurs du secteur privé, nous avons essayé « de nettoyer devant notre porte », pour reprendre l'expression de M. Edmond Hervé. Les dernières femmes à temps incomplet étaient celles qui occupaient les emplois de nettoyage dans les bureaux municipaux. Il a été décidé que le travail serait gardé en régie et qu'il y aurait deux types d'horaires : 7 h 30-15 h 30 et 10 h 45-18 h 45, et qu'elles travailleraient en binôme – ce qui est un vrai progrès, car elles ont peur dans nos grands bâtiments municipaux à 6 h du matin ou le soir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Elles ont raison.

**Mme Danièle Touchard :** Maintenant, elles sont sur des emplois complets, elles pourront passer des concours d'agents techniques et d'agents de maîtrise et on leur proposera des déroulements de carrière.

**Mme Danielle Bousquet :** En leur accordant des temps complets au lieu de temps partiels, avez-vous réduit le nombre de personnes ?

**Mme Danièle Touchard :** Oui, nous avons réduit le nombre de personnes. Nous avons gagné en productivité, parce que les personnels sont rattachés à un service et connaissent les personnes avec qui elles travaillent. Elles signalent des ampoules manquantes, par exemple, et l'absentéisme a baissé de 40 %. Ce sont des arguments et des indicateurs que nous essayons de conserver, car ils sont importants. C'est aussi un des

problèmes des entreprises de nettoyage qui ont des *turn-over* absolument considérables et qui seraient prêtes à travailler différemment.

Si les entreprises pour qui elles nettoient étaient prêtes à y réfléchir, il est sûr qu'elles-mêmes seraient tout à fait intéressées. Cela fait partie des raisons pour lesquelles, quand nous avons décidé de travailler sur le temps partiel et le travail des femmes, nous avons choisi cette catégorie. Nous aurions pu travailler sur les vendeuses du supermarché. *A priori*, les sociétés de nettoyage, ou certaines en tout cas, seraient prêtes à réfléchir sur le sujet, car elles rencontrent des problèmes de recrutement. Elles seront intéressées par des évolutions.

Pour rester sur une note optimiste, nous avons mis en place deux services concernant l'accueil des enfants. Le premier, Parendom, est une crèche complémentaire de celles existantes, qui propose la mise à disposition de professionnels pour prendre en charge les enfants au domicile des parents. Ce service intervient seulement en cas d'urgence, lorsque les parents ont des horaires décalés ou en attendant une place de crèche et en complémentarité avec d'autres modes de garde. Ces services coûtent très cher à la collectivité. Pour les usagers, cela représente une somme allant de 1,50 à 9 euros, mais cela a coûté très cher à la caisse d'allocations familiales et à la ville de Rennes : trois heures à domicile correspondent au coût de revient d'une journée en crèche pour la collectivité. Le second mode d'accueil, Calais, est une crèche associative qui compte 25 places régulières, une place d'urgence ainsi que des places d'accueil occasionnel, là aussi pour permettre des « soudures ». Les enfants peuvent être gardés 10 heures consécutives entre 6 h et 21 h 30.

Nous avons également mis en place des rencontres plus festives.

D'une part, pour chaque spectacle de l'Opéra, le directeur propose des *happy hours* qui ont lieu entre 18 h et 20 h avec une garde d'enfants. La garde d'enfants à partir de trois ans, spectacle compris, coûte 3,50 euros. Cette formule connaît un grand succès, car elle permet de voir un spectacle avant de rentrer chez soi.

D'autre part, des concerts d'une heure, avec un sandwich et une bouteille d'eau, sont proposés le midi et le dimanche à 11 heures. Vingt-cinq concerts ont été organisés qui ont connu le même succès. Nous avons maintenant délocalisé cette expérience sur les zones d'activités puisque, l'an dernier, de manière expérimentale, nous avons donné deux représentations et, à chaque fois, nous avons affiché complet.

**Mme Claude Greff :** Quel était le prix ?

**Mme Danièle Touchard :** Entre 6 et 10 euros, sandwich compris. Et c'est sympathique.

Ma conclusion rejoint vos propos : la problématique de l'articulation des temps et de l'égalité professionnelle soulève des incompréhensions ou des contradictions souvent difficiles à lever. Les acteurs ne voient pas les différences. Le temps partiel est sans doute porteur de bien-être pour des parents qui vivent en couple et pour leurs enfants, mais reste inaccessible aux familles monoparentales. Il demeure compliqué à gérer pour des organisations, des employeurs et des gestionnaires de service, discriminant pour les femmes cadres et pour toutes les femmes en matière de retraite, car, de ce point de vue, le problème n'a pas été réglé.

Une solution avait été proposée il y a quelques années, c'était que les femmes puissent cotiser sur un temps plein et avoir une retraite à temps plein. Mais toutes ne pourront pas assumer financièrement cette charge.

**Mme Danielle Bousquet :** Sans même parler de cela, l'employeur ne suivra pas. Il ne paiera pas une cotisation à temps plein pour quelqu'un qui serait à temps partiel.

**Mme Danièle Touchard :** C'est vrai. Le temps partiel est souvent confondu avec l'emploi partiel. Non choisi, peu rémunéré, il n'est presque jamais synonyme de qualité de vie. Les femmes n'ont pas de déroulement de carrière.

Trop peu d'acteurs sont sensibilisés aux difficultés d'articulation des temps, qu'il s'agisse des employeurs, des organisations syndicales, des élus, des hommes et des femmes elles-mêmes. Les inégalités qui touchent les femmes, surtout si elles sont cadres, paraissent moins injustes que celles qui touchent les hommes. Le levier des plus pauvres est l'injustice sociale ; cet élément au moins est compris par les organisations syndicales. Mais dire qu'il est injuste qu'une femme cadre gagne 30 ou 50 % moins qu'un homme cadre n'est pas ressenti de la même façon ; une femme travaille, donc, de quoi se plaint-elle ? Aucun résultat durable ne sera atteint sans une politique offensive pour lutter contre les stéréotypes qui frappent les hommes et les femmes. Force est de reconnaître qu'en France, nous ne savons pas bien faire dans ce domaine malgré tous nos souhaits et nos projets, même en termes de communication. Pour avoir travaillé avec des Italiennes, je peux confirmer qu'elles savent collaborer avec des sociologues, des psychologues et des personnes qui connaissent les femmes, qui leur apprennent à négocier avec leur famille, à lui faire prendre conscience que dès lors qu'elles travaillent, elles apportent un salaire dont la famille tire un bien-être et que tous doivent faire des efforts à la maison, pour faire la vaisselle, ranger les affaires, faire le ménage. En France, nous ne savons pas faire cela. Nous n'avançons pas, parfois même nous reculons. Nous ne savons pas comment faire pour que ce message soit entendu.

**Mme Danielle Bousquet :** Il faudrait que ce message soit relayé par le pouvoir politique. Si ce message est porté par la nation entière, nous pourrions en attendre un effet, mais s'il ne l'est que par une partie de la société représentant les femmes qui vivent mal cette situation ou qui le disent, cela n'aura pas grand écho. La majorité des femmes ne parlent jamais de ces questions. Rares sont celles qui reconnaissent qu'elles n'y arrivent pas.

**Mme Claude Greff :** Si, en plus, elles le reconnaissent, ce serait avouer qu'elles ne sont pas capables.

**Mme Danielle Bousquet :** Ce n'est pas un discours qui passe socialement ; donc, s'il n'est pas relayé au plus haut niveau, on voit bien la difficulté.

**Mme Claude Greff :** Il s'agit d'un problème de mentalité de la société, en général. Est-ce que cela changerait, si le discours était repris au plus haut niveau ?

**Mme Danielle Bousquet :** Dans d'autres pays, cela se fait.

**Mme Danièle Touchard :** Aux Pays-Bas, par exemple, le ministère du travail a lancé des spots publicitaires sur un ton assez humoristique. Un cadre jouant au golf dit : « Moi, le dimanche matin, je travaille ; j'entretiens mes réseaux. » Du point de vue médiatique, la critique dans la presse a été très dure. Mais cela a permis de discuter. C'est tout récent.

**Mme Danielle Bousquet :** Les Italiennes qui se battent dans une société d'Europe du Sud, dont chacun sait qu'elle n'est pas vraiment très progressiste, ont très bien avancé sur toutes ces questions.

Cela devient un vrai problème d'intérêt général, qui doit être relayé de manière très importante par l'éducation, – cela paraît évident – mais aussi par des spots, par exemple, pour sensibiliser l'opinion. En vingt ans, la modification de la répartition du travail ménager est insensible. Toutes les études montrent que la situation est inchangée. Or, les femmes françaises sont parmi les femmes d'Europe qui travaillent le plus, à 80 %. La situation des jeunes couples est tout à fait explosive.

Si les couples craquent, c'est qu'à un moment donné, l'équilibre n'est pas réalisé. Dans les grandes villes, il n'est pas supportable d'être une jeune femme qui travaille avec des enfants, quand on habite à une heure de son lieu de travail, etc. Cette non-prise en charge de la vie commune familiale engendre de fortes difficultés sociales.

**Mme Danièle Touchard :** C'est en effet un problème social. Le taux de divorce est d'ailleurs considérable. Ces femmes cadres sont perdues. Elles doutent et se retrouvent seules. Il y a, par exemple, beaucoup de demandes de *coaching* de vie personnelle.

De manière anecdotique, la semaine dernière, j'ai regardé l'émission *Envoyé spécial* ; le sujet en était les couples en difficulté, qui envisagent de divorcer parce qu'ils vivent dans l'incompréhension. Cela se situait à Paris et dans des grandes villes. Apparemment, un livre fait fureur, intitulé : *Comment apprendre à se parler sans s'engueuler*, d'où naturellement découlent des *week-ends* fort chers pour apporter des réponses. Le problème n° 1 est le partage des tâches.

**Mme Danielle Bousquet :** Notre société dysfonctionne à ce niveau-là. C'est un problème très sérieux d'équilibre, même si cela paraît anecdotique.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est sérieux et cela peut être une raison de divorce.

Je vous remercie. Nous avons du travail devant nous et je ne pense pas malheureusement que nous parvenions rapidement à le conclure. J'ai le sentiment que ce sera encore celui de nos enfants.

**Mme Danielle Bousquet :** Il faut trouver un mode de communication et faire en sorte que ce problème devienne une préoccupation populaire. Il faut le partager en tant que préoccupation sociale. C'est une situation dont tout le monde souffre et qui n'est pas présentée en tant que préoccupation sur laquelle le politique doit avoir une action. Chacun se débrouille, ce n'est pas acceptable.

**Mme Claude Greff :** Comment le politique pourrait-il agir ? Il s'agirait plus d'une forme de prise de conscience sociétale que politique. Je suis d'accord pour dire que nous avons un rôle à jouer à ce sujet. Ceci étant, je ne pense pas que ce soit à nous de l'insuffler.

**Mme Danièle Touchard :** Il y a l'action que peuvent mener les collectivités, comme c'est le cas à Rennes. Mais je suis convaincue de la nécessité de sensibiliser, c'est-à-dire de considérer ce problème comme une véritable question sociale à traiter avec l'implication des médias, – articles de presse, émissions télévisuelles –, pour qu'il devienne un axe central de la préoccupation que le politique, au sens large du terme, affiche.





**Audition de M. André Daguin,  
président confédéral  
de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH)**

*Réunion du mardi 15 juin 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous sommes heureux d'accueillir M. André Daguin, président confédéral de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie, secteur qui rassemble près de 80 000 hôtels, restaurants, cafés, discothèques, employant plus de 850 000 personnes.

Dans vos métiers, le temps partiel est pratiqué à une échelle relativement importante et depuis déjà longtemps. Nous aurions souhaité savoir comment le temps partiel est géré dans vos entreprises, s'il pose des problèmes à vos employées ; certaines ont-elles envie de rester à temps partiel, d'autres de passer à temps complet ?

Aujourd'hui, une réflexion est menée sur des mesures transitoires d'allègement de charges dans l'attente d'une diminution du taux de la TVA. En contrepartie, les employeurs devraient s'efforcer de réaliser des avancées en matière d'embauche, de revalorisation des salaires et de modernisation de la profession, de façon à donner une compensation sociale à cet allègement de charges.

J'aurais souhaité que vous nous donniez des précisions sur la façon dont le temps partiel fonctionne dans votre secteur. Comment est-il ressenti par les employeurs et par les employés ?

D'une manière générale, que préconisez-vous pour améliorer la situation des travailleurs à temps partiel ?

**M. André Daguin :** Je dresserai tout d'abord un tableau rapide du secteur. Vous l'avez indiqué, il emploie 850 000 actifs dont, je le précise, 660 000 salariés. 200 000 personnes travaillent donc à leur compte, notamment des couples ; il ne s'agit pas de travail au noir, mais de travail non salarié. Cela paraît beaucoup, évidemment, mais à l'instar de la formule de Beaumarchais : *« Quand on se voit, on est content, mais quand on se compare, on s'inquiète »*, je pourrais dire que nous ne comptons en France que 850 000 actifs, salariés et actifs non salariés, quand en Espagne, ils sont un million, en Italie, un peu moins d'un million, en Allemagne, 1,3 million et, en Grande-Bretagne, 1,7 million. Ce secteur représente donc un gisement d'emplois formidable et ces allègements de charges devraient permettre d'embaucher très fortement.

Le temps partiel, dans notre secteur, est un peu particulier. D'ailleurs, tout est particulier dans un métier où l'on travaille quand les gens s'amuse ou dorment ou mangent, quand ils sont en *week-end* ou en vacances ; on ne peut pas s'attendre à ce que tout soit normal ; c'est en dehors de la norme. Donc, le temps partiel aussi ne sera pas aussi normal qu'ailleurs.

Pour nous, les temps partiels, ce sont les « extras », c'est-à-dire des personnes qui viennent pour une occasion. Le temps partiel institutionnalisé existe assez peu dans notre secteur, puisque nous sommes plutôt en pénurie en matière d'emplois. Nous ne refusons jamais de passer un salarié au plein emploi, nous cherchons des salariés

supplémentaires. Les raisons tiennent sans doute à la particularité de ce métier et à son côté mal commode, qui n'est pas contrebalancé par des salaires supérieurs à ceux pratiqués ailleurs. Mais nous y travaillons et devrions y arriver.

Voilà pour les caractéristiques du temps partiel chez nous, qui n'est pas tout à fait que le même qu'ailleurs.

Cependant, il est certain que les femmes ont une grande importance dans ce secteur, puisque 50 % du temps partiel et 50 % des salariés sont des femmes. Ce sont des métiers où les deux sexes sont sollicités. C'est facile à comprendre puisque recevoir, faire la cuisine, servir à boire sont des métiers d'hôtesse. Il est donc normal que ce métier soit exercé non pas par une majorité, mais presque à égalité par des femmes.

De plus, de nombreuses organisations syndicales dans les départements sont présidées par des femmes ; c'est aussi assez inhabituel. C'est une caractéristique de ce métier qui témoigne d'une avancée par rapport à d'autres.

Notre secteur compte plus de femmes à temps partiel que d'hommes. Je n'ai pas d'explication claire à vous donner, car les discussions avec les syndicats de salariés au sujet de la coupure ont fait ressortir des témoignages très curieux. En général, un homme qui travaille viendra faire son boulot jusqu'au bout et, après, s'en ira. Pour les femmes, ce n'est pas du tout le cas. En province, elles veulent chercher les enfants à l'école, faire les courses. Même à temps partiel, elles préfèrent travailler deux heures le matin et deux heures le soir pour être libres l'après-midi.

C'est très particulier et je ne suis pas sûr que l'on puisse tirer les mêmes lois dans d'autres secteurs d'activité. Naturellement, il est très facile de ne mettre le doigt que sur des spécificités. Malgré tout, dans notre secteur, il y en a beaucoup.

On sait que 54 % des femmes à temps partiel déclarent que leur temps partiel est contraint. Je ne suis pas sûr que cela soit vrai chez nous. Je pense que le temps partiel est vraiment un temps choisi et que l'entreprise, elle, préférerait embaucher des personnes à temps plein. Mais souvent le temps partiel est préféré par le personnel.

**Mme Claude Greff :** Je me permets de vous interrompre car ce que vous venez de dire à l'instant m'interpelle. D'après vous, les femmes choisissent ce temps partiel parce qu'elles pensent pouvoir l'adapter plus facilement à leur temps familial. Est-ce bien cela ?

**M. André Daguin :** Je n'ai pas parlé des femmes dans leur ensemble, mais de certaines, puisque je parlais des femmes en province, et non pas de celles des grandes villes.

Je me suis aperçu que l'on butait sur une opposition de nos employées quand on leur proposait d'étudier un temps de travail d'un seul bloc. Elles refusaient, elles souhaitaient une coupure. Les femmes à plein temps souhaitaient une coupure longue et celles à temps partiel disaient qu'elles voulaient bien travailler deux heures le matin et deux heures le soir et avoir du temps libre dans la journée, dans la mesure où le transport n'était pas pour elles un inconvénient.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Et dans la mesure où elles ont les moyens de faire garder leurs enfants.

**Mme Claude Greff :** Par rapport à la vie de famille, c'est pourtant le matin et le soir qu'une mère de famille est amenée à s'occuper davantage de ses enfants.

**M. André Daguin :** Je dois préciser les mots matin et soir ; il s'agit des services du midi et du soir. Pendant le service du midi, les enfants sont à la cantine et pour celui du soir, c'est peut-être le père qui s'en occupe. Les mères ne veulent pas travailler à plein temps, car aller chercher les enfants à l'école et les ramener à la maison peut se faire pendant la coupure. Ce n'est pas une situation facile, mais c'est ainsi. Nous l'avons observé.

Je vous ai dit que la part des femmes dans l'emploi salarié diminuait depuis 20 ans, en valeur relative, mais pas en valeur absolue, puisque nous avons créé dans ce secteur plus de 152 000 emplois en douze ans, et à peu près à égalité. En revanche, il est intéressant de noter que la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire de ce secteur a fortement diminué, puisqu'en 1982 elle était de 42,4 heures et qu'elle est passée en 2000 à 36,4 heures (32,2 heures pour les femmes). Cela prouve qu'il y a plus de femmes à temps partiel ou à temps réduit que d'hommes.

Quelques autres précisions :

– La situation des travailleurs étrangers dans le secteur est stable depuis 20 ans.

– De 1987 à 1999, nous avons créé 110 164 emplois féminins.

– Le caractère particulier de ce métier est aussi lié au fait que, dans la même heure ou heure et demie, la fabrication, la livraison et la facturation sont réalisées et, en général, dans un même lieu. La fabrication, c'est la cuisine, la livraison, le service, et la facturation, l'addition.

– Le temps partiel comme le temps complet ne répond pas chez nous aux mêmes critères qu'ailleurs. Pour nous, la pendule, c'est le client : le moment où il arrive, dont nous pouvons être un peu maîtres, dans la mesure où nous pouvons décider des heures d'accès au restaurant, par exemple, mais surtout le moment où il s'en va, dont nous ne sommes pas maîtres du tout. En France, jusqu'à nouvel ordre, si on pousse les clients vers la sortie, on ne les y pousse qu'une fois, car on n'a pas l'occasion de les pousser une deuxième fois, puisqu'ils ne reviennent plus jamais. D'où notre difficulté, qui touche spécialement les femmes, puisqu'elles travaillent plus au service que les hommes.

– Enfin, chez nous, on ne peut pas parler de productivité. Je ne vois pas comment rendre un service productif, si ce n'est peut-être de porter la tasse de café en courant, auquel cas, il n'en reste plus à l'arrivée ! Je ne vois pas non plus comment nous pourrions délocaliser. C'est un métier fait pour moitié par des femmes et on ne peut pas demander à des Indiennes en Inde de servir quelqu'un à Paris. Donc, on ne délocalise pas. Alors, nous continuerons à être des créateurs d'emplois permanents et souhaitons que le temps partiel croisse, mais nous avons du mal à y arriver. C'est l'inverse dans les autres secteurs, d'après ce que j'ai cru comprendre.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pourquoi le souhaitez-vous ?

**M. André Daguin :** Parce que nous manquons de personnel. Nous préférons avoir une personne à plein temps que deux personnes à mi-temps. C'est plus facile à gérer ; on peut mieux former quelqu'un pour un poste que deux demies pour le même, mais nous avons du mal.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pensez-vous que ce sont les salariées qui demandent à travailler un peu le matin et un peu le soir ?

**M. André Daguin :** Ou autrement, mais de toute façon pas à plein temps.

**Mme Claude Greff :** Vous parliez de non productivité, mais tout est relatif. Si je reprends votre exemple de la tasse à café, il est certain que si l'on ne veut pas qu'elle arrive à moitié vide... Cela étant, si vous servez dix cafés au lieu de deux, vous satisferez davantage de monde et, automatiquement, le client reviendra. Vous avez donc, vous, tout à fait intérêt à ce que le personnel travaille vite et bien.

**M. André Daguin :** On ne peut pas accroître la productivité d'un serveur de qualité et compétent, si ce n'est en organisant tellement le service que c'est le client qui risque d'en souffrir. Sinon, les *self service* n'existeraient pas ; ce sont des endroits où l'on a résolu le problème du service, c'est le client qui se débrouille. Ce n'est pas de la productivité, et ce n'est pas non plus créateur d'emplois.

Nous voudrions essayer, grâce à nos bataillons de restauration traditionnelle, qui ne sont pas seulement dans les restaurants, mais aussi dans les hôtels, les cafés restaurants, etc., de réaliser le potentiel de création d'emplois par le passage de mi-temps ou de temps partiel à des plein temps. Nous sommes maîtres de l'embauche, dans la mesure où nous trouvons des personnes, mais nous ne sommes pas maîtres de faire passer à temps plein celles – j'emploie le féminin, car c'est le cas le plus fréquent – qui ne souhaitent travailler qu'à temps partiel, parce que cela les arrange de travailler de cette manière.

**Mme Claude Greff :** Pour prendre un exemple concret, dans un hôtel, vous avez tout intérêt à employer des salariées le matin, puisque c'est le moment durant lequel se font les chambres, puis à leur donner du temps libre entre midi et 17 heures, période durant laquelle les clients sont peu présents et où il n'y a pas tellement de mouvement, ni grand besoin de personnel.

Ces salariées souhaiteraient peut-être travailler à temps plein, mais le propriétaire de l'hôtel n'a pas intérêt à les embaucher à temps plein, étant donné qu'il n'a besoin d'eux que le matin.

**M. André Daguin :** Oui, mais le secteur de l'hôtellerie emploie un peu moins de 200 000 salariés, alors que la restauration en emploie 500 000.

Il n'est sans doute pas de l'intérêt de l'hôtelier de demander à celles qui font les chambres de travailler plus qu'à mi-temps, mais il y a peut-être d'autres façons de faire. Avec le service du petit déjeuner, le travail peut s'étaler sur une période allant de 6 à 11 heures du matin. Vous savez, nous ne sommes pas loin du plein temps ; nous sommes déjà à 5 heures par jour. C'est pour cela que le patron n'y a pas tellement intérêt, dans ce cas précis, et elles non plus, parce qu'elles peuvent être chez elles à midi. Je parle de la situation en province. Paris ne compte pas.

**Mme Claude Greff :** C'est une ville différente. Dans la restauration, en effet, les employés préfèrent le temps partiel.

**M. André Daguin :** En général, dans la restauration, les gens sont payés au pourcentage de service. Donc, plus ils travaillent, plus ils sont contents. Cela est vrai pendant dix ans. Ensuite, ils veulent prendre un peu de recul. Mais pendant la période où ils

travaillent, ils travaillent très dur. C'est pour cela que quand les 35 heures sont arrivées, les opposants de principe étaient les salariés au pourcentage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est certain.

**M. André Daguin :** Si vraiment il avait fallu les appliquer, bien que ce soit très compliqué, nous aurions embauché des salariés supplémentaires. Mais ceux qui travaillaient ont manifesté une opposition farouche, rétorquant qu'ils voulaient garder leurs gains. C'est une façon de faire dans ce domaine ; là, il n'y a pas de mi-temps ou de temps partiel, sauf les extras dont nous parlions précédemment.

Dans les grandes villes, les traiteurs ont une brigade d'extras et il est rare que l'extra refuse de venir quand on l'appelle, sinon il se fait renvoyer ; mais il faut savoir que les extras, ce sont des salariés à temps partiel, qui gagnent bien plus qu'un temps complet.

**Mme Claude Greff :** Je connais bien ce domaine, mais je connais aussi le problème du restaurateur et du barman qui, dans une ville, ont besoin de plus de personnel à certaines périodes – de mai à septembre et en décembre-janvier pour la période de Noël. Le reste du temps, il ne se passe rien et, de la même manière, le restaurateur a tout intérêt à embaucher du personnel non pas à temps partiel, mais en extra, donc, à minimiser le temps complet.

**M. André Daguin :** La solution que nous avons est d'embaucher des saisonniers auxquels nous essayons de trouver une seconde saison. Nous sommes en train de mettre sur pied quelques accords intelligents avec les syndicats de salariés : le saisonnier fera l'été Royan et l'hiver à la montagne. Cela lui donnera deux fois un mois de congé, parce que c'est mérité et deux fois quinze jours de formation obligatoire. Nous y réfléchissons actuellement. Cela pourrait permettre à ces saisonniers d'être plus aptes à devenir permanents après quelques années. Car il ne faut pas dire que le saisonnier n'aime pas ce qu'il fait : il aime travailler dur et ne rien faire durant cinq mois, sinon dépenser tout ce qu'il a gagné. Mais, peu à peu, après une dizaine ou une quinzaine d'années comme ça, il faut leur proposer des méthodes pour sortir de cette situation. En voilà une : deux saisons, avec une formation de quinze jours entre les deux et deux mois de vacances.

Nous réfléchissons aussi au logement des saisonniers. Le tourisme est un secteur très difficile. 80 % des touristes occupent 20 % du territoire, donc la pression immobilière est terrible. Nos petits employés ne peuvent pas se loger. Sur ce sujet aussi, nous sommes en train d'étudier la possibilité de faire construire en série, non pas des chalets légers, mais un peu solides, qui seraient à la montagne et à la mer, à la charge pour moitié du salarié, et pour moitié du patron. Cela représenterait un loyer de l'ordre de 150 euros par mois, ce qui est tolérable.

**Mme Claude Greff :** C'est une proposition intéressante.

**M. André Daguin :** Mais ce n'est toujours pas du temps partiel. Un temps saisonnier, ce n'est pas un temps partiel, c'est plus qu'un plein temps. Le saisonnier est une bête sauvage, qui veut gagner beaucoup pour dépenser après. Il veut travailler dur et être riche, mais il ne peut pas le faire toute sa vie. Pendant dix ans, pourquoi pas ?

De plus, ce sont de grands professionnels, mais il faut les soutenir. Là aussi il y a presque autant de femmes que d'hommes, peut-être un peu plus d'hommes, malgré tout. Il y a des couples aussi. Mais dès qu'une femme a un enfant, c'est terminé.

Je voudrais parler des femmes dans ce métier, parce que celui-ci est mieux exercé par les femmes que par les hommes. La cuisine est l'affaire des femmes ; il y a au monde un milliard de femmes qui font à manger deux fois par jour...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Comment expliquez-vous que les grands chefs soient des hommes ?

**M. André Daguin :** Il suffit d'observer. Il existe des cuisinières de grande qualité, solistes. Mais je ne connais pas de femme chef qui accepte de commander une brigade de femmes. J'en connais beaucoup qui commande des brigades d'hommes, et comme il faut. Mais elles refusent la conduite de femmes. Je n'ai pas d'explication à cela, mais je le constate, et j'ai parcouru le monde.

**Mme Claude Greff :** Les exemples qui me viennent à l'esprit sont, effectivement, des femmes qui en veulent, mais qui commandent des hommes.

**M. André Daguin :** On voit cependant arriver dans les cuisines des filles de qualité, dans des brigades mixtes commandées par des hommes.

Je me dis qu'il doit bien y avoir une raison pour que les femmes qui ont plus de goût, plus d'odorat que les hommes – la preuve en est que la cuisine de femme n'est jamais trop salée, trop épicée, ni trop sucrée – ne soient pas chef. Je crois que la raison en est que deux femmes entre elles ne font pas autant de travail que deux hommes entre eux. Les hommes savent mieux faire équipe. C'est mon explication.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je pense que vous avez raison.

**M. André Daguin :** Le fait est qu'il n'existe pas de femme chef avec une brigade de femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Et chef de brigades mixtes ?

**M. André Daguin :** Des brigades mixtes, il en existe, commandées par des hommes. Je n'en connais pas encore commandées par des femmes. Il va y en avoir, bien sûr, puisque les femmes arrivent dans les cuisines de brigades. A terme, il est probable que cela va changer. Mais aujourd'hui, la situation est telle que je la décris.

Nous sommes loin du temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** En fait, nous avons l'idée préconçue que, dans l'hôtellerie, il y avait beaucoup de temps partiel et nous découvrons que ce n'est pas du tout la situation.

**M. André Daguin :** Il y en a, mais c'est un temps partiel souhaité dans la plupart des cas.

**Mme Claude Greff :** Ce sont des temps décalés, c'est la raison pour laquelle on a le sentiment que ce sont des temps partiels. En plus, comme vous disiez, les besoins sont différents des nôtres, puisqu'ils travaillent quand nous ne travaillons plus.

**M. André Daguin :** C'est un métier en décalage. C'est aussi une des raisons pour laquelle on a du mal à trouver du personnel. On sort un peu du sujet, mais il est bon

que vous le sachiez aussi. Nous nous heurtons aux mêmes difficultés que les menuisiers, les plombiers, les électriciens pour trouver du personnel. La même difficulté que les boulangers, les pâtisseries, les poissonniers et les charcutiers. Ni plus ni moins. Seulement eux, quand ils les ont, ils les gardent. Chez nous, au bout d'un an, beaucoup s'en vont.

Prenons le cas d'un ou d'une élève d'une école hôtelière. Bon élève, il apprend bien, il fait de la restauration, des services. Il apprend son métier tous les jours, à midi, le lundi, mardi, mercredi, jeudi et parfois le vendredi. Jamais le soir, jamais le dimanche, jamais les jours de fêtes, jamais pendant les vacances de Noël, ni de Pâques, jamais le 14 juillet ou le 15 août. Et on le lâche dans cette arène de fous où il travaille ces jours là. Si son père est percepteur et sa mère receveuse des postes, ils l'enlèvent de là tout de suite, à moins qu'il ne gagne deux fois plus d'argent qu'ailleurs. Heureusement pour nous, quand c'est au service, cela arrive souvent.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pas en cuisine ?

**M. André Daguin :** Eh, non, parce qu'il n'y a pas de pourboires. Le pourboire n'est pas rien dans ces métiers. Je ne parle pas du pourcentage.

Dans certaines brigades, on partage, dans d'autres non. Mais vous n'empêchez pas un maître d'hôtel qui reçoit un billet de vingt euros de le mettre dans sa poche et d'oublier le partage. Vous aurez remarqué que ce métier est un métier où l'on travaille trop, mais dans lequel il n'y a jamais de grève. La seule qui ait éclaté depuis longtemps, s'est produite à l'hôtel Méridien de Montparnasse, où ils sont à 35 heures, ont treize mois de salaires et une prévoyance à 1,2.

Le métier est très divers. Dans les grandes villes, cela ne se passe pas comme cela : c'est un temps partiel de quatre heures : petits-déjeuners, ménages des chambres, et le salarié s'en va.

**Mme Claude Greff :** Ce sur quoi je m'interroge en vous entendant, c'est le fait que vous disiez que le temps partiel serait un temps choisi par les femmes, le soir. Cela me paraît tellement anachronique, parce que la femme aime bien assumer sa vie professionnelle et sa vie familiale aussi.

**M. André Daguin :** Laissez-moi préciser cette idée. Les femmes préfèrent, en effet, travailler pour le service de midi. Mais cela ne suffit pas, même pour un temps partiel. Il faut donc qu'elles reviennent aussi après, mais si on a un service comme dans certains pays qui s'éternise de midi à quatre heures de l'après-midi, alors elles ne prendraient que cela et ne reviendraient pas le soir.

On peut donc dire que leur temps partiel est un peu contraint.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pour les personnes qui sont à temps partiel, comment se gère la retraite ? Comment, éventuellement, l'employeur peut-il aider à gérer cette retraite ?

**M. André Daguin :** Nous avons parlé de cette question il n'y a pas très longtemps et il y a des réponses que je vous enverrai, si vous le souhaitez.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Oui, très volontiers, car c'est une de nos préoccupations les plus importantes. Quand les salariés sont à temps partiel, fatalement, ils auront une retraite partielle.

Souhaitez-vous nous exposer d'autres points ?

**M. André Daguin :** L'expression temps partiel ne recouvre pas chez nous la même chose qu'ailleurs.

Je puis vous assurer que, pendant Roland Garros, par exemple, les maîtres d'hôtel ne sont pas à temps partiel. Ils font des heures dont vous n'avez même pas idée. Ils peuvent faire deux extras dans une journée. Ils peuvent faire un extra pour le déjeuner, et un autre pour le dîner. Il est fréquent qu'ils travaillent de 9 heures du matin à 1 heure du matin.

**Mme Claude Greff :** Beaucoup font même quasiment vingt-quatre heures.

**M. André Daguin :** Certains peuvent très bien faire midi et soir à temps partiel, avec deux employeurs différents.

En plus, c'est très curieux mais c'est valorisant. Quand on les entend parler de leur travail, c'est comme les parachutistes chez les soldats ou le GIGN chez les gendarmes. Ce sont ceux qui sont capables de travailler vingt-quatre heures sans arrêt. Après, ils vont dormir trois jours, mais ils l'ont fait.

C'est un métier particulier à double titre : il est en décalage et il réserve aux femmes une place plus grande que d'autres métiers.



**Audition de M. Jean-Denis Combrexelle, directeur des relations  
du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale**

*Réunion du mardi 22 juin 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La Délégation aux droits des femmes mène actuellement une étude sur le travail à temps partiel, qui l'a conduit à recevoir des organisations syndicales, des organisations patronales, des statisticiens, des sociologues. Maintenant nous souhaiterions savoir comment le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale appréhende ce problème.

Je sais que le ministre s'intéresse à l'évolution des mentalités s'agissant du temps partiel, puisqu'il nous a cité l'exemple des pays scandinaves, et notamment de la Suède. Mais, l'historique n'en est pas du tout le même qu'en France. Les raisons pour lesquelles les Français travaillent à temps partiel sont spécifiques ; nous devons donc réagir d'une façon particulière.

Quelles ont été nos préoccupations ? Nous avons rencontré des DRH de sociétés dans les secteurs où le temps partiel est prédominant – ceux de la propreté et de la grande distribution –, ainsi que des salariés travaillant à temps partiel. La semaine dernière, nous avons visité l'hypermarché Carrefour Paris Bercy 2 et celui d'Auchan Val d'Europe à Marne-la-Vallée. Nous avons dialogué avec les femmes – parce qu'il s'agit essentiellement de femmes – travaillant à temps partiel. Soit elles sont relativement jeunes et élèvent leurs enfants, soit elles ont plus de 45 ans et sont dans une situation particulière ; mais elles vivent leur travail à temps partiel sans se poser de questions sur les conséquences qu'il peut avoir, en matière de retraite notamment.

Nous nous intéressons à la définition du temps partiel, aux clauses du contrat de travail, à l'organisation de l'entreprise et surtout à la différence entre temps partiel choisi et temps partiel imposé.

Nous avons choisi ce thème d'étude à la suite de l'examen à l'Assemblée nationale des projets de loi sur les retraites et sur le divorce. En effet, certaines femmes, qui ont choisi le temps partiel, parce qu'il correspondait à leur besoin à un moment de leur vie, se retrouvent ensuite seules – divorcées – avec une petite retraite. Il nous a donc semblé important qu'une réflexion parlementaire ait lieu sur la situation de ces femmes – et de quelques hommes – qui ont choisi le temps partiel et qui se trouvent ensuite pénalisés – retraite, précarité salariale, etc.

Plusieurs questions doivent être posées : comment améliorer les rémunérations attachées au temps partiel – prime de précarité, contreparties spécifiques, bonification des rémunérations ? Comment passer progressivement du temps partiel, le plus souvent contraint, à un temps partiel choisi, prenant mieux en compte les aspirations individuelles, comme aux Pays-Bas, par exemple, où le temps partiel est réellement choisi ? En France, à l'exception des îlots de caisses, où les hôtesses de caisse peuvent avoir une vision de leur planning six ou huit semaines à l'avance, la majorité des personnes travaillant à temps partiel sont en situation de précarité.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** S'agissant du travail à temps partiel, la direction des relations du travail a fait trois constatations principales.

D'abord, le temps partiel concerne, en France, un nombre relativement important de salariés – 16 % –, même si nous sommes sensiblement en dessous de la moyenne européenne. Les femmes sont surreprésentées parmi cette catégorie de salariés – ce qui n'est pas le cas dans tous les pays.

Ensuite, le travail à temps partiel est très encadré ; il fait l'objet de très nombreuses dispositions, avec le double souci de faire en sorte que le temps partiel soit choisi et que ce système permette de libérer véritablement du temps pour les personnes qui en bénéficient.

Enfin, tout le dispositif législatif repose sur cette différenciation entre le temps partiel subi et le temps partiel choisi. Or, nous avons du mal à cerner statistiquement cette notion. Il s'agit d'une réalité très importante pour les salariés, mais il est extrêmement difficile de faire la part entre ce qui relève du temps partiel choisi et du temps partiel subi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous avons appris, lors de l'audition de responsables d'une société de propreté, que les horaires de nettoyage des bureaux, par exemple, étaient imposés par le client – en général, tôt le matin, vers 5 heures, ou tard le soir ; le temps partiel n'est donc plus, à ce moment-là, choisi.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Le code du travail est construit sur une relation bilatérale qui tente d'établir un équilibre entre l'employeur et le salarié. Aujourd'hui, notamment dans les sociétés de services, la situation du salarié dépend, non seulement de l'organisation de son entreprise, mais également de la relation avec les clients – le salarié étant en contact direct avec le client. D'ailleurs, le travail à temps partiel est l'un des domaines privilégiés de ces sociétés de services. Et la satisfaction du client suppose des horaires et une organisation du travail, qui sont parfois totalement destructeurs pour le salarié.

Nous sommes tous des consommateurs, désireux de pouvoir bénéficier de services 24 heures sur 24, mais cette évolution pose à l'évidence des problèmes de droit du travail et dépasse de loin la seule question du travail à temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il est vrai que les salariés à temps partiel travaillent souvent dans des secteurs où le droit du travail n'est pas toujours respecté. Et c'est là l'une de mes grandes inquiétudes.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** La difficulté est la suivante : il faut essayer de concilier le souci d'assouplissement du droit du travail – traduit par exemple par les « lois Fillon » sur les 35 heures – et le développement d'emplois différents, mais nécessaires. Car l'assouplissement entraîne parfois des contraintes importantes pour les salariés et notamment pour ceux à temps partiel, donc pour les femmes.

Mais le problème n'est pas uniquement français, il se pose également au niveau communautaire : il convient d'assouplir le droit du travail, de prévoir des cadres autres que le contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, etc. En effet, l'économie a parfois besoin d'un cadre plus souple, mais bien entendu, il convient également de ne pas oublier que derrière tout cela, il y a les salariés - et notamment les salariés en situation précaire.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Ce sont des questions qui devront inévitablement être soulevées un jour ; c'est la raison pour laquelle je souhaitais vous en parler.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Lorsqu'on parle d'assouplissement, l'on raisonne, en général, de façon théorique ; or, il convient de tenir compte de la réalité sur le terrain.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** J'ai vraiment été choquée par la situation dans les sociétés de propreté ; plus que dans les grandes surfaces, où une réflexion est menée sur l'adaptation du temps partiel.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** En termes de négociation collective, les grandes surfaces – au niveau de la branche, comme des entreprises – ont le souci de chercher et de trouver des solutions. Les caissières, par exemple, étant en contact direct avec la clientèle, il est important, pour l'image de l'entreprise, que le climat social ne soit pas détérioré. C'est la raison pour laquelle les responsables d'Auchan, de Carrefour, ont une réflexion sur la gestion des âges, les conditions de travail, etc.

S'agissant des sociétés de propreté, les salariés ne sont pas en contact avec les clients, puisqu'ils sont partis lorsque nous arrivons, ou qu'ils viennent tard le soir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Les femmes de ménage de l'Assemblée nationale ou des ministères travaillent très tôt le matin. Or, dans d'autres pays, elles font le ménage alors que les fonctionnaires sont à leur poste. Ces personnes subissent donc leur temps partiel.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Les ministères, comme toutes les grandes entreprises, ont une organisation du travail qui implique généralement que les femmes de ménage aient fait leur service avant l'ouverture des bureaux.

**Mme Claude Greff :** Et ce pour deux raisons principales : d'une part professionnelle, le bruit de l'aspirateur, par exemple, n'est pas compatible avec le travail, et, d'autre part, pour des raisons d'hygiène.

Quelles solutions pourrions-nous envisager s'agissant du temps partiel : doit-il perdurer, et si oui, dans quelles conditions, ou doit-il être supprimé, dans la mesure où il est préjudiciable aux salariés, et surtout aux femmes ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Il ne faut surtout pas supprimer le travail à temps partiel, qui répond parfois à une véritable demande. En revanche, et c'est ce que nous essayons de faire en ce moment, il convient d'assouplir l'organisation du travail. Bien entendu, il convient aussi de faire en sorte que le travail à temps partiel soit non pas subi, mais choisi.

Mais je ne crois pas que d'un coup de baguette magique, par une disposition particulière, l'on puisse faire en sorte que le travail à temps partiel soit non plus subi, mais choisi. D'autant que le dispositif législatif existe - même s'il est imparfait.

Il me semble qu'il appartient aux partenaires sociaux de se préoccuper de ce problème. La dernière « loi Fillon », du 4 mai 2004, est importante, car s'il est difficile, au niveau de la branche, d'organiser le travail à temps partiel – vous parliez des sociétés de propreté –, il y a plus de possibilités au niveau de l'entreprise.

**Mme Claude Greff :** Les sociétés de propreté emploient beaucoup de salariés à temps partiel, et c'est à elles et non au législateur de prendre des initiatives pour améliorer leurs conditions de travail. En milieu hospitalier, par exemple, le personnel de ménage ne travaille pas la nuit, parce que les locaux sont adaptés pour des interventions de jour. Nous

pourrions donc demander aux chefs d'entreprise d'avoir un autre comportement, d'autres habitudes ; d'adapter leurs locaux afin que le personnel de ménage puisse travailler dans la journée ; si l'on ne met pas de moquette dans un bureau, la femme de ménage n'aura pas à passer l'aspirateur et de ce fait ne dérangera pas le salarié.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Je suis bien d'accord avec vous, mais cela est difficile.

Si l'on prend le sujet du maintien des salariés âgés, le problème est le même ; il dépend des conditions de travail. Et cette organisation du travail passera non pas par des dispositions législatives, mais par un changement des comportements.

Les pays scandinaves font beaucoup d'efforts de communication sur ces sujets, bien plus que la France, qui a tendance à privilégier la réglementation. Par ailleurs, ils n'ont pas le même public, le message passe donc bien mieux. Je ne suis pas certain, que si on se lançait dans une communication intense en termes d'organisation du travail, elle aurait un effet très tangible. Bien entendu, le Parlement peut néanmoins jouer un rôle important de pédagogie, mais cela risque d'être long ; le changement de comportement se fera sur le long terme.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La question qui me préoccupe le plus est la suivante : que pouvons-nous faire pour que le travail à temps partiel ne soit pas un travail précaire ? Comment pouvons-nous améliorer les retraites des personnes travaillant à temps partiel ?

Les personnes qui choisissent le temps partiel n'envisagent pas le futur ; à aucun moment, elles ne pensent à leur retraite – c'est ce que nous disait la responsable juridique de la Fédération des entreprises du commerce et de la distribution. Alors peut-être devrions-nous avoir cette réflexion pour elles – sans passer par une loi, bien entendu.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Le code du travail organise la relation entre l'employeur et le salarié et raisonne par contrat de travail. Les salariés qui sont dans les situations les plus précaires sont ceux qui ne font aucune projection dans l'avenir ; ils prennent le travail qui se présente, avec le salaire et l'organisation du temps de travail qui correspondent ; ils subissent.

En fait, il faudrait arriver à organiser des carrières dans le temps – ce qui est très difficile, croyez-moi, puisque nous étudions déjà cela avec les partenaires sociaux. Il faudrait se préoccuper du parcours professionnel de ces salariés ; ce qui peut impliquer des changements d'entreprises, de postes, etc. Cela passe nécessairement par des conventions collectives ; or les partenaires sociaux en sont très loin.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Alors que peut-on faire ? Car l'on ne peut pas se permettre, en tant que législateur, de renvoyer le problème aux partenaires sociaux. Nous devons avoir des propositions à faire.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Un autre problème est à prendre en compte : les personnes qui négocient, en général, sont en majorité des hommes ; ils ne sont donc pas sensibilisés aux problèmes plus particulièrement féminins. Je peux le constater dans les différentes instances dans lesquelles je siège.

La « loi Fillon » a transféré le centre de gravité du niveau de la branche à celui de l'entreprise, ce qui est une excellente chose, de nombreux problèmes ne pouvant se

résoudre qu'au niveau de l'entreprise. Bien entendu, cela supposera de trouver, au sein de l'entreprise, de véritables négociateurs – le DRH ne peut pas être seul –, tels que des syndicalistes, des personnes qui soient à la fois disponibles et compétentes pour négocier un accord d'entreprise.

Or, les syndicats ont des difficultés à trouver ces négociateurs ; quand ils en trouvent ce ne sont pas des femmes, parce que, pour négocier un accord d'entreprise, il faut travailler le week-end, le soir, etc.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Peut-on imaginer des primes de précarité, des contreparties spécifiques ou des bonifications de rémunérations, en faveur des salariés à temps partiels ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** C'est tout à fait possible, mais ces secteurs, tels que celui de la propreté, sont très concurrentiels, et les marchés se gagnent souvent en termes de *dumping* social ; il faut donc une action au niveau des branches. On ne peut pas imaginer qu'une entreprise de services établisse des primes de précarité, alors que les autres ne le ferait pas ; ce serait une distorsion de concurrence.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Si cela doit passer par des accords de branche, cela risque d'être très difficile.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Une partie des organisations professionnelles considère encore que les questions de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont un coût. Evidemment qu'il y a un coût, mais il y a aussi un bénéfice au bout. Contrairement à nous, les pays du Nord de l'Europe ont compris ce raisonnement. Ils ont compris, par exemple, qu'éviter qu'un accident du travail ne se produise, est extrêmement important en termes de pure compétitivité économique ; réduire les maladies professionnelles, également. Ils ont compris que la qualité des conditions de travail est aussi un avantage économique.

Un effort important de pédagogie doit donc être réalisé à l'égard de certaines organisations professionnelles. C'est ce qu'essaie de faire l'administration, l'Etat ; le Parlement serait peut-être encore plus légitime pour mener cette réforme des mentalités.

L'évolution démographique étant ce qu'elle est, d'un strict point de vue économique, les salariés seront de plus en plus âgés et les femmes devront travailler plus. Cela suppose donc, non seulement que l'on améliore les conditions de travail, mais également que l'organisation soit adaptée à la situation des femmes.

Une partie des organisations professionnelles l'a compris, mais cela reste extrêmement limité. Très peu de personnes ont pris conscience de l'enjeu que représentent les conditions de travail, au sens large.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La direction des relations du travail ou le Gouvernement peuvent-ils les aider à cette prise de conscience ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Nous pouvons peut-être avoir un impact, mais nous n'avons pas le pouvoir de tout changer.

La tendance actuelle est que toutes les évolutions se feront de moins en moins par la voie législative ou réglementaire.

En termes de conventions collectives, nous détenons l'arme des arrêtés d'extension, puisque c'est le directeur des relations du travail qui étend les conventions de branche. En matière d'égalité homme/femme, des négociations sont obligatoires dans les conventions collectives de branche ; or, systématiquement, je relève et écris qu'il manque telle ou telle stipulation en matière d'égalité homme/femme. Même cette mention-là fait l'objet de difficultés en commission nationale de la négociation collective.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est extrêmement grave. On n'avancera jamais.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** On ne peut pas dire aux sociétés « c'est comme ça que vous devez travailler » ! Ce sont des questions d'organisation du travail, etc., donc l'Etat régalien est moins présent. Nous sommes davantage dans un système de pédagogie et de persuasion à l'égard des acteurs. Cela suppose que ces actions de pédagogie ne proviennent pas simplement de l'Etat, mais également du Parlement, etc.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout le monde se renvoie la responsabilité.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Non, je dis simplement que la direction des relations du travail peut utiliser toutes les armes dont elle dispose – régaliennes ou en termes de contrôle ou de modification des textes – mais que cela ne suffira pas. Les questions d'égalité professionnelle, par exemple, font partie des priorités données à l'inspection du travail, mais concrètement, pour l'organisation de la vie de l'entreprise, ces armes ne sont pas suffisantes ; il faut également une prise de conscience des organisations professionnelles.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La question du temps partiel n'est pas une de ces priorités ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Non. En outre, nous avons des problèmes dans la remontée des informations.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Selon vous, le temps partiel a-t-il créé une nouvelle précarité ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Oui, tout à fait.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est la raison pour laquelle il nous appartient d'alerter, en amont, sur le danger du temps partiel.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Je trouverais sain et salutaire qu'un rapport du Parlement soit établi sur cette question.

Nous constatons plusieurs cas de précarité : le temps partiel, mais également les salariés des sous-traitants, etc. D'ailleurs, les situations qui entraînent un développement de la précarité se regroupent ; leur donner un coup de projecteur sous l'angle de la question du travail à temps partiel – ce qui n'a jamais été fait – est bien. Mais votre rapport aura encore plus de portée si vous faites un effort de pédagogie à l'égard des organisations professionnelles.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous les avons auditionnées. Elles ont été très surprises, car il ne s'agit absolument pas, pour elles, d'un sujet d'actualité. Or, il faut penser aux personnes qui vont, d'ici 5 à 10 ans partir à la retraite, et qui vont avoir de grosses surprises.

J'aimerais vraiment, monsieur le directeur, que vous nous aidiez sur ce sujet, car il est de notre devoir, en tant que parlementaires, de tirer la sonnette d'alarme ; cette précarité va devenir très difficile à gérer.

Comment la direction des relations du travail appréhende-t-elle le sujet, notamment celui de la préparation de la retraite de ces salariés ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** La compétence en matière de retraite est partagée avec la direction de la Sécurité sociale.

A l'égard des organisations professionnelles, nous devons essayer de faire passer le message suivant : *« Les sociétés ont besoin de souplesse – je parle du cadre juridique du travail –, ce qui passe par le temps partiel, des accords d'entreprise, etc., mais en contrepartie les salariés ne doivent pas se retrouver en situation de précarité. Leurs conditions de travail, leurs salaires doivent donc être pris en compte de façon satisfaisante. Sinon, il y aura toujours les cadres juridiques, mais il n'y aura plus de salariés. »*

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** J'espère que vous serez le porte-parole de ces problèmes de travail à temps partiel.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Le temps partiel a été transformé en horaires atypiques !

**M. Jean-Denis Combrexelle :** J'évoque toujours la question des conditions de travail – au sens large du terme. Je suis favorable au fait d'assouplir certains cadres juridiques du code du travail – c'est absolument nécessaire –, mais en contrepartie il convient d'être extrêmement ferme sur la santé, la sécurité au travail ainsi que sur les conditions de travail au sens large.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous faisons un travail en amont, et nous aimerions que vous soyez une des courroies qui relaie notre travail et permette d'aider, d'ici à 5 ans, les personnes qui ont actuellement des emplois précaires.

En ce qui concerne le code du travail, comment pourriez-vous encourager les dirigeants des entreprises à mieux connaître – et donc à appliquer – les dispositions du droit du travail ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Si le code du travail protège les femmes de ménage qui commencent à 5 heures du matin, l'organisation de leur travail par la société ne dépend pas du code. Les conditions de travail des salariés, pour 50 %, dépendent non pas du code du travail, mais de l'organisation interne de la société et des exigences des clients.

Alors certains disent que ces situations devraient être régies par le code du travail, d'autres prônent l'intervention des partenaires sociaux – très peu disent qu'il faut laisser faire. Mais il faut savoir que ce sera long et que l'intervention de l'Etat, seul, ne sera pas suffisante.

Les questions de conditions et d'organisation du travail – nous avons cela en tête lorsqu'on a parlé de plan « santé-travail » – sont tout à fait prioritaires et englobent le travail à temps partiel. Je trouve intéressant que vous abordiez le problème des conditions de travail par un angle différent, celui du temps partiel. Car les partenaires sociaux débattent souvent de sujets déterminés et récurrents. Il est donc très bien que le problème des femmes en situation précaire – du fait du temps partiel – soit abordé par des parlementaires.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Nous pouvons nous poser la question de savoir si nous ne sommes pas entrés dans une ère de souplesse et de flexibilité, dans laquelle nous n'avons pas les mêmes outils qu'à l'époque où nos vies étaient plus encadrées. Alors quel est l'outil qui pourrait donner, dans un monde de flexibilité, le même résultat qu'un encadrement réglementaire ou législatif ?

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Je ne suis pas certain que le contrat de travail à durée indéterminée soit aujourd'hui la seule solution ; il convient de s'adapter, d'être plus souple. Mais ce souci de souplesse ne doit pas se traduire par des conditions de travail dégradées, des problèmes de retraite, etc.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il faut assouplir en encadrant.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Oui, mais cet assouplissement devrait se faire dans le cadre d'accords entre partenaires sociaux – selon les branches – et non au niveau de l'Etat.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Oui, mais l'Etat doit avoir son mot à dire. Car il ne faut pas aller vers le tout libéralisme.

**M. Jean-Denis Combrexelle :** Bien entendu, mais ce jeu entre partenaires sociaux et Etat est actuellement difficile.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout à fait, et ce n'est pas toujours à l'avantage des salariés.

**Mme Anne-Marie Comparini :** On note un certain conservatisme chez les partenaires sociaux qui ne traitent que les sujets qu'ils connaissent.



**Audition de MM. Bernard Chave, directeur des ressources humaines,  
et Charles-Henri Bardot, directeur des affaires sociales du groupe ISS  
et de Mme Christine Constantin, responsable de l'agence de  
Bourgogne-France-Comté**

*Réunion du mardi 22 juin 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous accueillons maintenant des représentants du groupe ISS, leader mondial dans le secteur de la propreté, et société en charge du nettoyage des locaux à l'Assemblée nationale.

**M. Bernard Chave :** Le groupe ISS représente aujourd'hui en France 920 millions d'euros de chiffre d'affaires et 35 000 personnes. Il appartient à un ensemble beaucoup plus important au niveau mondial, détenu par des Danois.

Jusqu'en 1999-2000, nous étions presque exclusivement une entreprise de propreté. Aujourd'hui, la propreté ne représente plus que 60 % de notre métier, même si elle reste une part très importante. D'autres métiers sont venus rejoindre le groupe, notamment les espaces verts qui représentent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires. Nous oeuvrons avec des sociétés comme la Compagnie générale des espaces verts (CGEV), qui nous a rejoints. Nos sociétés entretiennent les pelouses pentues du Palais omnisport de Paris-Bercy, que certains Parisiens croient en synthétique. Elles gèrent également les parcs du Petit Trianon et beaucoup d'espaces publics.

L'énergie est une nouvelle activité du groupe, tout ce qui est climatisation et chauffage, depuis l'intégration du groupe Miège.

D'autres métiers ont été intégrés dans le groupe : la logistique et la production, avec la sous-traitance des travaux pour un certain nombre d'industriels, mais également le domaine du tertiaire. Ainsi effectuons-nous pour EDF des travaux de relevés de compteurs, nos salariés se présentant « comme des salariés d'EDF ». Il en va de même pour France Télécom, pour qui nous gérons des contrats de téléphonie mobile.

Notre secteur « environnement » s'étend du ramassage des ordures ménagères jusqu'aux centres d'enfouissements techniques en passant par le tri. Nous assurons la collecte dans les villes de Lyon, Valence, Marseille, La Rochelle, Rouen, Vesoul et celle du marché d'intérêt national de Rungis. Nous ne figurons pas parmi les leaders de l'environnement. Il existe deux ou trois autres sociétés beaucoup plus importantes, mais nous sommes le challenger qui intéresse certaines collectivités locales.

La dernière activité arrivée dans le groupe est celle de la sécurité et du contrôle d'accès.

Tous ces derniers métiers, qui viennent d'intégrer le groupe, ne connaissent pas la problématique du temps partiel, qui se pose essentiellement dans le secteur de la propreté.

**M. Charles-Henri Bardot :** L'évolution du travail à temps partiel en regard de l'évolution du nombre de salariés montre que, depuis 1999, la hausse des temps partiels

concerne 50 % des effectifs et la hausse des temps plein 15 %. Le phénomène est lié à des achats d'entreprises qui comptaient un grand nombre de salariés à temps partiel, auxquels les lois sur la réduction du temps de travail ont été appliquées.

L'analyse des tranches horaires de travail montre que 17 % des effectifs globaux travaillent moins de 7,80 heures. Les femmes qui travaillent moins de 7,80 heures par semaine représentent 15 % des effectifs globaux.

Sur les 21 366 femmes du groupe, 30 % travaillent entre 31 heures 20 et 35 heures ; 12 % sont aux 35 heures. Pour les hommes, la proportion est inverse avec 52 % aux 35 heures.

Sur l'ensemble des femmes à temps partiel qui ont suivi une formation, sont concernées : les ouvrières à 97 %, les cadres à 0,8 %, les employées à 1,8 % et la maîtrise à 0,3 %.

**M. Bernard Chave :** Notre activité comporte beaucoup de femmes sous la rubrique « ouvriers » ; ce sont elles qui travaillent à temps partiel.

Nous avons essayé d'analyser les causes du temps partiel. Nos clients, pour la plupart, demandent une prestation accomplie en dehors des heures d'ouverture de leurs entreprises : soit le matin très tôt, soit le soir après les heures de bureau. Nous ne pouvons nettoyer l'hémicycle de l'Assemblée nationale au moment où vous siégez ! Nous employons donc des travailleurs à temps partiel avec des petites prestations de deux ou trois heures le matin ou le soir, mais nous n'arrivons pas à proposer du temps plein.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est un problème inhérent à toutes les sociétés de propreté.

**M. Bernard Chave :** Oui. Nous avons cependant la volonté de fidéliser notre personnel. Quand nous avons du personnel que nous avons formé et qu'il est de qualité, nous avons tout intérêt à le conserver. Nous essayons de donner à nos employés – c'est une demande de beaucoup d'entre eux – plus d'heures qu'il n'en figure dans leur contrat initial. À partir de là, il faut trouver des prestations complémentaires. Pour le personnel affecté sur le site de l'Assemblée nationale, il est difficile d'accroître les heures au titre du contrat « Assemblée nationale ». Il nous faut étudier les contrats que nous pouvons obtenir autour. À Paris, il y a des facilités de locomotion, mais en province, tout le monde n'a pas de voiture.

**Mme Christine Constantin :** L'agence de Bourgogne-Franche-Comté couvre cinq départements. L'établissement est à Dijon et couvre le département du Jura, du Doubs, de la Haute-Saône de la Saône-et-Loire et de la Côte-d'Or.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Des départements où il n'est pas facile de circuler en période de neige.

**Mme Christine Constantin :** Cette agence compte 654 salariés exactement, dont 88,5 % sont à temps partiel. Sur ces 654 salariés, on dénombre 533 femmes à temps partiel, soit 92 % de femmes. C'est considérable. Le phénomène est lié à des facteurs géographiques et aux clients. La Côte-d'Or et le Jura sont des départements qui ne comptent que très peu de grosses industries. Nos clients sont principalement des réseaux bancaires, dont les multiples petits sites sont très éparpillés. Le réseau du Crédit agricole,

que tout le monde connaît, est considérable sur le terrain. Des agents de service travaillent à son entretien, une heure par jour, par exemple, à l'agence de Mouthe.

Voilà le type de problèmes qui expliquent le nombre de salariés à temps partiel. C'est mon souci quotidien, car ce n'est pas une bonne manière de fidéliser notre personnel. Nous rencontrons aujourd'hui des difficultés considérables à trouver du personnel, et le fait de proposer du temps partiel ne nous aide pas. Comment faire avec de tels horaires d'intervention : entre 5 heures et 8 heures le matin et entre 17 heures et 21 heures le soir ?

Cela signifie que les personnes doivent disposer d'un moyen de locomotion et que cela pose des problèmes de garde d'enfants. En contrepartie, nos salariées n'ont pas de problèmes de salaires, car notre taux horaire est nettement supérieur au SMIC.

Certes, certaines salariées ont fait le choix délibéré de ce temps partiel, notamment dans les campagnes, où elles gèrent des fermes. Cela leur permet d'avoir une petite activité extérieure. Elles ne cherchent pas à travailler un plus grand nombre d'heures ; elles recherchent une couverture sociale, une mutuelle. Je ne reçois pas de réclamation de leur part sur le temps partiel. En revanche, en ville, je reçois un grand nombre de réclamations.

Les salariées travaillent à temps partiel car, à leur embauche, on leur offre du temps partiel. En effet, aux termes de l'annexe VII de notre convention collective, si, à l'issue d'un appel d'offres, nous prenons un chantier, le personnel reste sur le chantier. Nous menons un travail important pour que le personnel ait toujours davantage d'heures, mais quand nous perdons un site, cet effort retombe, puisqu'une partie de ce temps de travail est transférée à une autre société. Mais il est vrai que de nombreuses salariées travaillent pour plusieurs sociétés, soit le matin, soit le soir, voire dans la journée pour des particuliers. Cela préserve l'emploi, mais pour la personne ce n'est pas simple, notamment au niveau de la gestion de ses papiers, qui n'est pas facilitée. Du point de vue de l'employeur, avec la perte des heures, le salarié n'a pas la même motivation. Au surplus, quand on interroge notre personnel, il ne dit pas travailler chez ISS, mais chez notre client ! Pour toutes ces raisons, nous souhaitons donner davantage de temps à nos salariées pour les fidéliser.

Les salariées sont demandeurs d'heures supplémentaires. Mais du fait de l'annexe VII, quand nous obtenons d'autres sites, nous n'avons pas de nouvelles heures à distribuer. Pour grossir le nombre d'heures de travail, nous redistribuons les heures dégagées par les arrêts maladies ou autres. Nos salariées sont excessivement demandeurs. Je ne vous cache pas que nous le faisons dans l'intérêt du personnel, car, pour la société, cela représente un coût complémentaire ; en effet, les heures supplémentaires sont très taxées, alors que les CDD coûtent moins cher.

Nous ne sommes que peu intéressés par l'embauche d'un CDD, car il faut alors lui réapprendre à connaître l'entreprise et passer du temps à lui donner des consignes. En revanche, financièrement c'est plus intéressant. Or, en tant que responsable d'agence, j'ai des comptes à rendre. Reste que nous aimerions avoir la possibilité de donner du temps de travail supplémentaire à nos salariées.

Nous avons racheté voilà deux ou trois ans un groupe, en intégrant le personnel. Nous avons constaté que certaines salariées travaillaient dans les deux sociétés, et qu'elles faisaient beaucoup plus d'heures que le temps légal. Or, en tant que groupe nous ne pouvions pas cautionner de tels agissements. Nous avons fait donc perdre de l'argent aux salariées.

**M. Bernard Chave :** La fusion de société leur a fait perdre des heures. Cela a été difficile à expliquer, alors qu'on leur avait annoncé que le rachat de leur société par ISS était pour elles une bonne chose.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Elles faisaient donc plus que le temps légal ?

**M. Bernard Chave :** Elles travaillaient pour deux entreprises différentes.

**Mme Christine Constantin :** C'est invérifiable. Nous savons toutefois que cela existe, car nous procédons souvent à des enquêtes pour connaître leur disponibilité et leur proposer des postes nouveaux. Nous nous apercevons en fait à cette occasion qu'elles ne sont pas aussi libres que cela. Au global, elles ne sont bien nulle part, elles ne sont intégrées nulle part. Pour leur qualité du travail et de vie, c'est grave.

Quand elles liquident leurs droits à la retraite, ce doit être impressionnant !

**M. Charles-Henri Bardot :** Même si, aujourd'hui, c'est la dernière caisse de retraite qui centralise toutes les informations. Mais quand il manque des documents, cela ne doit pas être facile.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Qu'est-ce qui vous empêche de leur donner davantage d'heures ?

**Mme Christine Constantin :** Les heures complémentaires sont plus chères : payer 25 % en plus, cela nous freine. Nos employés comprennent et protestent contre ce système qui joue contre eux, car l'important, pour eux, c'est de travailler.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il est tout de même extraordinaire de constater que certains dépassent le temps légal. Cela pose question.

**Mme Christine Constantin :** Ils flirtent avec une certaine illégalité, dans deux cas : la durée du temps légal et la durée minimum du temps de repos obligatoire. Ils excèdent cette durée, par exemple, quand ils finissent chez nous à 22 heures et qu'ils recommencent à 5 heures du matin dans une autre entreprise.

**M. Bernard Chave :** Mais nous ne découvrons cela qu'au moment des rachats de sociétés.

**Mme Christine Constantin :** Je ne vous cache pas que j'ai eu un débat avec l'inspection du travail à ce sujet. Je leur ai expliqué que le contrôle de ce genre de pratiques ne pénaliserait pas la société, mais le travailleur lui-même. Je pense qu'ils ont adopté la solution de fermer les yeux, car les inspecteurs connaissent bien notre métier et le savent. Nul ne veut pénaliser des salariés peu qualifiés.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Peu qualifiés, donc qui ne peuvent pas se défendre le jour où ils sont pris.

**Mme Christine Constantin :** Ils n'imaginent même pas une telle situation. Ce sont des gens courageux, qui travaillent. Ils ne s'imaginent pas être dans l'illégalité.

Quand, par exemple, une personne travaille le matin chez nous et que, reprenant un autre site, on s'aperçoit qu'elle y travaille le soir, nous essayons de la muter et de lui trouver un site dans lequel elle ait des créneaux horaires légaux.

**M. Bernard Chave** : On ne peut laisser la personne dans l'illégalité. Mais, nous essayons de le faire en lésant la personne le moins possible.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Vous la lésez systématiquement, parce qu'en fait elle travaille ailleurs dans la journée.

**Mme Christine Constantin** : C'est pourquoi, lorsque je lui propose du travail, elle me répond qu'elle ne peut pas. Ce que nous vous décrivons là n'est pas un exemple isolé ; tous les mois, nous sommes confrontés à de telles situations.

**Mme Anne-Marie Comparini** : Ce sont des situations qui pourraient engendrer une certaine paupérisation.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Il pourrait y avoir paupérisation, s'il n'y avait pas illégalité. Cela vient en appui de ce que je dis depuis le début : le temps partiel conduit directement à la précarité. Ce que personne ne veut entendre.

**M. Bernard Chave** : Sauf quand il est librement choisi, quand c'est un véritable choix personnel. Mais qui le choisit ? La catégorie des cadres.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Le temps partiel est un avantage à l'instant *t*. Dix ans après, en cas de divorce ou au moment de la retraite, l'intéressée se retrouve dans la précarité.

Est-il possible d'organiser deux mi-temps avec une coordination des activités à un certain moment ?

**Mme Christine Constantin** : A mi-temps, on risque de perdre un certain intérêt et une certaine connaissance du terrain.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Imaginons deux institutrices, deux temps partiels. Elles font le relais.

**M. Bernard Chave** : C'est bien pour les enfants.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est la diversité.

**Mme Christine Constantin** : Et puis quand les relations ne sont pas bonnes avec l'une, elles peuvent l'être avec l'autre ! Je ne pense pas que l'on puisse partager à deux un plein temps lorsqu'on est un cadre dirigeant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Vous avez alors l'obligation de faire une vraie passation, c'est-à-dire une vraie prise en compte du travail précédent.

**Mme Christine Constantin** : Mais commercialement, je ne sais pas si c'est bien perçu.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cela impose une organisation du temps partiel avec notamment passation écrite.

**M. Bernard Chave :** S'agissant de dossiers en commun, il est particulièrement difficile de communiquer à un autre ce que l'on a ressenti lorsque l'on s'est rendu sur un site et de faire que l'information soit reprise au même niveau.

Les chefs d'agence ont à gérer des détails quotidiens, ce qui nécessite de leur part un gros effort d'organisation et de passation de consignes.

Nous comptons quelques cadres à temps partiel pour lesquels cela se passe bien. Mais, en l'occurrence, il s'agit de temps choisi.

**M. Bernard Chave :** S'agissant des retraites, elles sont évidemment servies au *prorata*.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La semaine dernière, nous avons discuté avec des salariées à temps partiel dans les grandes surfaces. Selon la responsable que j'ai interrogé après ces entretiens, jamais ces femmes ne s'interrogent sur leur retraite. Elles n'y pensent même pas ! C'est une des raisons pour lesquelles j'ai abordé la question du temps partiel, car, un moment donné, il faut se poser ces questions.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Elles vont se retrouver avec des retraites de très faible montant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous devons anticiper les difficultés que les uns et les autres pourraient avoir.

On demande à l'employeur un effort pour améliorer les cotisations de retraite des temps partiels. Or, ce n'est pas son rôle.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Y a-t-il une différence entre un territoire ou une agglomération comme Mouthe et les grandes villes ?

**M. Bernard Chave :** Dans des villes comme Paris ou Lyon, il est sans doute plus facile de trouver des opportunités de travail supplémentaire du fait de la proximité ; la province connaît le handicap des transports en commun.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Comment font les femmes de ménage qui, à cinq heures du matin, viennent travailler à l'Assemblée nationale ? Le métro ne fonctionne pas à cette heure-là !

**M. Bernard Chave :** Surtout que ce personnel vient de banlieues assez lointaines et n'habite pas dans l'arrondissement.

A la mairie, dans le cadre d'une réunion sur la restauration collective et les chantiers de nettoyage, on m'a dit que les personnels devraient habiter plus près de leur chantier. Tout le monde sait qu'autour de l'Assemblée nationale, on se loge très bien pour pas cher !

On m'a également conseillé le covoiturage, ce à quoi j'ai rétorqué que ce serait plutôt du « comobylettage ! »

Les personnes de la mairie ont ensuite préconisé la mise en place de navettes par l'employeur. Ma solution passe par l'ouverture du métro et du RER toute la nuit.

**M. Charles-Henri Bardot** : Vous mettez l'accent sur un vrai problème. Notre plage d'intervention est le matin avant l'arrivée des salariés. Il n'est pas question de faire le ménage à l'Assemblée lorsque vous siégez.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Dans les bureaux, dans certains pays, le ménage est fait au cours de la journée et cela ne dérange personne.

**Mme Anne-Marie Comparini** : C'est difficile dans des entreprises pointues, dans le secteur privé.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Et dans une administration ?

**Mme Christine Constantin** : C'est possible. Il nous revient de former notre personnel à adopter un certain comportement et à faire preuve de discrétion.

Depuis un certain temps, on observe que, s'agissant de certains travaux, les clients demandent que le travail soit réalisé le *week-end*.

Nous avons organisé un module de formation « Attitudes et comportements » que nous avons présenté à notre personnel. La première fois, il était vexé. En fait, il était destiné à l'alerter. Aujourd'hui, c'est un module qui lui plaît énormément. Nous avons de très bonnes remontées. Nous demandons systématiquement à notre client d'intervenir en même temps que nous intégrons ce module de formation, pour que le client formule également ses attentes. Cela permet un dialogue avec lui. Il nous faut organiser le travail de façon que le personnel ait envie de rester avec nous. Combien de fois nous souhaiterions le garder alors qu'il part ailleurs !

**M. Bernard Chave** : Sans doute sommes-nous trop liés à nos clients, mais nous n'avons pas les moyens de dire non à un client. Plus nous avons de clients, plus nous pouvons proposer de travaux à nos salariés. Nous appelons l'attention sur la formation pour leur offrir la culture ISS et leur montrer que l'on intègre des personnes qui ont peu de qualifications au départ. C'est à nous de leur offrir cette qualification, car il s'agit d'un vrai métier, qui est aussi noble que la plupart.

Passer l'aspirateur à l'Assemblée nationale réclame un savoir-faire. Pendant neuf ans, nous avons nettoyé le musée du Louvre. On ne nettoie pas n'importe comment la Joconde !

Nous éditons un journal en interne qui s'appelle *Carte blanche*, où nous mettons certains chantiers à l'honneur. Il y avait précisément celui de l'Assemblée nationale. Nous avons fait poser nos salariés sur les marches... Ils sont fiers de travailler à l'Assemblée nationale, dont on parle tous les jours à la télévision.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est gratifiant.

**M. Bernard Chave** : Il en va de même pour les personnes qui travaillent au Parlement européen.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Faites-vous travailler des hommes ?

**M. Bernard Chave :** Oui.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Vous atteignez des taux records de personnes à temps partiel.

**M. Bernard Chave :** Même dans la grande distribution, ils n'enregistrent pas de tels taux.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Dans les grandes surfaces, ce taux est de 80 %. L'évolution vers le temps complet s'accompagne d'un changement d'activité. Une caissière ne peut faire trente-cinq heures. C'est une activité pénible. Il en va de même du remplissage des rayons. Par exemple, une femme passera 25 heures à la caisse et travaillera 10 heures au remplissage de rayons.

**Mme Christine Constantin :** Un temps complet en nettoyage n'est pas non plus possible. Imaginez faire sept heures de ménage par jour !

Aux personnes qui travaillent à temps partiel, on essaye de donner de vrais travaux complémentaires.

**Mme Anne-Marie Comparini :** Le tri des ordures aussi est une activité qui commence tôt.

**M. Bernard Chave :** Oui et nous avons des temps partiels dans ce secteur. Excepté à Paris, où parfois des camions-bennes circulent en journée, ils passent, en principe, tôt le matin ou la nuit.



**Audition de M. Jacky Richard,  
directeur général de l'administration et de la fonction publique  
au ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat**

*Réunion du mardi 6 juillet 2004*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous poursuivons nos auditions sur le travail à temps partiel en recevant M. Jacky Richard, directeur général de l'administration et de la fonction publique au ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat.

La Délégation s'est intéressée d'abord à l'organisation du travail à temps partiel dans le secteur privé, qui concerne environ 30 % des femmes actives. Elle a entendu des représentants des organisations patronales des industries de la distribution, de la propreté, de l'hôtellerie, les représentants des organisations syndicales, des experts, le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Il nous paraît aujourd'hui indispensable de vous auditionner sur la situation et la perspective du travail à temps partiel dans les administrations où, à la différence du secteur privé, le temps partiel est choisi.

Pouvez-vous nous dresser un tableau de l'organisation du travail à temps partiel, des conditions d'accès au temps partiel et des conditions de rémunération ?

Quelles ont été les incidences de la réduction du temps de travail dans la fonction publique sur le travail à temps partiel ? Quelles sont les caractéristiques du temps partiel à l'Éducation nationale, selon qu'il s'applique aux enseignants et non-enseignants ?

Quel est votre point de vue sur la protection sociale des travailleurs à temps partiel, notamment en matière de retraite ? C'est à partir du moment où la Délégation s'est préoccupée de la réforme des retraites que la question du travail à temps partiel a pris une grande acuité à ses yeux. Alors que les femmes ne sont déjà pas favorisées financièrement au moment où elles prennent leur retraite, le temps partiel double le problème et peut conduire à une nouvelle précarité.

Après l'adoption de la loi du 29 août 2003 portant réforme des retraites, quel est le régime applicable aux fonctionnaires à temps partiel, s'agissant de la construction du droit à pension, de la liquidation, du calcul de la décote et de la surcote ?

**M. Jacky Richard :** Commençons par un tableau statistique avant d'aborder les aspects réglementaires ; nous évoquerons pour finir les importantes questions de l'organisation du travail.

En préalable, il convient de différencier dans la fonction publique le temps partiel choisi du temps partiel imposé. Pour les salariés du privé, le temps partiel est le plus souvent imposé par l'employeur dans le contrat de travail. Dans la fonction publique, les deux situations se retrouvent ; mais, s'agissant des fonctionnaires, il n'existe que du temps partiel choisi, voire du temps partiel de droit. Il existe des situations qui ouvrent droit au temps partiel sans que l'employeur puisse s'y opposer. Le temps partiel choisi, celui que l'agent demande, est rarement refusé. Le débat ne porte que sur la quotité. L'intérêt du service peut faire prévaloir une quotité un peu différente de celle souhaitée par l'agent.

Mais, en général, je connais peu d'employeurs publics qui refusent un temps partiel. D'ailleurs, les textes prévoient qu'en cas de refus de temps partiel, il est possible, pour l'intéressé, de soumettre ce différend à la commission administrative paritaire. Ainsi, n'y a-t-il pas de problèmes sur le temps partiel choisi. En revanche, pour les non-titulaires, le temps partiel peut ne pas être choisi, car il arrive aux pouvoirs publics de recruter des agents contractuels pour un temps qui peut être partiel. Je pense notamment à des auxiliaires de l'enseignement. Le recrutement peut être opéré pour assurer un complément de service ou pour assurer un congé de maternité. Dans ce dernier cas, la quotité hebdomadaire est le temps plein, mais le recrutement n'est pas pour la totalité de l'année.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Est-ce un temps partiel ?

**M. Jacky Richard :** Le temps partiel peut être juridiquement annualisé. Ainsi, depuis 1995, avec le temps partiel annualisé, on peut travailler à plein temps six mois et pas du tout les six autres mois. C'est possible, mais peu fréquent.

La fonction publique compte des agents non-titulaires qui ne travaillent pas à temps plein et se trouvent avec un temps partiel imposé. Dans ce cas, nous ne sommes guère éloignés de la situation du privé. Mais mon exposé sera centré sur le temps partiel choisi.

Sur les effectifs de la fonction publique de l'État, on compte 165 000 fonctionnaires à temps partiel sur deux millions de fonctionnaires, soit 9,5 %. Sur ce total, 152 000 sont des femmes. Ainsi 92 % des fonctionnaires travaillant à temps partiel sont des femmes. Si l'on présente autrement les pourcentages, 15,2 % des femmes sont à temps partiel et seulement 1,7 % des hommes. Les agents non titulaires qui travaillent à temps partiel ou incomplet – c'est-à-dire le temps partiel imposé – sont au nombre de 88 000, soit 33 % de l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique. On retrouve les chiffres du secteur privé. Sur ces 88 000 agents non titulaires, l'on dénombre 55 000 femmes, soit 44 % des femmes non titulaires de la fonction publique.

Si l'on entre dans le détail de la répartition, l'on s'aperçoit que le temps partiel est peu important à l'Éducation nationale, qui compte 80 000 femmes à temps partiel, soit 11,3 %

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Surtout dans le primaire.

**M. Jacky Richard :** Oui. Dans les autres ministères, le temps partiel est beaucoup plus important, puisque 72 000 femmes travaillent à temps partiel et que cela représente pratiquement 25 % des femmes de tous les autres ministères. Le quart des femmes dans la fonction publique, hors Éducation nationale, travaille à temps partiel, ce qui est assez important.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est considérable.

**M. Jacky Richard :** En dehors de l'Éducation nationale, le temps partiel concerne une femme sur quatre. Ces données, de fin 2002, sont en légère baisse par rapport à 2000, où elles atteignaient 27,5 %. L'une des explications avancées lie ce mouvement de réduction du temps partiel à la possibilité de bénéficier de jours de RTT. La souplesse du positionnement de ces jours explique vraisemblablement que l'on a moins recours au temps partiel, qui reste toutefois pénalisant au plan pécuniaire, puisque les jours de RTT sont sans effets sur le salaire. J'ai constaté le phénomène à la direction générale de la fonction

publique, petit service de 150 personnes, où des agents qui travaillaient à 80 % sont passés à temps complet.

La quotité de temps de travail la plus demandée est le 80 % ; elle est choisie par 54 % des femmes et des hommes. L'autre quotité la plus choisie ensuite est le mi-temps, 25 % le demandent.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Soit 17 heures et demie.

**M. Jacky Richard :** Oui, excepté pour les enseignants qui forment l'essentiel des demandes de temps partiel à 50 % parce qu'il n'y a pas d'autres quotités possibles pour le premier degré. C'est une question à l'étude à l'Éducation nationale. Il est envisagé d'ouvrir les quotités, autres que le mi-temps, aux professeurs des écoles. L'Éducation nationale pourra s'affranchir de ces quotités qui vont de dix en dix. La loi l'a prévu, afin de tomber sur un nombre entier d'heures, pour que les élèves puissent bénéficier de leur professeur des heures entières et non par quart d'heure !

Il faut souligner que les personnes à temps partiel ont un âge moyen de 39 ans, 26 % des agents à temps partiel ayant cet âge.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pourquoi 39 ans ?

**M. Jacky Richard :** Pour les cadres, c'est un peu plus tard. Je pense que cet âge est lié au nombre d'enfants de moins de 16 ans. C'est la présence d'enfants qui semble déterminante. Après le début de la quarantaine, l'on a moins d'enfants de moins de 16 ans.

**Mme Marcelle Ramonet :** Les enfants sont élevés.

**M. Jacky Richard :** La statistique essaie de repérer l'âge le plus fréquent des agents à temps partiel. Vingt-six pour cent d'agents à temps partiel ont 39 ans. Je n'ai pas la déclinaison des âges, mais il y a peut-être 25 % d'agents de 37 ans et 23 % de 35 ans. L'âge le plus représenté est 39 ans.

**Mme Marcelle Ramonet :** Peut-être n'ont-elles plus, à cet âge, de possibilité d'évolution de carrière ?

**M. Jacky Richard :** À 39 ans, on n'est pas en fin de carrière.

Aujourd'hui, on a ses enfants plus tard qu'avant. Admettons que l'on ait des enfants à 25 ans, 25 et 15 égalent 40. Avant que les enfants aient quinze ans, les mamans souhaitent être présentes le mercredi. Après, elles estiment pouvoir reprendre le travail à temps plein, car la présence d'un des parents s'avère moins nécessaire.

**Mme Danielle Bousquet :** Les enfants tout petits sont gardés dans les crèches et par les nourrices ; ensuite, les mères sont sans solution le mercredi ; enfin, ils deviennent adolescents.

**M. Jacky Richard :** Les femmes titulaires à temps partiel sont 11 % à avoir choisi la quotité 90 % ; 54 % la quotité 80 % ; 5 % la quotité 70 % ; 5 % la quotité 60 % et 25 % la quotité 50 %.

Il n'existe pas de différence avec la fonction publique territoriale, mais il serait intéressant de connaître les comparaisons avec la fonction publique hospitalière qui est très féminisée. Les statistiques devraient retracer cette situation particulière.

Je pense que la fonction publique territoriale compte beaucoup plus d'agents non titulaires et donc beaucoup plus d'agents à temps incomplet que la fonction publique d'Etat. La fonction publique territoriale compte un peu moins d'hommes à temps partiel, 1 %, à rapprocher de 1,7 % et un peu plus de femmes, 16 %, à rapprocher de 15,2 %. Le total est identique à 9,5 %.

Sur les aspects plus strictement réglementaires, deux catégories de temps partiel sont à distinguer : le temps partiel de droit et le temps partiel choisi. Le temps partiel de droit est celui que le chef de service ne peut pas refuser, car l'agent est dans une situation familiale telle que toute demande doit être suivie d'un accord. Ces situations sont connues et très bien balisées par les textes qui ont institué le temps partiel. Ce sont la naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de trois ans ; l'obligation de dispenser des soins à un conjoint, à un ascendant atteint d'un handicap, victime d'un accident ou d'une maladie grave, nécessitant la présence d'une tierce personne ; ou encore avoir un enfant à charge.

L'autre catégorie est celle du temps partiel sur autorisation qui est demandée et rarement refusée. Il peut y avoir des discussions sur la quotité demandée et finalement accordée, mais je ne connais guère de refus de temps partiels opposés à des demandes.

Dans un cas comme dans l'autre, toutes les quotités sont permises, excepté pour les enseignants du premier degré. Pour les enseignants du deuxième degré, cette quotité est recalculée pour tomber juste sur un nombre d'heures plein.

La question de la rémunération est réglée par la règle du *prorata*, sauf pour les quotités de 80 % et 90 % où, pour inciter à leur recours, il a été indiqué que la quotité financière serait plus importante que la quotité physique. Pour un temps partiel à 80 %, on est payé 85,7 % et pour un temps partiel à 90 %, 91,4 %. Ces quotités sont favorisées pour éviter l'absentéisme lié aux enfants. Plutôt que de subir un absentéisme, l'Etat employeur a préféré, dans les années 1980, accorder un avantage pécuniaire sur un temps partiel limité pour éviter d'inciter les agents à tricher par un absentéisme qui mettait tout le monde mal à l'aise. Cela a permis une organisation du travail plus planifiée. Chacun sait que tel agent n'est pas là le mercredi. Cela dit, les agents à temps partiel travaillent plus que les autres car, quand ils sont impliqués dans leur travail, ils s'avancent le mardi et rattrapent le jeudi. C'est ce qui ressort de l'expérience d'employeurs, phénomène que j'ai moi-même constaté, sans avoir rien imposé. C'est aussi une des raisons de les payer davantage. Voilà le raisonnement qui a conduit le législateur à accorder cette sur-rémunération.

Pour fixer les règles de temps partiel par rapport aux carrières et par rapport aux promotions, il a été décidé, pour le décompte, que les années passées à temps partiel comptaient comme des années à temps plein. On ne pénalise pas les agents en comptant les années au *prorata* du temps effectivement réalisé : une année à mi-temps ne compte pas pour une demi-année. C'est, là encore, un avantage donné au temps partiel.

**Mme Marcelle Ramonet** : Est-ce une nouvelle réglementation ?

**M. Jacky Richard** : Non, dès que le système a été lancé pour l'avancement de carrières, d'échelon et la promotion de grades, le temps passé à temps partiel a été compté comme du temps plein. Le dispositif a ainsi été conçu pour ne pas pénaliser la promotion des femmes.

Reste le sujet des incidences sur la retraite. Le sujet est compliqué et non totalement stabilisé, même si la loi du 21 août 2003 a apporté des réponses intéressantes à une situation devenue assez compliquée du fait d'une jurisprudence européenne sur les avantages que notre législation avait entendu donner aux femmes. Les femmes bénéficiaient pour le calcul de la retraite de bonifications d'ancienneté – un an par enfant et cela exclusivement réservé aux femmes. La Cour de justice des communautés européennes, qui siège à Luxembourg, par l'arrêt 366-99 Joseph Griesmar, avait précisé qu'il ne convenait pas que les hommes soient interdits de cet avantage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** N'aurions-nous pu aller au-delà ?

**M. Jacky Richard :** La Cour de justice des communautés européennes a répondu à une question préjudicielle du Conseil d'Etat et ce n'est qu'après avoir obtenu réponse que le Conseil Etat a donné raison à M. Griesmar, qui est un magistrat et qui connaît très bien le droit. Ensuite, beaucoup d'hommes qui ont eu trois enfants se sont engouffrés dans la brèche. Actuellement, nous sommes obligés d'appliquer le droit avec des conséquences financières très importantes. Cet avantage était prévu exclusivement pour les femmes. Le juge a considéré qu'il convenait de l'étendre aux hommes. Voilà pourquoi le législateur a considéré que pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, un autre système s'appliquerait. Pour ceux qui sont nés avant cette date, nous avons essayé de régulariser la situation. La loi précise que l'avantage ne peut être accordé qu'aux seuls agents qui ont effectivement interrompu leur carrière au moins deux mois. Or, l'on sait très bien que très peu d'hommes interrompent leur carrière. C'est ainsi que le législateur a entendu répondre à cette affaire.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** À la limite, il faudrait prouver que l'interruption est liée à l'éducation d'un enfant.

**Mme Danielle Bousquet :** En quoi la loi a-t-elle obéré des handicaps pour les femmes ?

**M. Jacky Richard :** La loi du 21 août 2003 est venue restreindre un avantage indu pour les hommes. Elle a veillé à neutraliser un certain nombre d'effets négatifs et surtout a opéré trois changements importants dans les rapports entre temps partiel et retraite.

Dans le cas du temps partiel sur autorisation, il est désormais prévu qu'il est possible d'améliorer la durée de liquidation des pensions. Les fonctionnaires peuvent demander à surcotiser sur la base d'un traitement de fonctionnaire travaillant à temps plein. Il faut toujours bien distinguer la liquidation de la pension de la constitution du droit. Pour la constitution du droit à pension, les années à temps partiel comptent comme des années à temps plein. En revanche, pour la liquidation, l'on s'en tient au strict temps travaillé. Comme cette règle est stricte, le législateur a entendu donner quelques avantages, dont la possibilité de surcotiser sur la base du traitement plein pour un maximum de quatre trimestres. Un an cela peut être important.

La deuxième mesure joue en cas de temps partiel pour des raisons familiales. En cas de temps partiel de droit, la loi a créé un mécanisme nouveau, de prise en compte gratuite sur la base d'un temps plein des périodes d'interruption pour élever un enfant de moins de trois ans. Cette prise en compte peut atteindre trois ans par enfant. C'est un bénéfice également ouvert aux hommes. Dans ce cas, les périodes de temps partiel pour élever un enfant sont décomptées comme du temps plein. Voilà la deuxième novation.

La troisième novation joue pour la mise en oeuvre de la décote en cas de carrière incomplète. Les périodes effectuées à temps partiel sont prises en compte comme des périodes effectuées à temps plein. Mais cela ne vaut que pour la seule application de la décote. C'est là une règle qui limite pour les femmes les effets de la décote. C'est ainsi une juste compensation des interruptions de carrière, que souvent les femmes décident pour élever leurs enfants.

Sur les aspects liés à l'organisation du travail, vous me demandiez quelle était l'incidence de la réduction du temps de travail sur le travail à temps partiel. La réduction du temps de travail réduit la demande de travail à temps partiel.

À mon sens, les difficultés d'organisation et de gestion que rencontre l'introduction du travail à temps partiel dans certains services de la fonction publique sont faibles. C'est précisément une question d'organisation du travail. Quand un agent souhaite travailler à temps partiel, il prévient selon un délai de prévenance. Après, l'on s'organise. Lorsqu'il s'agit de quotité réduite de l'ordre de 80 % ou de 90 %, les agents organisent d'eux-mêmes leur travail et la vie de leur service s'en trouve peu ou pas perturbée. Tout dépend évidemment des postes de travail. À un guichet par exemple, il faut remplacer l'agent ; mais, dans les bureaux, on sait que l'agent est absent le mercredi ; et l'on s'organise en conséquence.

**Mme Danielle Bousquet :** Est-ce à dire que sur une quotité de 80 %, l'on ne compenserait pas les 20 % ?

**M. Jacky Richard :** Les gestionnaires de personnel raisonnent globalement. Les quotités libérées dénommées « les rompus de temps partiel » sont agrégés pour faire des postes. Le problème, c'est qu'il y a beaucoup de temps partiel à 80 % ou 90 % et que les quotités financières sont plus faibles que les quotités physiques. Pour constituer financièrement un poste avec les rompus de temps partiel, il faut plus de cinq temps partiel à 80 %.

**Mme Danielle Bousquet :** Cela signifie-t-il que les agents à temps partiel effectuent un temps plein en termes de quantité de travail ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Très souvent.

**M. Jacky Richard :** Ils travaillent autrement. C'est une des raisons historiques pour laquelle les 80 % et les 90 % sont mieux rémunérés que la quotité physique dégagée. Certains agents toutefois ne sont pas dans les bureaux le mercredi pour recevoir le public, jour où pourtant les autres agents à temps partiel sont libres pour mener leurs démarches.

**Mme Claude Greff :** C'est là la difficulté. Il en va de même dans le commerce où les employés n'ont pas d'autres jours pour faire leurs courses que le lundi, jour où les magasins sont fermés.

**M. Jacky Richard :** C'est effectivement une contradiction similaire.

**Mme Danielle Bousquet :** Comment expliquer que les personnels d'encadrement ne soient pas autorisés à prendre des mi-temps et à partager leur poste ?

**M. Jacky Richard :** Je ne suis pas sûr que cela ne soit pas autorisé. Certes, il existe certains corps, tel celui des préfets, dont les membres n'ont pas droit de demander le temps partiel.

J'appelle votre attention sur le fait que mon homologue britannique travaille à temps partiel – et c'est un homme !

**Mme Claude Greff :** C'est une pratique courante dans les pays nordiques.

**Mme Danielle Bousquet :** Egalement pour les postes de direction et d'encadrement.

**M. Jacky Richard :** Il est vrai que dans les pays nordiques, la conception du rapport au travail est tout à fait différente, notamment dans la haute fonction publique.

Donc ce n'est pas interdit, sauf exception. Mais il est vrai que dans la pratique, l'on note une autocensure. Un chef d'établissement du second degré peut-il travailler à temps partiel ? Je ne le pense pas.

**Mme Danielle Bousquet :** N'est-ce pas autorisé ?

**M. Jacky Richard :** Dans un grand établissement où tout marche bien et où l'on compte beaucoup d'adjoints, ce n'est pas un problème, mais dans un collège difficile où le principal, souvent une femme, est peu secondé, il est délicat d'assurer la direction d'un établissement à deux, en ayant l'esprit tranquille en dehors de son temps de service.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** À temps complet non plus, on n'a pas l'esprit tranquille !

**M. Jacky Richard :** *A fortiori.*

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Partager les soucis à deux, n'est-ce pas plus facile ?

**M. Jacky Richard :** Le pouvoir ne se partage pas complètement, car arrive le moment où l'on doit prendre des décisions, celle d'appeler la police à entrer dans l'établissement, celle de convoquer la famille, etc. La responsabilité se partage difficilement. Reste la certitude que mes propos étaient beaucoup plus définitifs voilà dix ou quinze ans que maintenant et que, dans dix ans, les choses auront encore évolué.

**Mme Claude Greff :** Dans d'autres fonctions publiques, peut-on rémunérer à 95 % des agents dont la quotité de temps partiel est de 80 % ?

**M. Jacky Richard :** Je ne le crois pas, le contrôle de légalité du préfet devrait l'interdire. La disposition est « transfonctions publiques », me semble-t-il. Il s'agit là de l'ordonnance de 1982.

**Mme Danielle Bousquet :** Une de mes assistantes détachée d'un conseil général a pris un temps partiel. Je me suis retrouvée devoir la rémunérer à 95 %, alors qu'elle travaillait à 80 %.

**M. Jacky Richard :** J'en suis surpris. Les règles concernant les traitements sont strictes. Il s'agissait peut-être d'un complément de rémunération destiné à maintenir un régime indemnitaire antérieur.

**Mme Danielle Bousquet :** Les hôpitaux rencontrent de grandes difficultés. Ils comptent de nombreux agents à temps partiel à 80 % et la dotation financière correspond à 80 %, alors que la rémunération est à 87,5 %. L'écart conduit les directeurs d'hôpitaux à refuser des demandes supplémentaires de temps partiel.

Sentez-vous une évolution de la demande venant des hommes ?

**M. Jacky Richard :** Pour les hommes, la demande a toujours été très marginale.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Pour quelles raisons demandent-ils un temps partiel ?

**M. Jacky Richard :** Pour des raisons familiales.

**Mme Claude Greff :** Souvent pour accompagner un conjoint malade ou en fin de vie.



DEUXIÈME PARTIE :L'ACTIVITE DE  
LA DELEGATION AU COURS DE LA  
SESSION 2003-2004

---

## I. ACTIVITE DE SUIVI ET D'INFORMATION

La Délégation a adopté le 7 octobre 2003 le rapport (n° 1118) de Mme Marie-Jo Zimmermann présentant le bilan de l'activité de la Délégation de juillet 2002 à juillet 2003 ainsi qu'une étude approfondie sur le suivi de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle y analysait les aspects novateurs de la loi, soulignant la mise en place progressive d'une dynamique de la négociation et de l'appropriation du thème de l'égalité professionnelle dans les entreprises, et apportant de nouvelles pistes de réflexion pour faire avancer l'égalité professionnelle.

Poursuivant sa réflexion sur ce thème particulièrement sensible, la Délégation a organisé le 27 novembre 2003 à l'Assemblée nationale, conjointement avec les Délégations aux droits des femmes du Sénat et du Conseil économique et social, un colloque intitulé : « L'égalité professionnelle : un combat permanent ». Ouvert par le Président Jean-Louis Debré, ce colloque, qui réunissait une vingtaine d'intervenants, parlementaires, chefs d'entreprise, présidents de Conseils économiques et sociaux régionaux, chercheurs, représentants d'organisations syndicales et patronales, s'est attaché, à partir du diagnostic des inégalités flagrantes qui perdurent entre hommes et femmes dans le monde du travail, à dégager les actions positives permettant de faire progresser l'égalité professionnelle (DIAN 04/2004 de janvier 2004).

A la suite de la signature, le 20 septembre 2003, par les partenaires sociaux, de l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, dont certaines dispositions concernent particulièrement les femmes, la Délégation a estimé nécessaire de procéder à plusieurs auditions sur ce sujet, au cours du dernier trimestre 2003 (cf. comptes rendus ci-après).

Dans le cadre de sa mission de veille sur les droits des femmes, la Délégation s'est inquiétée, lors du débat sur le projet de loi relatif à l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité, de l'adoption par l'Assemblée nationale d'un amendement – « l'amendement Garaud » – créant un nouveau délit d'interruption involontaire de grossesse. Cet amendement, qui, selon son auteur, visait à accorder une protection spécifique d'ordre pénal à la femme enceinte perdant accidentellement son enfant à naître, pouvait, selon les responsables du Mouvement Français pour le Planning Familial, auditionnés par la Délégation (cf. ci-après), conduire à terme à une remise en cause du droit à l'avortement. Il a finalement été

supprimé par le Sénat, lors de l'examen en deuxième lecture du projet de loi, en janvier 2004.

La Délégation a été saisie du projet de loi relatif au divorce et, après avoir procédé à plusieurs auditions d'associations, de juristes et de sociologues, a adopté, le 2 mars 2004, le rapport (n°1486) de Mme Geneviève Lévy. Tout en approuvant la philosophie générale du projet qui vise à simplifier les procédures en cas de consentement mutuel et à diversifier et pacifier les procédures dans les cas de divorce contentieux, la Délégation a souhaité insister notamment sur la nécessité de protéger l'époux le plus vulnérable, en particulier dans les cas de divorce pour faute et de divorce pour altération définitive du lien conjugal, qui peut être prononcé après deux années de séparation.

La Délégation a estimé que l'attribution de la prestation compensatoire devrait tenir compte de la situation de femmes d'un certain âge qui, n'ayant pas travaillé du fait de choix de couple, n'ont pas de droits personnels à la retraite et se retrouvent sans ressources au moment du divorce.

Alors que le juge pourra désormais prononcer l'éviction du conjoint violent du domicile conjugal avant toute demande en divorce, la Délégation a souhaité, pour mieux protéger le conjoint victime de ces violences, que soient renforcées les mesures visant à l'application effective de son maintien dans les lieux.

La Délégation a entrepris à partir du mois d'avril 2004 une série d'auditions de chercheurs, de syndicalistes et de représentants patronaux, sur le thème du travail des femmes à temps partiel. Les réflexions menées sur ce thème figurent dans la première partie de ce rapport.



**Audition de Mmes Véronique Hespel, présidente,  
et Françoise Nallet, déléguée générale  
de l'association Retravailler**

*Réunion du mardi 4 novembre 2003*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Nous recevons aujourd'hui Mmes Véronique Hespel, présidente, et Françoise Nallet, déléguée générale de l'association Retravailler, sur le thème de l'orientation professionnelle continue des femmes – thème capital pour faire progresser l'égalité professionnelle.

Après l'adoption par la Délégation d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle – dans lequel nous formulons quelques recommandations – je souhaiterai aujourd'hui approfondir le thème de la formation professionnelle.

Le 20 septembre dernier, les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, dont certains articles concernent plus particulièrement les femmes. Il s'agit là d'un élément important et quand nous examinerons le projet de loi sur la formation tout au long de la vie et la démocratie sociale, nous mettrons l'accent sur le fait que la formation – c'est la volonté de M. François Fillon – est une donnée importante pour parvenir à l'égalité professionnelle.

Avant de vous laisser la parole, je vous poserai trois questions.

Tout d'abord, nous souhaiterions que vous nous présentiez votre association Retravailler, impliquée depuis trente ans dans la réinsertion professionnelle des femmes, à partir d'un vaste réseau sur tout le territoire et des liens privilégiés avec des partenaires, tels que l'AFPA, l'ANPE et le service des droits des femmes. Ce service m'intéresse particulièrement, car il me semble qu'il a un rôle essentiel à jouer en ce domaine ; je souhaiterais même qu'il soit davantage sollicité.

Ensuite, quelles sont les modalités de votre intervention auprès des femmes, en matière de soutien personnel, d'orientation, de conseils et de formation ?

Enfin, ces dernières années, votre association a été confrontée aux difficultés plus spécifiques que rencontrent les femmes ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation lors de leur retour à l'emploi après un congé parental. Quelle est votre analyse de cette situation, sachant qu'au bout d'un an 50 % d'entre elles n'ont toujours pas retrouvé d'emploi ? Pouvez-vous nous présenter l'expérience que vous avez mise en place en Ile-de-France pour aider ces femmes, en anticipant la reprise d'activité ? Quelles sont vos suggestions pour améliorer leur retour sur le marché du travail ?

Je rappelle que l'accord interprofessionnel du 20 septembre fait explicitement référence à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans les entreprises et doit favoriser l'accès des femmes à tous les dispositifs de formation. J'insiste sur ce point, car nous souhaitons que la formation professionnelle puisse permettre aux femmes qui n'ont pas un niveau d'études élevé de

progresser dans l'entreprise. Ces femmes ont souvent un caractère moins battant que celles qui ont suivi des études. Comment pouvons-nous, à travers la formation professionnelle, les encourager pour qu'elles obtiennent des promotions au sein de leur entreprise ?

**Mme Véronique Hespel :** Madame la présidente, je prendrai brièvement la parole, car je ne suis présidente de l'association que depuis le mois de juin dernier ; je laisserai donc Françoise Nallet, déléguée générale, répondre à vos questions.

Cette association a été créée voilà trente ans pour venir en aide aux femmes qui souhaitaient retravailler après avoir élevé leurs enfants. De fait, l'association a acquis un vrai métier pour mobiliser, motiver les femmes et leur démontrer qu'elles possèdent de véritables ressources, même lorsqu'elles n'ont pas eu un parcours classique.

Cette expérience, l'association la met aujourd'hui au service des femmes, bien sûr, mais également des hommes et des plus jeunes. Nous avons fait de l'orientation et de la valorisation de l'expérience un véritable métier que nous mettons à la disposition d'autres publics que les femmes.

Parmi nos partenaires, vous n'avez pas cité les régions, qui sont très importantes pour nous et qui le seront encore plus demain. Saurons-nous intéresser autant les régions que l'Etat à l'orientation professionnelle des femmes en difficulté ? Nous devons déterminer quelle sera la régulation de l'intervention des régions.

Notre structure est elle-même très décentralisée – nous représentons ce que l'on appelle l'Union –, même si les associations territoriales ont voulu fédérer leurs efforts en créant une structure très légère à leur tête. Au total, ces associations territoriales emploient près de 600 personnes, et interviennent comme prestataires de services pour le compte de l'ANPE, de l'AFPA et des régions – mais encore très peu pour le compte des entreprises.

L'Union et des associations territoriales souhaitent tirer parti de l'accord interprofessionnel. Si nous intervenons de façon privilégiée auprès de personnes qui sont sorties du marché de l'emploi, pour assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes, il convient d'accompagner les femmes tout au long de leur vie à l'intérieur des entreprises. Avec le développement de la mobilité professionnelle, les femmes intégreront en effet de plus en plus d'entreprises dans le cours de leur vie professionnelle. Il s'agit pour nous d'un véritable enjeu : aider la femme à réussir sa vie professionnelle – à travers de multiples entreprises – et sa vie de femme.

Nos structures décentralisées vont devoir trouver les interlocuteurs – partenaires régionaux et partenaires sociaux – qui pourront les aider à construire les trajectoires de ce public particulier que sont les femmes.

Derrière les techniques que nous mettons en œuvre, il est important de montrer que les besoins des femmes sont également des besoins d'autres publics ; la valorisation de l'expérience, par exemple, est un domaine pour lequel nous avons acquis un capital d'expérience remarquable. Or, pour les personnes qui n'ont pas beaucoup de bagages – 50 à 60 % de notre public –, qui sortent de l'école aux niveaux 5 ou 6, la valorisation de leur expérience comptera pour leur trajectoire. Sur ce point, malgré l'accord interprofessionnel et la loi, nous avons encore des boulevards à construire – car ils ne sont pas très fréquentés par les entreprises.

J'ai le sentiment que l'Etat – à travers l'ANPE, l'AFPA – se mobilise bien plus sur ces sujets que les entreprises. Notre objectif est donc de mobiliser les entreprises et l'administration, car ce problème se posera aussi, un jour, au sein de la fonction publique.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il s'agit d'un des grands thèmes du Président de la République. L'Etat doit donner l'exemple.

**Mme Véronique Hespel :** Il y a, pour nous, un vrai chantier à mettre en œuvre, que Françoise Nallet et la précédente présidente, Sandra Bélier, ont ouvert, notamment avec le ministère de la défense. Mais pour l'instant, l'égalité professionnelle homme/femme dans l'administration est un sujet en jachère. Je suis fonctionnaire au ministère des finances : c'est un ministère assez sexiste dans la répartition des fonctions, des pouvoirs, dans les mentalités. Les fonctions d'autorité ne sont pas encore complètement partagées, même si, depuis vingt ans que j'y suis, les choses ont progressé.

**Mme Françoise Nallet :** Il est vrai que nous touchons là à la division du travail, problème majeur qui préoccupe notre association. De ce fait, le parti pris d'intervention de Retravailler, aujourd'hui, par rapport à l'égalité homme/femme et l'égalité professionnelle, c'est la mixité des emplois, des métiers et des professions.

Notre idée est la suivante : pour aller vers l'égalité, il convient de désenclaver les bastions dits masculins et ceux dits féminins. Je ne vous apprendrai rien en vous disant que 61 % de l'activité des femmes est concentrée sur six professions – sur 31 recensées –, et, bien entendu, dans des secteurs où elles externalisent les compétences qu'elles ont développées dans les rôles et les places qui leur ont été culturellement attribués, à savoir : le service aux personnes, la santé, le social, l'éducation, la formation et le tertiaire dans les bureaux.

Notre parti pris, depuis un certain nombre d'années, est de plaider fortement pour la mixité professionnelle, ce qui explique l'accord-cadre que nous avons passé en juillet 2000 avec l'AFPA.

Lorsque nous avons repris les fondamentaux de Retravailler et étudié comment se jouait aujourd'hui la question de l'égalité, – plus de 80 % de femmes travaillent entre 25 et 49 ans –, nous nous sommes rendu compte que les femmes faisaient des choix non stratégiques, parce qu'induits par les stéréotypes de sexe. Elles s'engouffrent dans des filières de formation professionnelle, où elles se font concurrence, pendant que des secteurs entiers sont sous tension.

Mais si l'on veut que les femmes s'orientent vers de nouvelles filières professionnelles, elles doivent être qualifiées et donc avoir accès à la formation qualifiante. Cependant, nous nous sommes aperçus que même lorsqu'une femme faisait un choix de filière qualifiante atypique, il n'y avait pas forcément de suite dans l'accès au dispositif de formation.

Nous avons donc ouvert une négociation avec l'AFPA. Notons la volonté très forte de l'AFPA à ce moment-là qui s'est traduite, dans son contrat de progrès, par la volonté de doubler le nombre de femmes dans six secteurs professionnels dans lesquels elles ne sont quasiment pas présentes. Cette négociation a débouché sur la signature d'un accord-cadre en juillet 2000 qui prévoit : d'abord, la formation et la sensibilisation de l'ensemble des formateurs et des intervenants de l'AFPA à cette problématique – car c'étaient les premiers à bloquer, à ne pas envisager les femmes dans certains métiers ; entre 2000 et 2003, l'Union nationale a formé un certain nombre de formateurs-relais pour

répandre le message de l'égalité au sein de l'AFPA – et il y a des progrès incontestables ; ensuite, la sous-traitance du travail d'orientation, à savoir l'élaboration du projet de formation pour les femmes, afin d'introduire un désenclavement des projets professionnels habituels ; enfin, un observatoire de l'égal accès des hommes et des femmes à la formation qualifiante dans les domaines du plan pour veiller à ce que les choses fonctionnent, et, si elles ne fonctionnent pas, voire ce qui bloque et faire des préconisations pour apporter des corrections.

Les premiers chiffres ont montré un très net progrès du nombre de femmes dans certaines filières, même s'il semble qu'il y ait une légère stagnation dans le dernier exercice. Quoi qu'il en soit, nous allons nous donner les moyens d'avancer.

Ce partenariat avec l'AFPA fonctionne très bien. Il y a encore quinze jours, je participais à un colloque avec tous les correspondants « égalité » de l'AFPA, au cours duquel nous avons fait le point sur les acquis et sur ce qui reste à développer – en particulier des actions en amont pour diversifier les choix des femmes.

Nous avons également un travail à mener auprès des psychologues de l'AFPA – dont la majorité sont des femmes – qui ont tendance à avoir un comportement très protecteur à l'égard des femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est-à-dire ?

**Mme Françoise Nallet :** Nous avons noté une résistance des psychologues à orienter des femmes dans des filières qui ne sont pas habituellement fréquentées par les femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Quels sont leurs arguments pour ne pas orienter les femmes vers ces filières ?

**Mme Françoise Nallet :** Les psychologues – pas seulement ceux de l'AFPA – ont souvent une vision traditionnelle de la répartition des rôles et des places entre les hommes et les femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** La femme aux fourneaux et le mari au bureau !

**Mme Geneviève Levy :** Non, mais elles les orientent vers le social, la santé...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** C'est extrêmement grave. Que pouvons-nous faire ?

**Mme Françoise Nallet :** Nous devons travailler sur les représentations – c'est ce que nous sommes en train de faire.

Au départ, nous travaillions essentiellement sur les formateurs et les formatrices du système : or nous nous sommes rendu compte que ce n'était peut-être pas le meilleur levier pour faire bouger les choses. Ce sont les psychologues qui orientent les femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Les psychologues de l'AFPA sont en majorité des femmes, et vous nous dites qu'elles ont une idée préconçue des rôles de la femme et de l'homme. Sont-elles des femmes jeunes ?



**Mme Françoise Nallet :** Elles sont de tout âge. Mais ce n'est pas le cas uniquement des psychologues de l'AFPA, cela concerne les psychologues en général.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cela vient-il de l'enseignement qu'ils ont reçu ?

**Mme Véronique Hespel :** C'est plus profond que cela, c'est inscrit dans notre éducation : la fonction maternelle, la fonction paternelle et la manière dont elles se répartissent au sein d'une famille ; c'est là-dessus que toute la psychologie s'est construite. La clarification des rôles au sein d'une famille permet aux personnes de se sentir bien. Ce n'est donc pas complètement anormal que les psychologues aient des clivages qui correspondent à l'état de la société.

**Mme Geneviève Levy :** Il est vrai que la répartition des rôles au sein d'une famille est importante. Mais si on applique le schéma familial au milieu professionnel, cela ne m'étonne pas...

**Mme Françoise Nallet :** La plupart des rapports qui ont été publiés sur les ressorts des inégalités professionnelles et la division du travail qui perdure malgré les avancées technologiques – tels que les problèmes de pénibilité physique – montrent que c'est la répartition des rôles dans la famille qui reste la raison essentielle des inégalités au travail. Et le problème d'articulation des temps pénalise les femmes, car 80 % des activités domestiques et de soins à apporter aux enfants et aux ascendants sont assurés par les femmes.

**Mme Véronique Hespel :** Je vous rappelle que les hommes participent aux travaux domestiques dix minutes de plus qu'il y a quinze ans, bien que notre génération ait lutté pour plus d'égalité.

**Mme Françoise Nallet :** Lorsque nous menons avec les femmes un travail d'orientation, nous nous heurtons à ce problème du temps. Toutes les enquêtes montrent d'ailleurs que, dès l'adolescence, la fille est déjà dans la recherche d'un compromis entre le rôle de mère qu'elle projette et son avenir professionnel ; les garçons, eux, au même âge, sont centrés sur leur projet professionnel. Ce qui ne veut pas dire qu'ils n'envisagent pas d'être pères, mais cela ne pèse pas sur leur projet professionnel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Lorsque j'ai présenté le rapport d'activité de notre Délégation, un journaliste a émis un doute sur la disposition de l'accord interprofessionnel prévoyant d'organiser la formation professionnelle en dehors des heures de travail.

**Mme Françoise Nallet :** Il est vrai que l'accès à la formation professionnelle va s'en trouver compliquée. Mais ce n'est pas nouveau, ce type de mesure – donnant-donnant – existe déjà avec le co-investissement. Et ce système du donnant-donnant, évidemment, dessert les femmes puisque, pendant leur temps « libre », les femmes assurent non seulement les activités domestiques, mais également les activités liées aux enfants et aux ascendants.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous avez raison de parler du problème des ascendants, car on a tendance à l'oublier, alors qu'il va devenir de plus en plus préoccupant.

**Mme Véronique Hespel :** Cela étant dit, avec l’allongement de l’âge de la vie, les femmes ont aujourd’hui en charge leurs ascendants entre 55 et 65 ans.

**Mme Marie-Jo Zimmerman, présidente :** C’est-à-dire qu’entre 25 et 45 ans nous avons la charge des enfants, puis, entre 55 et 65 ans, celle des ascendants.

**Mme Véronique Hespel :** Tout à fait ! C’est la raison pour laquelle je pense que le grand enjeu, c’est l’organisation des temps de la vie.

La femme, qui a une certaine période de fertilité, manque, en général, dans sa carrière professionnelle, les moments stratégiques...

**Mme Françoise Nallet :** C’est le problème de la grande misère de l’orientation en France. Les pays anglo-saxons et nord-américains réfléchissent depuis longtemps aux problèmes de carriérologie ; ils se demandent comment répartir sur toute une vie un certain nombre d’investissements professionnels plus ou moins forts selon ce que l’on a à vivre sur le plan privé.

En France, l’orientation commence juste à devenir un sujet. Je vous ai amené un livre que j’ai écrit pour défendre l’orientation professionnelle, qui est très liée à la notion d’égalité. Si nous ne travaillons pas sur le problème de l’orientation, nous ne résoudrons pas la question de l’égalité.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous parlez de l’orientation scolaire ?

**Mme Françoise Nallet :** Je parle de l’orientation professionnelle continue, à savoir, non seulement le choix du métier, mais aussi le choix d’une mobilité professionnelle, le choix d’une stratégie de carrière ; c’est tout cela l’orientation professionnelle. Or, en France, l’orientation professionnelle est calée sur le modèle de la formation initiale, à savoir que l’on n’a recours à elle que lorsqu’il y a échec et pas du tout comme outil de pilotage d’une carrière intelligente, stratégique. Et, pour les femmes, c’est encore une plus grande catastrophe que pour les hommes. L’orientation est une fonction sociale tout à fait essentielle que l’on n’a vraiment pas prise assez au sérieux dans notre pays.

**Mme Véronique Hespel :** J’ai l’impression que la société française est très cadencée par les âges. Vous devez passer votre bac à 18 ans, avoir terminé vos études à 25 ; dans l’entreprise, vous devez avoir accédé à telle fonction à tel âge, etc. Il s’agit là d’une caractéristique bien française ; nous faisons encore des sélections par l’âge qui sont terribles.

Cette sélection par l’âge, pour les femmes, est particulièrement dommageable. L’idée de sécurisation, de trajectoire tout au long de la vie, de crédit-formation doit être travaillée, pensée, pour qu’il puisse y avoir des étapes bien organisées. Nous ne devons pas avoir toutes le même parcours au même âge ; nous devons pouvoir redonner aux femmes des capacités de rebondissement ; ce qui manque, dans notre système, c’est de pouvoir rebondir. Si vous bifurquez de votre trajectoire à un moment donné, pour une raison ou pour une autre, vous êtes perdue.

Dans ma carrière, il y a eu des moments où j’étais totalement submergée, parce qu’il fallait que je m’occupe de mes trois enfants et que je commence à m’investir dans la

haute fonction publique, et puis, aujourd'hui, mes enfants sont partis et j'ai du temps. Mais c'est fini !

Je mets cela en perspective avec l'allongement de la durée d'activité. Il y a quelque chose dans le contrat entre générations qui repose actuellement sur les femmes et dont on est, en même temps, étant donné l'organisation du temps de la société, complètement victimes : on manque tous les moments où l'on pourrait faire autre chose.

**Mme Françoise Nallet :** Tous les rapports démontrent que la naissance du premier enfant est synonyme, pour les femmes diplômées et qui ont commencé leur carrière dans les mêmes conditions que les hommes, de régression, alors que la carrière de l'homme est en expansion.

Les femmes elles-mêmes, lorsqu'on les interroge, disent que pendant dix ou quinze ans, elles préfèrent s'occuper de leurs enfants et qu'elles reprendront leur carrière après.

Seulement, comme le disait Mme Véronique Hespel, nous avons une façon de gérer les carrières qui fait que, si à un moment donné la femme est en recul, elle est hors-jeu jusqu'à la fin.

**Mme Véronique Hespel :** Et les dirigeants d'entreprise ont bien cet état d'esprit qui consiste à dire qu'après 40 ans c'est fini, ce qui est redoutable pour les femmes.

Deuxième problème, hormis celui du temps, si l'Etat a réalisé beaucoup de choses sur cette question, les entreprises, elles, n'ont rien fait.

C'est la raison pour laquelle je trouve que votre rapport, Madame la présidente, arrive au bon moment. Etant donné la pénurie de main-d'œuvre qui se profile, les entreprises ne pourront pas continuer à parler d'augmentation du taux d'activité et continuer comme elles le font.

Tous les ajustements de la conjoncture, ce sont les femmes qui les prennent en charge, sans contrat durable ; mais dès qu'il y a un à-coup de conjoncture, on reparle de l'allocation parentale d'éducation (APE). Lorsqu'on a besoin de nous, nous sommes priées de tout concilier et de nous organiser, mais dès que les chiffres du chômage augmentent, on applique un dispositif pour nous ramener à la maison.

Les entreprises ne se préoccupent pas de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, alors que l'Etat fait tout ce qu'il peut : il augmente même les avantages fiscaux. Les chèques emploi-services, c'est tout de même un sujet important en France.

**Mme Françoise Nallet :** Il y a tout de même quelques bonnes pratiques qui commencent à se développer, notamment face à la problématique de la pénurie de main-d'œuvre. Les choses bougent depuis deux ou trois ans sur cette question – prenant exemple sur les modèles américains. Des groupes comme Schlumberger ont été exemplaires.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Avez-vous des exemples sur ce qu'a réalisé Schlumberger ?

**Mme Françoise Nallet :** Ce groupe avait un gros problème pour promouvoir des femmes au niveau technique, du fait de la mobilité obligatoire des premières années – les ingénieurs tournant de plate-forme en plate-forme. Eh bien les dirigeants ont mis en place des politiques d'aide à la mobilité de toute la famille. De ce fait, non seulement les femmes ont bougé – et des femmes ingénieurs font maintenant carrière –, mais cela a aussi profité aux hommes.

Par ailleurs, les femmes développent moins le sentiment de compétence que les hommes ; elles ont moins la capacité à dire : « Je suis compétente ». En revanche, lorsqu'on évalue leurs compétences, on s'aperçoit qu'elles le sont tout autant que les hommes. C'est ce manque de confiance en soi qui les pénalise, car un recruteur, aujourd'hui, est très sensible au fait que l'on puisse lui affirmer que l'on est compétent.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, la semaine dernière un journaliste m'a posé la question de savoir ce qu'il convenait de faire. Je lui ai répondu que je souhaitais que les femmes cadres, les femmes en situation de prise de pouvoir, deviennent plus battantes.

« Mais est-ce servir les femmes », m'a-t-il répondu ? Oui, car si elles sont convaincantes à l'entretien d'embauche, si elles sont battantes, les dirigeants d'entreprise auront envie de les engager. Je suis donc d'accord avec vous pour dire que les femmes ont des qualités qu'elles ne développent pas suffisamment, notamment au moment des entretiens d'embauche.

**Mme Françoise Nallet :** Tout à fait, ce que les Belges et les Italiens appellent l' « assertivité », à savoir la capacité à s'affirmer sur le plan psychosocial.

Je me suis occupée, pendant de nombreuses années, de cadres qui faisaient un bilan de compétences pour vérifier un projet de mobilité. J'ai donc rencontré beaucoup de femmes et d'hommes ; or j'ai toujours entendu les femmes dire : « *Je ne suis pas sûre de pouvoir y arriver* » ; les hommes jamais. Cela ne veut pas dire que les hommes ne doutaient pas, mais ils ne le disaient pas.

C'est la raison pour laquelle nous devons, dans les sessions que nous faisons avec les femmes, leur redonner ce sentiment de compétence, et travailler sur la valorisation et sur l'estime de soi. D'ailleurs, les entreprises qui veulent promouvoir les femmes ont organisé le *coaching* et mis des réseaux en place.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il convient tout de même de faire la différence entre les femmes qui ont un niveau d'étude élevé – qui doivent être capables de se battre pour se faire embaucher – et celles qui n'en ont pas fait ; ces dernières ont besoin d'être encouragées, « coachées ».

**Mme Françoise Nallet :** Toutes les enquêtes réalisées sur le sentiment de compétence montrent qu'il est moins développé chez les femmes que chez les hommes.

**Mme Véronique Hespel :** Ce sentiment ne doit tout de même pas être imputé qu'aux femmes.

Je ne vois pas la grande différence qui peut exister, à des niveaux de responsabilité, entre la fonction publique et le privé. Dans l'administration, le système de concours fait que la proportion de femmes qui accèdent à des postes de responsabilité – je dirais jusqu'à l'échelon de sous-directeur – n'est pas très différente de la proportion de

femmes qui se présentent au concours. Après, pour les postes de directeur et de directeur de cabinet, c'est différent.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Alors qu'est-ce qui empêche les femmes d'accéder à ces postes ?

**Mme Véronique Hespel :** Le temps. Je prends mon exemple : j'ai quitté le cabinet de Jacques Delors parce que j'avais deux enfants et que je ne pouvais pas tout assumer – j'avais 30 ans. Mais je ne regrette rien, j'assume mon choix et j'en suis heureuse. Ce n'est donc pas la question. Nous avons le droit aussi de vouloir élever nos enfants ; pour moi, il s'agissait d'une occasion à ne pas manquer. Je refuse de rentrer dans un sentiment de culpabilité. Et je considère que l'administration offre des possibilités pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

En revanche, lorsque je suis entrée en entreprise, alors que je n'avais pas de doute sur mes compétences, j'ai tout de suite compris que je n'en avais aucune aux yeux des autres, quels que soient mes diplômes. Pour progresser au sein de l'entreprise, je devais être dix fois meilleure que les hommes. Je devais tout contrôler, car la moindre faute ne m'était pas pardonnée. Dire que les femmes manquent de confiance en elles, oui, mais ce n'est pas suffisant.

S'agissant de la lutte contre la différenciation sexuelle des postes, il est très important, c'est vrai, d'orienter les femmes vers des métiers qui ne sont pas traditionnellement féminins, et inversement. Mais cela ne suffit pas : nous devons accompagner ces pionnières. Car il ne faut absolument pas sous-estimer les obstacles du milieu. Je ne parle pas de la psychologue de l'AFPA ou de notre rôle – par rapport à la représentation – ; mais une femme qui devient commissaire de police ou chef de chantier, pourra avoir toutes les qualités du monde, tous les diplômes nécessaires, elle se heurtera à des représentations qui sont celles d'un milieu profondément machiste et qui n'entend pas la parole des femmes.

Dans le monde de l'entreprise, un réseau doit fonctionner, du « coaching » et des interventions extérieures doivent être prévus, car le changement ne se fera pas tout seul.

**Mme Françoise Nallet :** Ce sujet est compliqué, car il est systémique et, effectivement, il n'y a pas qu'un réseau explicatif. Il convient d'intervenir sur différents points, tels que les discriminations – elles existent, il suffit de voir les différences de rémunérations. C'est un tout, il convient d'appuyer sur plusieurs curseurs à la fois si l'on veut faire avancer les choses : il faut travailler avec les femmes au niveau de la confiance, sur les mentalités et les représentations de tout le monde – des hommes et des femmes, à tous les niveaux. Car il y a les résistances du milieu professionnel, mais il ne faut pas oublier les résistances du milieu familial. Combien de femmes ont renoncé à certains choix, à certaines carrières, car cela blessait narcissiquement le mari ou posait problème au milieu familial !

Accompagner une femme dans une carrière atypique, c'est effectivement l'accompagner dans le milieu professionnel, mais aussi la soutenir par rapport aux difficultés qu'elle va rencontrer au sein de sa famille.

**Mme Véronique Hespel :** Tous les sociologues que j'ai pu rencontrer au commissariat du Plan pendant quatre ans m'ont dit que la question de la parité était la question du XXI<sup>e</sup> siècle. Nous sommes face à une transformation des représentations : on s'aperçoit que des tâches traditionnellement féminines peuvent être partagées avec les

hommes et que, réciproquement, une femme a le droit d'entrer dans la sphère dite masculine.

Ce changement est porteur et intéressant. Et les pouvoirs publics peuvent avoir une responsabilité dans l'accompagnement, pour le rendre possible, non seulement dans l'esprit des gens, mais également dans l'accueil, afin d'éviter les discriminations.

Heureusement, les jeunes n'ont pas la même perception que nous de la question.

**M. Patrick Delnatte :** Ceux qui entrent dans la vie active aujourd'hui n'en ont effectivement pas la même perception.

**Mme Françoise Nallet :** Mais, avec un grand clivage entre les jeunes diplômés et les jeunes issus de milieux défavorisés. Dans les milieux favorisés, les jeunes femmes comme les hommes veulent, à la fois, être parents et faire carrière ; ils ont donc des attentes beaucoup moins sexuées et les représentations ont bougé.

En revanche, dans les milieux difficiles, la violence est terrible, notamment envers les filles qui deviennent les meilleures à l'école. Il y a là un vrai danger et une vraie difficulté.

Devant ce changement colossal des mentalités, les personnes qui sont en difficulté vont le rejeter violemment ; il y a donc un enjeu politique qui me semble essentiel.

**Mme Véronique Hespel :** J'en ai parlé avec Mme Françoise Héritier, professeur au Collège de France, que notre association avait invitée ; elle nous a bien expliqué ce tabou ancestral, cette peur de l'homme par rapport à la femme qui a la capacité de produire l'autre en elle-même, et donc de cette place de la femme qui, dans toutes les sociétés, remonte à un tabou lointain, ancestral. Je lui ai fait observer : « Lorsqu'on touche à ce tabou, dont vous soulignez dans vos travaux l'universalité, il n'est pas très étonnant qu'il y ait des réactions violentes ».

J'ai entendu un sociologue de la science politique, spécialiste de l'extrême droite, dire clairement que l'on trouvait, dans les origines du Front national et des mouvements d'extrême droite, une réaction à la dépossession des rôles masculins.

J'ai également discuté avec un sociologue anglais sur ce qui se passait à Manchester et Liverpool : d'une part, après des années de thatchérisme, les femmes se sont repliées sur elles-mêmes et ont mis les hommes à la porte, et, d'autre part, on a vu apparaître le hooliganisme. Cela me fait très peur, car je me demande où nous allons, et je suis consciente que le retour de bâton pourrait être très violent pour les femmes.

**Mme Françoise Nallet :** Il conviendrait, pour accompagner tout cela, d'ouvrir un vaste chantier d'éducation sans oublier la communication.

J'en reviens à vos questions initiales, Madame la présidente.

L'AFPA est une institution qui bouge dans le bon sens au niveau de l'égalité homme/femme, elle essaie de faire avancer l'égal accès des femmes à la formation qualifiante, y compris dans des secteurs où elles n'étaient pas présentes.

L'ANPE, elle, est notre premier commanditaire. De nombreuses prestations que l'on offre aux femmes demandeuses d'emploi – ainsi qu'aux hommes – nous sont commanditées par l'ANPE. L'Union Retravailler a formé un certain nombre d'intervenants dans les centres de formation pour introduire la question de l'égalité dans la formation initiale et continue des agents de l'ANPE. Mais l'ANPE a une vieille tradition de neutralité du demandeur d'emploi ; or la neutralité est toujours au détriment de la femme.

S'agissant du service des droits des femmes, nous avons toujours très bien travaillé avec lui et nous avons des réunions de travail régulières. Il soutient notre action et notamment les journées nationales de l'Union Retravailler.

En revanche, je regrette la mise en sommeil du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle qui m'a semblé être, pendant longtemps, une instance dans laquelle se débattaient un certain nombre de sujets en matière d'égalité professionnelle. Aujourd'hui, il me semble manquer dans le paysage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Il s'agit justement d'une de mes recommandations. Mais elle est très difficile à faire accepter.

**Mme Françoise Nallet :** Et d'où vient ce blocage ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je dois rencontrer le ministre des affaires sociales pour lui remettre officiellement le rapport de la Délégation. J'en profiterai pour développer certains points, notamment celui-là.

Toutes les personnes que nous avons auditionnées sur ce sujet ont mis en avant le fait que c'était au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle que l'on pouvait analyser l'évolution de la loi et cerner ces manques. Or, depuis qu'il a été renouvelé, il n'a jamais siégé – sauf pour son installation.

**Mme Françoise Nallet :** La commission permanente du Conseil supérieur est un lieu de travail très intéressant, où nous avons procédé à l'audit d'entreprises.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Où vous travaillez énormément ! Je le sais, car certaines personnes qui ont été nommées à l'Observatoire de la parité sont également membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle ; elles m'ont d'ailleurs demandé d'intervenir pour que le Conseil fonctionne comme l'Observatoire. Il existe bien un problème. C'est donc une de nos recommandations, car il me semble que c'est dans cette institution que l'on pourra faire avancer les choses.

**Mme Françoise Nallet :** Nous avons mené tout un travail d'audit d'entreprises sur la conception de l'égalité professionnelle, son instrumentalisation... Travail passionnant qui a fait bouger les mentalités !

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je pense sincèrement que l'égalité professionnelle est un chantier important pour toutes les femmes. De très bonnes idées sont mises en avant, mais il convient aussi de refaire fonctionner certaines instances en urgence.

Je suis très contente que l'égalité professionnelle ait été introduite dans les négociations, mais cela ne suffit pas.

**M. Patrick Delnatte :** S'agissant des négociations menées par M. Christian Jacob, ministre délégué à la famille, sur les avantages fiscaux accordés aux entreprises qui s'investissent dans la politique familiale, je puis vous assurer qu'aucun syndicat ne s'y est intéressé – sauf, par tradition, la CFTC. Alors que l'égalité professionnelle passe par le règlement du problème de la conciliation vie familiale/vie professionnelle.

**Mme Véronique Hespel :** J'ai réalisé une enquête, à l'inspection des finances, pour le compte de Mme Martine Aubry, sur les services aux personnes. J'ai ainsi rencontré les personnes qui s'occupaient du titre emploi-services et étudié les effets de la loi. Je me suis alors aperçue que les réserves émises sur ces chèques venaient des syndicats eux-mêmes.

En fait, il n'y a pas suffisamment de femmes dans les organisations syndicales.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Cela pose le problème de la représentation des femmes dans les comités d'entreprise.

**Mme Véronique Hespel :** Or la parité devrait également exister dans les comités d'entreprise.

**Mme Françoise Nallet :** Si le problème de l'égalité n'a pas été une revendication et n'a pas plus avancé que cela, c'est bien parce que les syndicats, où il y a peu de femmes, n'en ont pas fait une priorité.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout à fait, une femme qui travaille, qui a une vie familiale, n'a pas le temps, en plus, de faire partie du comité d'entreprise.

**Mme Françoise Nallet :** Et les représentations qu'elle en a ne l'amènent pas forcément à avoir envie d'en faire partie.

Nous avons réalisé une étude relative à l'accès des femmes au pouvoir dans les associations. Nous nous sommes rendu compte que très peu de femmes étaient présidentes ou trésorières. Pourquoi ? Parce que la représentation qu'ont ces femmes de l'exercice du pouvoir est catastrophique. Elles disent : « Ils parlent, ils parlent, c'est tout ce qu'ils savent faire ».

**M. Patrick Delnatte :** Pour que les comités d'entreprise puissent régler les problèmes de crèche ou autres, il faut des personnes qui s'en occupent ; et là le rôle des femmes est primordial.

**Mme Françoise Nallet :** Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle est une instance déterminante, car les partenaires sociaux y débattent de ces questions et se mobilisent sur des données.

**M. Patrick Delnatte :** C'est un peu comme en politique. Il faut être clair : les femmes qui perçaient dans ces instances balayaient complètement les questions familiales et sociales. Il s'agissait de femmes qui s'étaient battues et qui avaient pris des positions, des responsabilités, ce qui faisait que ces sujets n'entraient pas dans leurs préoccupations. Or maintenant, comme il y a davantage de femmes en politique, ces questions sont mieux prises en compte.



**Mme Véronique Hespel :** Il est vrai que cela est très difficile pour des femmes qui ont atteint un certain niveau de responsabilité. Mais moi, je considère que c'était un plus de pouvoir faire les deux.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Je le dis aussi, et il est nécessaire que nous soyons nombreuses à le dire.

**M. Patrick Delnatte :** Mais ce n'est pas seulement le problème de la femme, c'est également celui du père.

**Mme Françoise Nallet :** Exactement, c'est la parentalité qu'il faut mettre en avant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Malheureusement, nous sommes très peu de femmes à le dire. Celles qui le disent réagissent en fait, même si elles ont des responsabilités, comme des femmes : elles ne veulent pas reproduire le modèle masculin.

**Mme Véronique Hespel :** Rester femme lorsqu'on a une responsabilité, c'est ce qu'il y a de plus dur.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tant que je serai présidente de cette Délégation, je défendrai cette idée, car ce n'est pas aider les femmes que de vouloir reproduire le modèle masculin.

**Mme Françoise Nallet :** J'ai participé à un colloque de l'AFFDU, avec Mme Cathy Kopp, aujourd'hui DRH du groupe ACCOR – après avoir été PDG d'IBM – qui a développé les actions qu'elle menait au sein de ce groupe, en posant le principe d'ingérence. C'est ce que vous disiez tout à l'heure, Monsieur le député, sur la nécessité de mettre en liaison et non plus d'opposer vie familiale et vie professionnelle.

Elle pose le principe d'ingérence entre la vie privée et la vie professionnelle. De ce fait, aujourd'hui chez ACCOR, les salariés ont accès, non seulement à des services de conciergerie, mais surtout à une plate-forme qui prend en charge les problèmes des salariés – remplir la feuille d'impôts, trouver une crèche, etc. C'est un service qui s'occupe de vous renseigner et qui vous évite d'avoir la tête encombrée par des petits soucis.

**Mme Véronique Hespel :** J'é mets pour ma part des réserves sur ce type d'initiative. C'est la mainmise de l'entreprise sur notre vie privée.

**Mme Françoise Nallet :** Tout dépend du statut que l'on donne à ce service. Mais c'est en même temps la solution à de nombreux problèmes.

**M. Patrick Delnatte :** Je voudrais revenir sur un autre sujet, celui de l'APE. Historiquement, l'association Retravailler a été créée pour des femmes qui, non seulement voulaient retravailler, mais connaissaient de réelles difficultés. Dans tout ce que vous venez de dire, Mesdames, je ne retrouve pas tout à fait son but d'origine...

**Mme Françoise Nallet :** Nous avons beaucoup changé, mais nous sommes restés fidèles à nos principes fondateurs.

**M. Patrick Delnatte :** Vos actions étaient tout de même bien ciblées : elles concernaient les femmes qui souhaitaient retravailler après avoir élevé leurs enfants.

Quelles problématiques pourrait-on développer pour ne pas condamner systématiquement la femme qui choisit d'élever ses enfants – ou le père, d'ailleurs ? Afin qu'élever ses enfants ne soit pas synonyme de chômage ?

La décision a été prise d'accorder une allocation de libre choix pour six mois. Si c'est pour entendre dire qu'il s'agit de six mois de perdus dans la vie professionnelle, c'est une attitude culturelle qui me désole. Car cela veut dire que les femmes n'ont pas la possibilité de se consacrer, pendant un an ou deux, à l'éducation de leurs enfants.

Quel système pourrait-on mettre en place – avec l'accord des entreprises, car elles ont un rôle à jouer –, pour que les femmes puissent garder un lien avec l'entreprise ?

**Mme Françoise Nallet :** Dans les pays nordiques, certaines entreprises ont développé de bonnes pratiques dans ce domaine, de non rupture du lien pendant le congé parental. Lien maintenu par emails, par une liaison autour du journal de l'entreprise, par la communication des changements intervenus et, avant de reprendre le travail, par un accompagnement et une évaluation des compétences, ainsi que par la réactivation des connaissances, à savoir une remise à niveau. Tout cela peut faire l'objet d'un bilan de compétences et d'un entraînement avant de reprendre le travail.

Les entreprises françaises n'ont pas cette habitude, le congé maternité est considéré comme une horreur. D'ailleurs, tous les témoignages de femmes qui reprennent leur travail après un tel congé nous disent que cela est compliqué : leur place est prise, elles ont le sentiment d'avoir perdu leurs compétences, etc.

Le problème est, non pas la perte des compétences – un travail de réactivation est facile –, mais de convaincre les entreprises qu'il est nécessaire de tisser un lien entre la vie familiale et la vie professionnelle ; il convient donc de changer les mentalités des DRH.

En ce qui concerne l'APE, les chiffres démontrent que c'est une catastrophe ; mais il est vrai aussi que cette allocation concerne surtout des femmes peu ou pas qualifiées.

**Mme Véronique Hespel :** Bien entendu, l'APE concerne des femmes non qualifiées et qui, par ailleurs, culturellement, attachent plus d'importance à leur place dans la maison.

J'en profite pour insister sur le fait que le travail domestique n'est pas considéré comme un travail ; alors qu'il s'agit d'un travail considérable.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** J'ai été choquée, au moment de la discussion du projet de loi concernant les retraites, par le fait que l'on prenne en considération l'année du service militaire et non pas l'année prise par les femmes pour élever leurs enfants – même si nous devons tenir compte des contraintes européennes. Ce qui veut dire que l'année de service militaire, contrairement au fait d'élever son enfant, est considérée comme un service rendu à l'Etat.

**M. Patrick Delnatte :** Le temps passé par le père ou la mère à élever un enfant est pris en compte par le texte final.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Seuls six mois sont comptabilisés pour la fonction publique. C'est ce qui m'a choquée.

**M. Patrick Delnatte :** De toute façon, l'armée est aujourd'hui professionnelle et les femmes s'engagent de façon impressionnante.

**Mme Véronique Hespel :** Les gendarmes sont inquiets d'ailleurs. Ils ont remonté le niveau des épreuves physiques, afin que les femmes – qui ont de meilleures notes au concours – ne puissent pas réussir.

**Mme Françoise Nallet :** Vous nous demandiez ce que nous avons réalisé en Ile-de-France. Nous avons mis en place un dispositif « femmes », en collaboration avec l'AFPA, qui a pour objectif essentiel de cibler les postes qui ne sont pas enclavés, c'est-à-dire qui ouvrent des perspectives à l'emploi des femmes bien au-delà de ce qui existe aujourd'hui ; avec des plates-formes de découverte des métiers et tout un travail sur les représentations. La diversification des choix me semble tout à fait essentielle si l'on veut avancer sur l'égalité professionnelle.

Il s'agit d'un gros chantier, qui implique un travail sur les représentations des métiers ; mené par les entreprises, ce travail porte ses fruits. Quand un patron dit à une femme « vous pouvez faire ce métier », généralement, cela a de l'impact. Mais le meilleur moyen de convaincre les femmes qu'elles peuvent exercer des métiers qu'*a priori* elles pensaient ne pas pouvoir faire est le banc d'essai.

Il convient également de travailler sur les mentalités, afin de faire passer le message qu'il n'y a pas de métier typiquement masculin ou féminin, et que toutes les cultures professionnelles gagneraient à être irriguées par les hommes et par les femmes.

J'ai participé à une émission télévisée sur France 5, « Dans ma boîte », sur le thème des métiers qui changent de sexe. J'avais alors expliqué que non, les métiers ne changeaient pas de sexe, mais qu'ils étaient aujourd'hui exercés par les hommes comme par les femmes.

Un reportage avait été diffusé sur une maternité qui avait recruté un « sage-homme ». Or ses collègues sages-femmes trouvaient cela très enrichissant, car sa présence avait réintroduit le père dans l'événement de la naissance.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Tout à fait ! D'ailleurs un médecin gynécologue-obstétricien peut aussi bien être un homme qu'une femme, alors pourquoi être choqué par un « sage-homme » ? Nous avons un travail à mener sur la culture paritaire au niveau de l'éducation, de l'enseignement initial.

Aujourd'hui, dans certains métiers extrêmement durs que les femmes intègrent, la réflexion qui est menée sur les conditions de travail sert en fait autant aux hommes qu'aux femmes. En effet, dans ma circonscription, une réflexion a été menée sur l'ergonomie dans l'industrie automobile ; eh bien, elle bénéficie également aux hommes.

**Mme Françoise Nallet :** La plasturgie, qui a connu des problèmes de main-d'œuvre très tôt, a remplacé ses chèvres mécaniques par des ponts roulants, ce qui permet aux femmes de travailler, mais également aux hommes de ne plus avoir le dos cassé à 50 ans. L'autorisation du travail de nuit pour les femmes a amené une législation en la matière qui profite à tout le monde.

**Mme Véronique Hespel :** Pour revenir à l'APE, je me demande s'il ne faut pas creuser la question d'étapes. Avant de choisir l'APE, ne devrions-nous pas instaurer un

entretien obligatoire permettant à la femme de connaître ses droits, lui proposer un bilan de compétences et utiliser les possibilités de l'accord interprofessionnel ?

En ce qui concerne l'orientation, nous ne sommes pas bons – elle n'a lieu qu'en troisième et en faculté – et la formation professionnelle est embryonnaire.

Il appartient donc peut-être au législateur de proclamer qu'il existe des étapes importantes dans la vie qui nécessitent une rencontre entre l'employeur et l'employé, afin d'informer la femme sur ses droits en termes de formation professionnelle lors du retour à l'emploi.

**Mme Françoise Nallet :** Le DIF – droit individuel à la formation – peut être une opportunité extraordinaire de ce point de vue là. J'ai rencontré sur ce sujet l'AGEFOS PME – organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle –, qui souhaite en faire l'un des outils de sa politique de gestion pour les PME et les TPE, où il y a très peu de formation professionnelle.

Le DIF serait conçu comme un processus qui permettrait de faire le point sur les acquis, de les valoriser, voire de les valider en ayant accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience, et de sécuriser les trajectoires. Et le CIF – congé individuel de formation – pourrait ensuite prendre la relève du DIF pour la qualification.

Nous avons vraiment des pistes pour améliorer les choses. En outre, vingt heures pour une femme, *a priori*, c'est possible. Et si pendant ces vingt heures, elle travaille à un projet de formation, dès qu'elle en comprendra la plus-value et la faisabilité, elle ira vers le CIF, sinon, elle n'ira pas spontanément. Il y a là une réelle opportunité stratégique.

**Mme Véronique Hespel :** Il convient de démontrer, comme pour les conditions de travail, que les réflexions menées en faveur des femmes peuvent être importantes pour tout le monde.

Prenons l'exemple de la mobilité professionnelle, qui est un vrai problème pour les couples bi-actifs. Comment mieux utiliser les potentialités de la loi pour assurer la reconversion professionnelle ou l'accompagnement professionnel du conjoint – qui est le plus souvent la femme ? Comment gérer cette rupture, dans le cadre du dispositif « formation tout au long de la vie » ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente :** Vous avez entièrement raison.

**Mme Véronique Hespel :** Réfléchir à cette notion d'étapes – étapes qui sont nécessairement différenciées selon les personnes – me paraît être extrêmement important.

**Audition de Mme Patricia Bouillaguet, directrice de l'AFPA,  
en charge de la prospective et des relations avec les pouvoirs publics,  
et de M. Thomas Delourmel,  
chef du service des relations avec les pouvoirs publics**

*Réunion du mardi 18 novembre 2003*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Patricia Bouillaguet, directrice à la direction de l'AFPA, en charge de la prospective et des relations avec les pouvoirs publics. Elle est accompagnée de M. Thomas Delourmel, chef du service des relations avec les pouvoirs publics.

Cette audition se situe dans la ligne du projet de loi sur la formation tout au long de la vie, qui doit être présenté demain en conseil des ministres par M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Ce projet reprendra les dispositions de l'accord national interprofessionnel, signé par les partenaires sociaux, le 20 septembre dernier, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Cette audition se situe également dans la continuité des travaux de la Délégation, qui a adopté en octobre dernier un rapport comportant des recommandations en matière d'égalité professionnelle.

Faciliter la formation professionnelle des femmes m'apparaît comme une des clefs pour parvenir à l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes. Lorsque je reçois à ma permanence parlementaire des personnes suivies par l'AFPA, je conseille à celles qui ont des problèmes de vous rencontrer. Je connais votre façon de travailler et votre très forte mobilisation dans ce domaine.

Je souhaiterais que vous nous exposiez les politiques spécifiques menées par l'AFPA en direction des femmes et que vous développiez les actions que vous avez conduites pour diversifier le choix professionnel des femmes dans certains secteurs considérés jusqu'à présent comme masculins. J'aimerais que vous nous indiquiez les réactions des employeurs concernés et des femmes qui s'engagent dans ces nouveaux métiers. Comment faire pour les aider à surmonter les obstacles des milieux professionnels hostiles aux femmes ? Quels sont les milieux professionnels qui font preuve de la plus grande ouverture et quelles sont les résistances les plus grandes ?

J'aimerais également connaître les développements et l'impact de vos journées d'actions spécifiques réservées aux femmes. Quel bilan en tirez-vous ? Continuerez-vous ces actions ?

L'AFPA a fait un immense effort pour mobiliser ses formateurs sur le thème de la formation des femmes. Les responsables de l'association « Retravailler » ont évoqué, lors de leur audition devant la Délégation, les problèmes posés par les psychologues qui ont souvent des idées préconçues sur les rôles assignés à la femme et à l'homme. Quelle est votre opinion sur cette question ?

Enfin, je souhaiterais connaître votre appréciation sur l'accord interprofessionnel, à savoir comment l'améliorer pour faciliter la formation professionnelle continue des femmes et, plus largement, vos propositions en la matière.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Je répondrai au fur et à mesure à vos questions, après avoir dit quelques mots sur les actions de l'AFPA, nos ambitions et nos motivations.

Nous avons décidé en 2000 de mettre en place à l'AFPA un plan national pour l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation qualifiante concernant la période 2000-2006. Cela ne veut pas dire que l'AFPA ne faisait rien auparavant en ce domaine, mais il s'agissait d'un ensemble d'actions locales ponctuelles qui n'irriguaient pas la structure de la maison.

Or, l'AFPA a une histoire très masculine et très industrielle. L'AFPA a été fondée autour du bâtiment et de la métallurgie après la guerre pour fournir la main d'œuvre dont l'économie avait besoin pour sa reconstruction. Cette histoire imprègne beaucoup la culture et les formations de l'AFPA, puisque les deux tiers des formations qualifiantes sont destinés à l'industrie et au bâtiment.

La part des femmes dans les formations qualifiantes de l'AFPA ne dépassait pas 30 %, taux qui n'avait pas évolué depuis vingt ans, alors même que la palette des formations de l'AFPA s'était diversifiée.

Pour un organisme comme l'AFPA, ayant comme mission de service public la lutte contre les inégalités sur le marché du travail, cela posait problème. Nous remplissions bien notre rôle vis-à-vis des hommes, notamment pour amener des chômeurs à un métier et les aider à accéder à l'emploi, mais en raison de cette barrière de formations très industrielles, très « bâtiment », avec une culture très masculine, nous remplissions mal notre mission envers les femmes. Toutes les actions locales que nous avons menées avec d'autres partenaires n'avaient rien changé globalement et structurellement dans la maison.

En l'an 2000, nous avons eu l'idée de développer un plan national appuyé sur des objectifs quantifiés, en ciblant un certain nombre de secteurs qui nous semblaient particulièrement porteurs d'ouvertures. Caractérisés par un taux très faible de femmes (10 %) sans que rien, s'agissant des conditions de travail ou des technologies, ne justifie que les femmes ne puissent y accéder, ces secteurs souffraient de pénurie de main d'œuvre.

A notre sens, la cause en était culturelle. Faire évoluer les mentalités nécessitant du temps, il valait mieux saisir les opportunités. Or, les difficultés de recrutement des entreprises constituent une opportunité. Ne trouvant pas d'hommes dans certains bassins d'emplois comme en Bretagne, certains tabous tombent d'eux-mêmes. Face aux vicissitudes économiques, les entreprises sont plus disposées à écouter un autre discours.

Nous avons donc saisi la vague des difficultés de recrutement pour lancer le mouvement. Les six secteurs choisis étaient ceux qui souffraient de fortes pénuries de recrutement en 2000. Notre objectif était de doubler le taux de femmes dans ces formations, soit 20 % à l'horizon 2006, ce qui est considérable. Pour l'atteindre, il fallait des actions complémentaires.

Tout d'abord, il fallait travailler sur les représentations professionnelles des personnes qui, au sein du service public de l'emploi – d'où nos contacts avec l'ANPE –, orientaient les femmes dans les métiers traditionnellement féminins. Pour en prendre conscience, il suffisait de regarder les orientations professionnelles proposées aux femmes

et de discuter avec nos professionnels ou avec les orienteurs de l'ANPE. Les femmes étaient orientées vers les métiers traditionnellement féminins qui offrent moins de débouchés, la palette d'emplois des femmes étant plus resserrée que celle des hommes.

Si l'on élargit cette palette d'emplois, si l'on diversifie les métiers ouverts aux femmes, je pense que l'on agira fortement sur les différences de taux de chômage entre les hommes et les femmes. Ce rétrécissement de la palette des emplois spontanément ouverts aux femmes est un facteur d'explication des disparités de chômage entre les hommes et les femmes et une des raisons du chômage structurel des femmes.

Nous pensons que la question de l'orientation professionnelle des femmes est au cœur du sujet.

Pour cette raison, nous avons mis en place une action systématique de formation-sensibilisation de nos psychologues et de nos formateurs. Il ne suffit pas de former les psychologues à la diversification des choix, il faut aussi que nos formateurs, qui viennent du bâtiment et de l'industrie, soient également sensibilisés à cette dimension. Notre objectif était de former 2 600 formateurs et psychologues de l'AFPA pour accompagner ce plan.

La première année, nous avons construit avec l'Union nationale « Retravailler » les outils pédagogiques nécessaires à la formation de nos professionnels. Aujourd'hui, mille formateurs et psychologues ont été sensibilisés au problème de l'égalité professionnelle. Nous aurions pu faire davantage, mais il n'a pas été facile de distraire de leur activité pendant deux jours les formateurs et les psychologues. Nous avons procédé par démultiplication en formant des formateurs relais, qui diffusent ensuite dans tous les centres AFPA les actions de sensibilisation à la diversification des choix professionnels. Pour nous, c'est un préalable indispensable pour arriver au but.

J'adhère complètement à ce que vous avez dit dans votre propos de présentation : les gens ont dans leur subconscient des représentations professionnelles, qui influencent les conseils et les choix. Il y a là, à mon sens, une action importante à mener.

Depuis, nos partenaires du service public de l'emploi, notamment l'ANPE, les missions locales et les services de l'Etat, nous ont demandé de venir sensibiliser, former, c'est-à-dire étendre notre méthode à d'autres structures. Actuellement, nous menons notre action au sein des missions locales, des permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et des services de l'ANPE.

Quel est le bilan de ces actions en 2003 ? Nous n'en sommes qu'à la moitié du plan. Nous avons beaucoup progressé entre 2000 et 2002, période pendant laquelle la part des femmes dans les secteurs visés a augmenté de 18 % en deux ans et demi. Notre action volontariste a donc bien fonctionné.

Nous sommes en panne en 2003. Pour quelles raisons ?

Le chômage masculin a remonté. Si nous n'avons pas réduit la pression politique – nécessaire pour changer les comportements des acteurs –, le chômage masculin ébranle les convictions égalitaires de nos agents. Face à un retour du chômage masculin massif, sans un discours permanent de mobilisation, les gens de terrain ont l'impression que le chômage des femmes est moins important. En devenant massif, le chômage devient moins féminin en termes d'affichage.

**M. Thomas Delourmel** : La concurrence sur un même emploi s'accroît entre les hommes et les femmes.

**Mme Patricia Bouillaguet** : On l'a vu dans la mobilisation de nos professionnels de l'AFPA : dès que le chômage des hommes augmente et que la composante féminine passe au second plan – le chômage féminin étant structurel et celui des hommes conjoncturel –, c'est le métier industriel, donc masculin, qui est visé. La montée du chômage est plus masculine que féminine.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Que voulez-vous dire ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Quand on analyse les mouvements du chômage sur trente ans, ces phénomènes sont récurrents. Les périodes de crise sont des périodes de chômage masculin, parce que c'est d'abord du chômage industriel qui augmente et que l'emploi industriel est plus masculin que féminin. En période de chômage massif, le chômage se masculinise.

Par conséquent, pour les professionnels du service public de l'emploi, le problème de l'égalité professionnelle avait tendance à passer au second plan. Il a fallu remobiliser nos troupes. Nous avons signé un accord avec l'ANPE en 2003, parce qu'il fallait aussi remobiliser les équipes.

Faire en sorte qu'un plus grand nombre de femmes entrent dans les formations qualifiantes non traditionnelles suppose une connivence avec l'ANPE. Nous avons donc relancé le dispositif avec des objectifs chiffrés et en stimulant nos managers, car le doute s'était installé sur sa pertinence et sa priorité. Le chômage devenant massif et masculin, le poids relatif du chômage des femmes n'en devenait que plus faible. C'est un problème mathématique.

**Mme Claude Greff** : Le chômage des femmes est plus dilué.

**Mme Patricia Bouillaguet** : C'est cela. Comme il est plus dilué, on pourrait se demander : est-ce encore une priorité ?

Au cours de l'année 2003, en raison de la remontée du chômage, nous sommes restés stables sur l'atteinte de nos objectifs.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Cela expliquerait que dans toutes les négociations et les accords, l'égalité professionnelle ne fasse pas partie du contexte. C'est grave.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Le sujet de la formation professionnelle est en négociation depuis 18 mois et celui de l'égalité professionnelle n'est arrivé sur la table que très tard, dans les derniers mois de la négociation. Pendant près d'un an, ce sujet n'a pas été affiché par les partenaires sociaux.

**Mme Danielle Bousquet** : Ce n'était pas une de leurs préoccupations.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Cela me pose problème que ce ne soit pas une priorité pour les partenaires sociaux. En fait, ce n'est une priorité pour personne et c'est inquiétant.



**Mme Patricia Bouillaguet** : Le service public de l'emploi a fait de l'égalité professionnelle une priorité depuis de nombreuses années. La stratégie européenne pour l'emploi et l'orientation politique de la Communauté européenne à ce sujet y a beaucoup contribué. Le thème de l'égalité professionnelle est un thème pris en compte de façon assez structurelle dans l'action du service public de l'emploi.

**Mme Claude Greff** : Mais il passe aujourd'hui au second plan.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Il y a des moments où il est plus ou moins fort. Mais on ne peut pas dire qu'il ne s'en préoccupe pas. Il y a une volonté permanente du service public de l'emploi de rendre le marché du travail plus égalitaire entre les hommes et les femmes, mais avec des intensités d'action qui peuvent varier.

**Mme Claude Greff** : Mais cela ne constitue pas la priorité.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Lorsque l'on est un acteur du service public de l'emploi, on doit lutter contre toutes les inégalités d'accès au marché du travail. Il y a certes le problème de l'égalité professionnelle homme-femme. Mais d'autres publics, comme les handicapés, sont aussi défavorisés dans l'accès à l'emploi. Le service public de l'emploi doit faire face à de nombreux publics prioritaires et englober l'ensemble des priorités qui sont celles des Gouvernements. Je ne serai donc pas aussi sévère. L'égalité professionnelle a toujours été une priorité, mais, face à un chômage massif, elle est peut-être moins prioritaire que dans une conjoncture moins difficile.

**Mme Claude Greff** : Vous parliez à l'instant des personnes handicapées. Vous allez donc élaborer plusieurs secteurs dans votre plan ? Les hommes, les femmes, les handicapés...

**Mme Patricia Bouillaguet** : ... les bénéficiaires du RMI. Nous nous sommes fixés des objectifs.

**Mme Claude Greff** : C'est révélateur !

**Mme Danielle Bousquet** : Les catégories hommes et femmes sont-elles distinctes de celles des handicapés, etc. ? La problématique hommes-femmes n'est tout de même pas de même nature que celle des handicapés et des personnes âgées !

**Mme Claude Greff** : C'est la raison pour laquelle j'ai souligné ce point.

**Mme Patricia Bouillaguet** : C'est un problème de rationalisation des moyens d'intervention de l'Etat sur le marché du travail, qui ne sont pas illimités. Ce qui justifie l'intervention de l'Etat sur le marché du travail, ce sont des politiques correctives. Or, dans ces politiques correctives, il y a effectivement l'égalité professionnelle, qui n'est pas à mettre sur le même plan, car les femmes ne sont pas une catégorie spécifique. C'est la moitié de l'humanité.

**Mme Danielle Bousquet** : Elles peuvent aussi être vieilles et handicapées.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Il n'empêche qu'un Gouvernement se donne des priorités que les acteurs chargés de mettre en œuvre la politique de l'emploi doivent traduire en actions.

Chaque année, le service public de l'emploi se donne des objectifs de baisse du chômage – ce qui est déjà une bonne méthode de travail – ; ces objectifs sont quantifiés et suivis mensuellement. Nous avons ainsi chaque année un objectif de baisse du chômage des femmes. Nous le déclinons dans chacune des régions et faisons en sorte que les moyens d'action permettent d'atteindre le résultat. Tous les programmes du service public de l'emploi depuis cinq ans incluent cet objectif de baisse du chômage des femmes. C'est un objectif prioritaire depuis de nombreuses années avec des résultats chiffrés.

Quelles sont les relations entre les employeurs et les femmes qui s'engagent dans les nouveaux métiers autrefois masculins ?

Toutes nos formations qualifiantes comportent une période d'application en entreprise. Nous mettons à profit cette période de trois à quatre, voire huit semaines pour certaines formations, pour travailler à lever les tabous et pour que cette période d'application en entreprise ait un effet pédagogique et de levier sur l'employeur.

Pour travailler sur les champs professionnels des femmes et les diriger vers des métiers où elles n'ont pas été forcément orientées, nous avons mis au point des actions pédagogiques de découverte des métiers, où sont largement impliquées les entreprises. Pendant cette période, nous allons faire découvrir aux femmes des métiers auxquels elles n'avaient pas pensé, tels que ceux du bâtiment.

**M. Thomas Delourmel** : Nous mettons en place la prestation avant l'acte d'orientation et avant l'établissement d'un programme de formation. Toutes les représentations sur les métiers peuvent tomber grâce à ces actions. Nous avons un premier levier en amont.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Nous organisons des périodes d'immersion des femmes dans les entreprises. Elles sont mises en contact avec leurs collègues masculins.

Voilà pour notre méthode de travail en vue de diversifier les choix professionnels.

Comment aider ces femmes ?

Nous avons noué sur le terrain des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'accompagnement des femmes : l'Union Retravailler nous aide beaucoup sur le terrain et le Centre national d'information des droits des femmes et des familles (CNIDFF) nous aide dans la prise en compte du hors-formation, qui est aussi important dans la réussite du parcours.

Pour une femme, s'orienter vers un métier masculin n'est pas toujours facile à faire admettre à la famille. Il est souvent nécessaire – l'Union Retravailler et le CNIDFF le font très bien – d'avoir une action auprès de la famille, afin que le projet de la femme ne soit pas bloqué. C'est un travail d'accompagnement nécessaire en amont et pendant le parcours.

Ensuite, il faut faire en sorte que le parcours réussisse et que la personne n'abandonne pas pour des raisons extérieures, telles que le logement ou la garde d'enfant. L'environnement de la formation fait partie des éléments de la réussite. Comme ce n'est pas notre métier, nous nouons des partenariats avec le CNIDFF et l'Union Retravailler, qui aident les femmes pendant leurs parcours en formation qualifiante, voire même, à leur demande, les accompagnent dans l'emploi.

**Mme Claude Greff** : Qui finance ces actions ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Nous avons beaucoup d'aides du Fonds social européen (FSE). Si nous arrivons à monter des parcours compliqués supposant une mise en place de moyens non classiques de formation pour lesquels nous n'avons pas de financement, c'est parce que ces réseaux ont aussi des moyens financiers que nous conjuguons.

**Mme Danielle Bousquet** : Des contrats de plan Etat-Région ont été montés à cette fin et nous avons reçu des fonds de l'Union européenne.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Les programmes européens aident beaucoup. Je tiens à souligner qu'ils ont permis de changer la situation en France. Je ne dis pas que la France ne l'aurait pas fait seule, mais je pense que la pression européenne et les moyens financiers mis en œuvre par l'Union européenne ont certainement permis d'accélérer un certain nombre d'évolutions en France. Elles n'auraient pas été aussi importantes si nous n'avions pas eu cet appui.

**Mme Danielle Bousquet** : Dans le précédent contrat de plan Etat-Région, les préfets de région, lors de la constitution des DOCUP, ont lancé des appels d'offres indiquant qu'il fallait inscrire des opérations concernant les femmes. Nous avions des trames. C'était une quasi-obligation. Nous avons demandé au chargé de mission et au CIDF dans les départements d'imaginer des opérations de formation et d'accompagnement des formations avec des solutions innovantes de gardes d'enfants, etc.

Je me rappelle avoir moi-même écrit de tels documents pour le contrat de plan Etat-Région.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Il y a également des mesures prises dans le cadre des commissions de la formation professionnelle des régions où, depuis quelques années, on travaille systématiquement sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

**Mme Danielle Bousquet** : L'Union européenne ayant provisionné des crédits à cet effet, il fallait donc les utiliser, dans le cadre des contrats de plan Etat-Région, sur le volet du financement européen.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Y avait-il obligation de retour d'informations ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Oui. L'Union européenne est très exigeante – elle a raison – sur la traçabilité des actions, l'obligation de résultat et le rendu de comptes. L'AFPA est régulièrement contrôlée par le FSE.

**Mme Claude Greff** : Toutes les régions pouvaient-elles en bénéficier ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Oui, c'est un programme FSE III qui concerne toutes les régions.

**M. Thomas Delourmel** : L'intégralité du plan qui vous est présenté aujourd'hui est cofinancé par le FSE.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Vous m'avez demandé quels sont les secteurs faisant preuve d'ouverture et ceux qui sont les plus difficiles ?

Le secteur le plus ouvert est celui du bâtiment, avec lequel nous avons signé des accords, aussi bien avec la Fédération française du bâtiment (FFB) qu'avec la Confédération artisanale des petites entreprises du bâtiment (CAPEB). La mobilisation du bâtiment en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversification des métiers et de l'ouverture des métiers aux femmes ne se rencontre dans aucun autre secteur.

Nous venons de signer un accord entre l'ANPE, l'AFPA et la Fédération du bâtiment pour une qualification dans le secteur du bâtiment, incluant le sujet de l'égalité professionnelle.

Nous avons bien réussi notre plan dans les métiers du bâtiment, car nous ne rencontrons aucun problème d'insertion par la suite. Il est intéressant que ces secteurs s'ouvrent sur les métiers de base du bâtiment. Nous visons les niveaux 5 et 4, c'est-à-dire les premiers niveaux de qualification. Nous n'avons pas ciblé le gros œuvre, mais les métiers du bâtiment de second œuvre et de finition, c'est-à-dire maçon, carreleur. Ces métiers intéressent les femmes. Certaines ont même saisi l'occasion pour créer leur entreprise.

**Mme Claude Greff** : Même dans la décoration ou dans le carrelage, le bâtiment est très demandeur.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Exactement. La branche avec laquelle nous n'avons pas réussi est la métallurgie, alors que cette industrie manque aussi de main d'œuvre. Nous n'avons pas réussi à monter des opérations portes ouvertes, dans lesquelles les entreprises s'investissent. Je n'ai pas d'exemple flagrant d'opération de grande envergure dans le secteur de la métallurgie.

**Mme Claude Greff** : Ce secteur ne nécessite pourtant pas une force particulière.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Dans ma circonscription, le groupe PSA Peugeot Citroën fait parfois des demandes de main d'œuvre féminine.

**Mme Patricia Bouillaguet** : La métallurgie dans sa globalité n'est pas un secteur avec lequel, contrairement au bâtiment, nous avons pu vraiment engager partout des opérations de fond, longues et répétitives, avec un engagement à tous les niveaux, du national jusqu'au local.

Vous avez raison de dire que certains constructeurs automobiles comme Peugeot et Citroën ont ouvert leurs emplois de fabrication aux femmes pour faire face à leurs besoins de recrutement. Mais c'est le fait de constructeurs et non de la branche.

Une autre branche très active est celle du transport, notamment le transport urbain et le transport scolaire. Nous avons passé de nombreux accords avec des entreprises de transport pour former des femmes aux métiers du transport urbain. C'est une profession qui s'ouvre beaucoup aux femmes et qui leur convient aussi en termes de conditions de travail.

J'en viens au dernier sujet, celui de l'accord interprofessionnel sous l'angle de l'égalité professionnelle et des améliorations qui pourraient y être apportées.

A propos du droit individuel à la formation (DIF), il y a un point dommageable dans l'accord qui peut pénaliser davantage les femmes que les hommes : ce droit individuel n'est pas transférable. Tel qu'il a été négocié et transposé dans l'accord, il ne permet pas de donner un sens concret à la formation tout au long de la vie. Ce droit doit être utilisé dans l'entreprise. Une personne qui change d'entreprise...

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : ... perd son droit.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Elle ne peut l'utiliser que pendant la période de préavis, si elle est licenciée. Je trouve cela dommage.

**Mme Danielle Bousquet** : Ce n'est donc pas un droit de tirage lié à la personne, mais à l'entreprise.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Ce n'est pas un compte. Il y a des logiques institutionnelles, des logiques de branche qui peuvent aller à l'encontre de l'intérêt de l'individu.

Aujourd'hui, les partenaires sociaux, dans le champ de la formation professionnelle, sont très organisés autour des branches. Organiser l'interprofessionnel dans ce contexte-là est très compliqué. Si l'on en avait fait un vrai droit individuel, les gens auraient accumulé des droits qu'ils pouvaient garder et faire valoir à n'importe quel moment de leur vie.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Cela serait plus logique.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Les partenaires sociaux se sont arrêtés en cours de route, puisque ce droit ne peut être utilisé que dans l'entreprise ou au moment d'un licenciement. On ne peut pas l'emporter avec soi et l'utiliser quand on le souhaiterait, y compris dans d'autres emplois. C'est rattrapable dans la mesure où l'on ne quitte pas la branche, puisqu'une personne qui change d'emploi au sein de la même branche peut faire valoir son droit individuel à la formation au travers des fonds mutualisés.

Mais la plupart des métiers féminins sont par définition transverses. Le métier de secrétaire n'est pas propre à une branche professionnelle. Une femme peut être secrétaire dans l'agroalimentaire, puis dans la métallurgie. Elle ne pourra pas emmener son droit.

Le droit individuel à la formation prévu par l'accord n'est pas allé jusqu'au bout de la logique. Le caractère interprofessionnel n'est pas organisé.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Peut-on imaginer que le Gouvernement puisse améliorer le texte ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : C'est une question délicate. Le souci du Gouvernement était que tous les partenaires sociaux signent – ce qui est une grande première – pour limiter la loi à l'extension de l'accord et ne pas aller au-delà. Le choix a été fait de respecter l'accord.

**Mme Danielle Bousquet** : Le projet de loi va retranscrire l'accord, mais on peut envisager des amendements.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : S'il y avait un tel amendement, quelle serait la réaction des partenaires sociaux ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Les partenaires sociaux sont très attachés à la logique de branche professionnelle. Dès lors que vous créez un droit individuel, cela signifie que des compétences peuvent être transférées d'un secteur à un autre. Or, notre système de formation professionnelle est construit autour des branches professionnelles. Créer un droit individuel transférable à tout moment dans le temps reviendrait à donner la primauté à l'interprofessionnel sur le professionnel. C'est un sujet délicat dans les négociations sociales en matière de formation professionnelle.

**Mme Danielle Bousquet** : En quoi cela se fait-il au détriment des femmes ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Les femmes sont plus souvent dans les métiers transverses que dans les métiers au cœur d'une branche. Un homme électricien pourra toujours être dans la branche, tandis qu'une femme exerçant un métier transverse se retrouvera en permanence hors de la branche.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Quels arguments seraient avancés pour ne pas accepter un tel amendement ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Chaque branche veut contrôler l'usage de ses fonds. Or, la collecte des fonds de l'obligation légale des entreprises est organisée par branche. Ce sont des sommes considérables. Organiser l'interprofessionnel signifierait construire un fonds mutualisé au-dessus des branches.

Par ailleurs, toute la réforme est tournée vers les contrats à durée indéterminée et le temps plein. Or, on sait que les femmes sont plus concernées que les hommes par les contrats à durée déterminée et par le temps partiel. Leur accès au droit à la formation est plus limité. C'est donc un problème récurrent depuis la loi de 1971. De ce point de vue, le nouvel accord n'améliore pas la situation.

Un autre problème est celui du co-investissement. Lorsqu'il s'agit de formations conduisant à une qualification, il me semble normal qu'il y ait une coresponsabilité de l'entreprise et du salarié dans le financement et dans l'effort. Je pense qu'il est bien d'avoir renforcé le co-investissement dans l'accord.

Le seul problème, c'est que le co-investissement sera réalisé pratiquement par du temps hors temps de travail. Cela aurait pu être du co-investissement en argent. Mais, c'est le co-investissement en temps qui va être privilégié.

Or, l'usage du temps hors travail entre les hommes et les femmes n'est pas mobilisé de façon identique. Autant le co-investissement en temps peut s'organiser – et s'organisera – pour les hommes, autant je ne sais pas ce qu'il restera hors temps de travail pour que les femmes se forment.

J'ai essayé de sensibiliser sur ce dernier point, en demandant ce que signifiait pour une femme de se former hors temps de travail, alors qu'elle a encore un temps contraint très fort pour les tâches domestiques. Même si l'on tend vers plus de mixité, les enquêtes de l'INSEE montrent que les tâches domestiques ne sont pas encore complètement partagées.

**Mme Danielle Bousquet** : En vingt ans, les hommes accomplissent 7 % de tâches ménagères en plus !

**Mme Patricia Bouillaguet** : Il suffit de regarder les statistiques de l'INSEE. Le hors temps de travail ne s'organise pas de la même manière pour les hommes et les femmes. C'est un point problématique pour l'égalité professionnelle : quand les femmes trouveront-elles le temps d'investir hors temps de travail dans leur formation ? Elles devront forcément le faire pour accéder aux formations qui leur permettront de progresser dans leur vie professionnelle.

**Mme Danielle Bousquet** : Il faut mettre en avant que c'est contraire à la constitution des familles. Cela va favoriser les femmes célibataires. Les femmes mariées en charge d'enfants ne pourront pas accéder à ces formations.

**Mme Patricia Bouillaguet** : L'AFPA devra repenser son organisation pour pouvoir former hors temps de travail, voire le samedi. C'est vrai que les outils de formation à distance peuvent nous aider, mais on ne peut pas tout faire à distance.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Si l'on ajoute le samedi dans le temps de travail, comment vont faire les femmes ?

**Mme Danielle Bousquet** : L'accord n'apporte pas de réel progrès pour les femmes ; il y a même une dégradation pour les femmes dès lors que l'on parle de co-investissement.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Je reconnais que, s'agissant de formation individuelle, je n'avais pas supposé que ce droit ne soit pas interprofessionnel.

**M. Thomas Delourmel** : Nous vous remettons des documents plus centrés sur l'AFPA, sur l'égalité et sur quelques exemples concrets d'opérations conduites en région, pour partie cofinancées par le FSE. Nous avons aussi travaillé sur les questions d'orientation de deux sujets qui nous paraissent essentiels, dont le rapprochement entre l'AFPA et le CIDFF. Pourquoi, comment et avec quels objectifs ?

**Mme Danielle Bousquet** : Dans tous les départements ?

**M. Thomas Delourmel** : Oui. Nous avons signé une convention nationale en avril 2003.

Avec l'Union nationale Retravailler, nous avons construit un observatoire et un plan de travail 2003 portant uniquement sur la question de l'orientation et de l'élargissement des choix. Nous avons aussi adressé aux chefs d'entreprise un support sur la question des femmes exerçant des métiers dits masculins. Nous vous remettons une cassette de témoignages de femmes qui se sont orientées vers des métiers dits masculins.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Etes-vous consultés dans les négociations engagées sur l'égalité professionnelle ?

**Mme Patricia Bouillaguet** : Non, nous n'avons pas été consultés. J'espère que le service des droits des femmes est consulté.

**M. Thomas Delourmel** : Nous avons été associés à la réflexion sur le fait que les institutions publiques devaient aussi investir du temps et travailler sur la question de l'égalité au niveau des salariés des institutions. Nous avons rebondi et signé un accord avec les syndicats.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Mais dans les négociations ?

**M. Thomas Delourmel** : Non.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Nous ne sommes pas du tout associés à ces négociations.

**Mme Danielle Bousquet** : En tout cas, on peut vous féliciter. Pour avoir fréquenté l'AFPA, je sais que cet organisme était à une époque d'une misogynie extrême. C'est une évolution très intéressante. Les femmes étaient laissées pour compte. Il y avait une différence entre l'emploi et la formation. L'identité culturelle est très intéressante.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Je vois cette évolution au travers des mentalités. Quand j'ai présenté devant mes directeurs régionaux ce plan pour l'égalité professionnelle en 1999, j'ai obtenu au mieux une réaction d'indifférence, au pire une plaisanterie machiste. C'était difficile, car on était à contre-courant. Trois ans plus tard, on voit déjà les évolutions dans les mentalités, y compris celles des formateurs. Il ne faut jamais laisser tomber la pression et il faut travailler dans la durée.

**Mme Danielle Bousquet** : Ce sont des volontés politiques qui se réaffirment.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Elles doivent se réaffirmer en permanence, sinon elles disparaissent.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est ce que j'ai dit à M. François Fillon, la semaine dernière, lorsque je lui ai présenté le rapport annuel de la Délégation. On sent de la part des chefs d'entreprises une motivation sur le sujet de l'égalité professionnelle. Je crois donc qu'aujourd'hui, il ne faut pas rediscuter, mais au contraire avancer.

**Mme Patricia Bouillaguet** : Et il faut saisir toutes les opportunités.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : PSA a signé un accord extraordinaire sur l'égalité professionnelle. Il faut le mettre en avant et ne pas reprendre à nouveau des discussions.



**Audition de Mmes Maïté Albagly, secrétaire générale, et Fatima Lalem, membre du bureau national du Mouvement Français pour le Planning Familial**

*Réunion du mardi 9 décembre 2003*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Nous avons souhaité vous entendre pour recueillir votre avis sur l'« amendement Garraud », créant un nouveau délit d'interruption involontaire de grossesse, adopté, le 27 novembre dernier, à l'occasion du débat en deuxième lecture sur le projet de loi relatif à l'adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité.

Vous venez d'être auditionnées par M. Dominique Perben, ministre de la justice ; moi-même, j'ai été reçue par son directeur de cabinet. J'ai déploré le fait qu'un amendement de cette nature, qui avait déjà été déposé sur le projet de loi renforçant la lutte contre la violence routière, ait été voté par l'Assemblée nationale, sans que la Délégation aux droits des femmes n'ait été consultée.

Le problème auquel nous sommes confrontés ne porte pas sur la nécessité ou non d'un tel amendement, mais sur le fait d'avoir voulu le faire adopter, dans la foulée d'un second projet de loi.

Cet amendement a ouvert un débat à l'intérieur de la société. Selon M. Jean-Paul Garraud, le but de son amendement n'est pas du tout de remettre en cause l'avortement. Toutefois, un certain nombre de personnes considèrent que cet amendement était une façon indirecte de le remettre en cause.

Lorsque j'ai été reçue au ministère de la justice, j'ai évoqué les deux possibilités suivantes :

- soit retirer l'amendement, quitte à le revoir ultérieurement dans un débat qui lui soit consacré,

- soit envisager, lors du nouvel examen du projet de loi par le Sénat, une façon de l'intégrer dans le texte, sous un vocable différent de celui d'« interruption involontaire de grossesse », comme, par exemple, celui d'atteinte à l'intégrité corporelle de la femme.

Le Président de l'Assemblée nationale, dans sa grande sagesse, s'est prononcé pour le retrait de l'amendement, quitte à ce qu'il soit repris plus tard, après des explications très précises à la fois de M. Jean-Paul Garraud et des opposants à cet amendement.

C'est dans ce contexte que nous avons souhaité recueillir votre point de vue sur cet amendement et la façon dont vous avez perçu ses dangers.

Tout d'abord, je souhaiterais savoir si vous ne considérez pas que l'article 223-10 du code pénal, voté à l'initiative de M. Robert Badinter, qui punit l'interruption de grossesse sans le consentement de la femme, n'impliquait pas déjà implicitement le statut du fœtus ?

Par ailleurs, pensez-vous qu'il faut accorder une protection spécifique d'ordre pénal à la femme enceinte qui perd accidentellement l'enfant à naître ou estimez-vous que la mise en cause de la responsabilité civile est suffisante au titre de la réparation ?

Enfin l'approche du rapporteur du Sénat sur le projet de loi, M. François Zocchetto, visant à s'appuyer sur la notion d'intégrité corporelle de la femme enceinte, vous paraît-elle une solution envisageable ?

En conclusion, comme je l'ai indiqué au cabinet du ministre, je considère que si le texte est modifié en seconde lecture au Sénat au mois de janvier, il n'y aura plus de possibilité de débat à l'Assemblée nationale à ce stade de la discussion du texte, ce qui n'est évidemment pas souhaitable.

**Mme Maïté Albagly** : Je vous remercie de nous recevoir. Nous sommes ravies d'être à nouveau auditionnées par la Délégation aux droits des femmes, notamment pour exposer les problèmes posés par cet amendement.

A la Confédération du Mouvement Français pour le Planning Familial, nous avons été choquées tant par la forme que par le fond de cet amendement.

En ce qui concerne la forme, cet amendement a été voté en catimini en deuxième lecture du projet de loi sur la criminalité, sans que nous en soyons informées. Rétrospectivement, nous avons pu faire un lien entre le jour du vote de cet amendement et le jour où SOS-Tout petit et son président, Xavier Dor, ont décidé d'organiser une manifestation devant les locaux du Planning familial.

Cette manifestation de SOS-Tout petit, la première à Paris, a eu lieu le 27 novembre à 19 heures, devant nos locaux, rue Vivienne. Or, comme par hasard, le vote était prévu la nuit suivante à l'Assemblée nationale. En fait, le vote a été avancé à la dernière minute et a eu lieu en fin d'après-midi. Nous avons eu connaissance de tout cela, par hasard, le 26 novembre dans l'après-midi.

Sur la forme de cet amendement, au Planning familial, nous n'analysons pas ce problème isolément d'un contexte beaucoup plus général de recul du droit des femmes en France et en Europe. Avec Françoise Laurant, présidente du Mouvement Français pour le Planning Familial, lorsque nous avons été auditionnées, il y a environ un an ou un an et demi par la Délégation, nous avons déjà évoqué les dangers de la politique globale présentée à Mexico City et mise en œuvre par M. George Bush.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Etes-vous persuadée de ce lien ?

**Mme Maïté Albagly** : Tout à fait. De plus, nous ne pensons pas être paranoïaques en donnant une telle signification à cette manifestation devant le Planning familial, accompagnée d'une campagne d'affichage abjecte dans toute la rue et à l'intérieur du passage qui va à nos locaux, le jour même du vote de l'« amendement Garraud ». Ne pas le dénoncer serait ne pas mettre toutes les chances de notre côté pour éviter que cela n'arrive encore. D'ailleurs, ce n'est pas terminé car, le 18 décembre, ils viendront manifester devant nos locaux nationaux square St-Irénée.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Mais pour ce qui est de l'« amendement Garraud », c'est terminé.

**Mme Maïté Albagly** : Oui, effectivement M. Perben a déclaré qu'il demandait le retrait de cet amendement, mais quand les opposants ont lancé cette manifestation, l'amendement n'avait pas été rejeté. Nous croyons que les événements ne sont pas si isolés que cela.

Quant au fond, l'amendement est dangereux. Par une sorte d'« entourloupette », on donne en fait un statut à l'embryon. Je vous rappelle les propos que M. Dominique Perben, Garde des Sceaux, a tenus lors de notre audition : nous ne recevons que des plaintes de femmes enceintes ayant eu des accidents de la route et aucune réclamation de celles qui ne peuvent normalement avoir une IVG en France, alors qu'elles sont dans les délais légaux. En ce qui concerne le Planning familial, nous considérons que toutes ces manœuvres qui, petit à petit, grignotent le droit à l'avortement, sont dangereuses et qu'il faut les dénoncer ouvertement. Nous sommes donc favorables à un retrait pur et simple de cet amendement.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est fait.

**Mme Maïté Albagly** : Non, nous ne pensons pas que cela soit fait. Cet amendement est intégré dans le texte qui va être débattu prochainement au Sénat, il est devenu un article de la loi.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Mais au Sénat, cet amendement sera supprimé.

**Mme Maïté Albagly** : Je l'espère. Je vous rappelle ce qui s'est passé lors du vote du texte renforçant la lutte contre la violence routière. M. Jean-Paul Garraud a présenté un amendement, M. Dominique Perben lui ayant assuré que, s'il le présentait dans un projet de loi, il le prendrait à son compte. Ensuite, le ministre lui a demandé de retirer l'amendement pour le représenter différemment.

M. Dominique Perben, lors de la présentation de cet amendement sur un article du projet de loi sur la criminalité, l'a accepté, mais il aurait pu tout aussi bien le refuser. De plus, il faut se souvenir qu'à l'occasion de la discussion du texte relatif à la violence routière, les sénateurs ont certes retiré l'amendement, mais immédiatement après, quarante-sept d'entre eux ont déposé une proposition de loi le reprenant. C'est dangereux.

Cette fois-ci, nous ne sommes pas du tout rassurées et nous restons très vigilantes. C'est très bien que M. Dominique Perben ait eu le courage de dire que l'amendement serait retiré, mais rien n'est fait. C'est la raison pour laquelle nous restons aussi vigilantes et mobilisées qu'avant.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Je comprends que vous restiez mobilisées. Mais je doute que cet amendement ne revienne.

**Mme Maïté Albagly** : Nous pensons que ce n'est pas un hasard si, dimanche dernier, le ministre Jean-François Mattei a répondu ainsi, sur LCI-Le Monde-RTL, aux questions suivantes. La présentatrice, Ruth Elkrief, lui demandait s'il ne trouvait pas que ce Gouvernement avance et recule, en lui donnant quelques exemples : le prix du tabac et « l'amendement Garraud », notamment. En ce qui concerne l'« amendement Garraud », M. Jean-François Mattei a répondu que, certes, M. Dominique Perben a demandé le retrait de cet amendement, mais, qu'il faudrait le réécrire, car certains points étaient mal rédigés. Il a donc parlé d'une réécriture. Quand la présentatrice, Ruth Elkrief, a souligné que cela supposait qu'il représente un autre amendement, M. Jean-François Mattei a répondu que

« *ce n'est pas d'actualité aujourd'hui* ». Il n'a pas dit qu'une fois l'amendement retiré, il ne le représenterait plus. Nous restons donc très vigilantes et nous gardons une position très ferme sur ce point.

**Mme Claude Greff** : Je ne pense pas que le Gouvernement ait l'intention de remettre cet amendement à l'ordre du jour.

**Mme Maïté Albagly** : Peut-être pas le Gouvernement, mais un député éventuellement.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Il me semble qu'il n'y a pas de risque.

**Mme Claude Greff** : Moi aussi, là-dessus je suis assez confiante.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : J'ai peut-être été imprudente dans la mesure où j'étais convaincue que le Gouvernement demanderait son retrait. C'est ce qui m'avait été rapporté et je reconnais que j'ai été un peu prise de court. Mais, je dois dire que la montée au créneau des uns et des autres a donné une leçon.

En ce qui concerne « l'amendement Garraud », il s'agit d'une question fondamentale de la vie. Par conséquent, il est clair que personne n'ira de nouveau se risquer à le proposer.

**Mme Maïté Albagly** : Nous pensions la même chose que vous au mois de mai. Donc nous restons vigilantes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Comme moi je le suis sur la parité.

**Mme Fatima Lalem** : Toutes les femmes, que ce soit les représentantes du Planning familial ou les femmes politiques, doivent rester vigilantes au regard de la façon dont cet amendement a été présenté, sous forme de « cavalier ».

Nous appelons votre vigilance, car nous considérons que nous pouvons compter sur vous. En effet, au-delà de cet amendement, cela pose la question du rapport à l'IVG et, comme cela a pu vous être démontré, la situation de ce droit peut être très fragile. Il ne faut pas méconnaître l'incidence psychologique de cette fragilité, mais au contraire la prendre en compte dans une situation où la culpabilisation des femmes, l'accès à l'IVG, la mise en pratique des modalités d'application de la loi de 2001 font encore grandement défaut.

Encore aujourd'hui, trois semaines d'attente sont nécessaires, dans un certain nombre d'endroits, avant de pouvoir accéder à l'IVG. Hier, je recevais une jeune fille qui, orientée par un hôpital, avait été examinée dans une clinique privée. On lui avait indiqué, dans cette clinique, qu'elle pourrait avoir un rendez-vous pour une IVG. Lorsque le médecin a effectué l'échographie, il lui a fait le commentaire suivant : « Vous êtes à treize semaines, nous ne pourrions pas vous faire d'IVG ; il ne manquerait plus qu'on les tue à la naissance ». Voyez un peu le genre de discours qu'entendent les femmes au quotidien !

Nous sommes dans un contexte où, si ces femmes pouvaient avoir des conditions normales d'accès à l'IVG dans le secteur public, elles ne seraient pas dans l'obligation de rencontrer ce type de praticien. Cette anecdote visait à vous donner un aperçu de la façon dont les femmes vivent au quotidien leur demande d'interruption volontaire de grossesse.

Nous avons une demande à vous soumettre, celle de nous aider pour l'application de conditions plus décentes d'accès à l'IVG en France. En effet, aujourd'hui encore, on rencontre d'énormes difficultés pour faire appliquer la loi.

**Mme Claude Greff** : Ce que j'apprécie dans votre intervention, c'est le mot vigilance. Vous avez raison, nous devons au quotidien rester vigilants, que l'on soit femme ou homme.

Cela étant, l'IVG fait partie des acquis et il ne faudrait pas de la vigilance passer à la suspicion. C'est sur ce danger que j'attire votre attention, car cette suspicion finirait par avoir des effets contraires à ce que nous essayons de construire, vous comme nous, depuis de nombreuses années. Je ne pense pas que la mentalité naturelle des Français soit de vouloir empêcher l'IVG, mais malheureusement, nous sommes confrontés à une difficulté de recrutement de médecins.

Aujourd'hui, les anciens médecins sont encore présents, mais les nouveaux ont beaucoup de difficultés à pratiquer les IVG. C'est peut-être ce qui explique l'attente des femmes désirant obtenir une IVG. Si nous avions aujourd'hui beaucoup plus de médecins et si cela avait été prévu depuis bien longtemps, aujourd'hui nous aurions une population de jeunes médecins qui auraient évolué, et nous ne rencontrerions pas les difficultés pratiques et techniques dont vous faites état.

Je crois que votre combat nécessite certes une vigilance, mais surtout pas une suspicion. Cela finirait par avoir l'effet contraire de ce que nous attendons, nous les femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Pour aller dans le même sens que Mme Claude Greff, le problème aujourd'hui, que vous avez raison de soulever, est l'attente relativement importante imposée aux femmes qui veulent obtenir une IVG. Comme je le vois dans ma région, le problème c'est qu'aujourd'hui certains médecins sont très réticents, et le sont même de plus en plus.

A titre d'exemple, je vous citerais l'hôpital public de ma circonscription. Je sais que les médecins y ont énormément de difficultés pour assurer les avortements. A l'époque, quand on avait allongé le délai de douze à quatorze semaines, je me souviens que j'avais rencontré de nombreux gynécologues. Je les rencontre aujourd'hui pour d'autres raisons, car nous avons à Metz des problèmes pour le passage d'un hôpital privé à un hôpital public. Dans l'hôpital public, les médecins sont obligés de pratiquer des avortements, et je peux vous assurer que le médecin-chef du service m'affirmait qu'il n'arrivait plus à trouver de médecins. Cela devient un problème majeur.

Un des points qui m'avait beaucoup marquée lorsque le délai avait été allongé de douze à quatorze semaines, c'est que les médecins eux-mêmes sont aussi très souvent réticents, parce que l'acte d'avortement n'est pas forcément facile à faire. Sans même invoquer une question de religion, c'est le médecin lui-même qui y est réticent. C'est un des gros problèmes que je rencontre dans ma circonscription et qui m'inquiète.

**Mme Maïté Albagly** : Fatima Lalem vous donnera les raisons pour lesquelles nous rencontrons cette situation aujourd'hui en matière d'IVG.

Pour ma part, je voudrais revenir sur la suspicion. Ce qui m'apparaît intéressant, c'est que les associations féministes et le Planning familial ont un devoir de décodage. Quand nous avons fait la lecture de cet amendement et que nous avons tiré la sonnette

d'alarme, les gens de la rue ne comprenaient pas pourquoi on pouvait lier cet amendement « gentil », qui avait pour objet de protéger les femmes, à la mise en danger possible de l'IVG.

Je crois que notre obligation, en tant qu'association féministe et responsable, et depuis longtemps engagée, c'est de dire quelles seront, à notre avis, les conséquences d'un tel amendement. On pourrait penser que c'est un problème de suspicion, mais si on pousse la logique jusqu'au bout, ce qui pourrait paraître comme une suspicion est en fait un réel danger. Cela étant, je comprends bien ce que vous dites, mais je pense que le Planning familial, dans sa relecture de l'amendement, y a vu un réel problème ; la preuve, il est question de le retirer.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Est-ce votre intime conviction ?

**Mme Maïté Albagly** : Oui, il y avait un réel danger, même avec le sous-amendement adopté, qui ne voulait rien dire. Notre travail consiste justement à pointer des éléments qui, à première lecture, pourraient le faire considérer comme un amendement qui défend les droits des femmes. C'est ce qui a été le cas, car beaucoup de personnes ne comprenaient pas notre position. Nous avons dû l'expliquer maintes et maintes fois. Nous nous sommes dépensées pendant quinze jours à expliquer ce qui pouvait se jouer derrière cet amendement.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Pour vous, était-ce vraiment une remise en cause de l'avortement ?

**Mme Maïté Albagly** : A terme, oui.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est Mme Danielle Bousquet qui m'a alertée. Dès lors que la rédaction de cet amendement pose problème à ce point, je pense qu'il faut prendre du recul, le revoir, mais non pas le réécrire. Je vous donne raison de nous avoir alertées sur les aspects internationaux de ce problème, mais je voudrais que vous m'expliquiez plus précisément comment vous y voyez une remise en cause de l'avortement ?

**Mme Fatima Lalem** : L'article 223-10 du code pénal, qui fait état d'une interruption de grossesse sans le consentement de la femme, s'applique à une IVG forcée. On oblige la femme à une interruption de grossesse. Cela peut être, par exemple, son mari qui va lui donner un coup et qui va interrompre sa grossesse sans qu'elle le désire. C'est ainsi que je lis ce texte. C'est donc bien la femme qui est au centre de cette question. Je ne vois pas comment, juridiquement, on peut faire un lien avec le fœtus ou l'embryon dans ce cas là.

En revanche, dans l'« amendement Garraud », il y a de fait une dissociation entre la femme et son projet d'enfant ; on ne parle ni de fœtus ni d'embryon, mais il y a « quelque chose » qui va avoir un statut juridique, donc on va parler de statut de la personne. Il y a une brèche. Dès lors qu'il s'agit d'une personne, sa mort, volontaire ou non, peut glisser sur l'homicide. Par ce biais, on ouvre indirectement des brèches.

Les opposants à l'IVG ont pensé qu'avec cet amendement, on pourrait demander une remise en question de l'IVG, en raison de la dissociation entre la mère et le fœtus. Le fait d'acter un statut juridique à ce fœtus et à cet embryon ouvre, sur le plan juridique, une brèche qui peut être saisie par certains pour demander une remise en question de l'IVG,

puisqu'il a des droits et que, dès lors qu'il a des droits, le premier d'entre eux est celui à la vie. C'est la logique des partisans anti-IVG.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : A partir du moment où, dans la loi, on ne parle pas du statut juridique du fœtus, ce n'est donc que par une brèche qu'on peut remettre en question l'IVG ?

**Mme Maïté Albagly** : Non, c'est plus que cela. Quand vous créez un délit, il est porté par une personne juridique. Jusqu'à présent, l'embryon est indifférencié de la mère. Tant qu'il ne respire pas, il n'a pas de statut de personne, il est lié à la mère. Avec cet amendement on dissocie le fœtus - certains l'appellent le bébé à naître - de la mère qui le porte, d'où deux personnes juridiques.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Je comprends votre inquiétude et la façon dont vous êtes montées au créneau. Vous considérez donc que si cet amendement avait été voté, c'était aller vers un statut juridique du fœtus.

**Mme Fatima Lalem** : Oui, puisque c'est le préjudice de la perte de ce fœtus qui est indemnisé. En droit pénal, le préjudice corporel de la personne est reconnu lorsqu'il y a trois mois d'interruption de travail. Mais dissocier le préjudice du fœtus, donc de l'enfant à naître, cela signifie qu'il y a un préjudice d'une entité qui a un statut juridique.

Peut-être avons-nous du mal à nous faire comprendre. Les juristes ont deux discours : tout d'abord, certains ont donné une lecture de l'amendement, selon laquelle il ne remettait rien en question. D'autres, comme nous, ont posé le fait que cette reconnaissance juridique pouvait donner lieu à un statut juridique, qui peut, à terme, remettre indirectement en cause l'avortement.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : A la limite, l'« amendement Badinter » faisait la même chose. Or personne ne l'a contesté.

**Mme Maïté Albagly** : Non, cela concerne la femme. Nous ne disons pas qu'il n'est pas douloureux, pour un couple qui a le projet d'avoir un enfant, que, suite à des circonstances non prévues, quelqu'un provoque la perte de ce projet. Il faut l'indemniser de cette douleur. Mais, psychologiquement, ce n'est pas le code pénal qui va indemniser la souffrance de la femme. C'est quelque chose qu'elle va porter en elle. En tout cas, si une femme enceinte a un accident de la route ou un autre accident et qu'elle perd son enfant à naître, elle ne sera pas indemnisée de la même façon que si elle n'est pas enceinte. Cela est déjà prévu par l'« amendement Badinter ». Ce qui n'est pas prévu, c'est que le fœtus à naître soit, par sa seule existence, indemnisé.

Dans cet amendement, de quel moment de la grossesse parle-t-on ? Est-ce le moment à partir duquel on peut faire une IVG ? Mais quelle contradiction ! Cela voudrait dire que l'on est en train de tuer quelqu'un, que c'est un homicide volontaire.

Pour vous ridiculiser encore plus cet amendement, imaginons une femme enceinte faisant ses carreaux, grimpée sur un escabeau, pendant que son mari lit le journal. La femme tombe de l'escabeau, fait une fausse couche et perd l'enfant. Qui est responsable ? Est-ce la femme parce qu'elle est montée, enceinte, sur un escabeau ou son mari qui lisait le journal ?

Dans l'amendement, il est question « *d'imprudence, d'inattention, de négligence ou de manquement à une obligation de sécurité* ». Selon les termes de cet amendement, la

femme et son mari seront tous les deux condamnés. Elle peut attaquer son mari, tout comme lui aussi peut attaquer sa femme.

Pour nous, il est clair qu'il faut comprendre les dangers contenus dans cet amendement et ne plus jamais y revenir. Il me semble qu'il y a un vrai danger, car on ne sait pas qui sera un jour au Gouvernement : cela pourrait, par exemple, être un parti d'extrême-droite, avec un *Opus dei* extrême.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Votre exemple me permet de mieux comprendre ce que vous voulez dire.

Que pensez-vous de la suggestion du rapporteur du Sénat, qui voudrait s'appuyer sur la notion d'atteinte à l'intégrité corporelle de la femme enceinte ?

**Mme Fatima Lalem** : Tant que l'on considère que c'est un préjudice subi par la femme, il peut y avoir un travail autour de la façon dont est pris en compte ce préjudice. Toutefois, dès lors que l'on va aborder son projet d'enfant et parler de fœtus et d'embryon, nous ne sommes plus d'accord. Cela nous pose problème.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : On pourrait évoquer des circonstances aggravantes par le fait qu'elle est enceinte.

**Mme Fatima Lalem** : Il convient également de considérer le cadre. Dans le cas présent, il s'agit du projet de loi sur la criminalité, ce qui est complètement hors de propos.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Là-dessus nous sommes d'accord.

**Mme Fatima Lalem** : En dehors même de cette situation, il peut y avoir quantité de circonstances aggravantes. Certains préjudices sont mal pris en compte dans le droit français actuellement. Il faut donc peut-être examiner plus largement à quel niveau cela peut être traité.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Il y a des cas de femmes enceintes qui, aujourd'hui, se considèrent comme lésées, lorsqu'elles subissent un accident, en raison du vide juridique actuel. Il conviendrait donc d'avoir une autre approche de la femme enceinte, sans évoquer le statut juridique du fœtus.

**Mme Claude Greff** : C'est une question de responsabilité civile qui se gère avec les assurances.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : On peut se demander également s'il faut légiférer pour quelques cas.

**Mme Fatima Lalem** : Selon les juristes, il y a déjà dans le droit français matière à trouver des solutions. Parler de vide juridique, c'est le discours de M. Jean-Paul Garraud.

**Mme Maïté Albagly** : Il existe un autre vide juridique. Dans le passé, on parlait de fausse-couche quand une femme perdait son enfant avant terme. Mais avec cet amendement, il n'y aura plus de fausses couches. Lorsque la femme aura été harcelée au travail et qu'elle aura perdu l'enfant, on pourra parler de problème psychologique. Il n'y aura plus de fausse couche, parce qu'il y aura toujours un responsable.



Pour poursuivre ce que disait Fatima Lalem sur l'IVG, - M. Dominique Perben nous a invitées à le faire et je pense que nous le ferons -, c'est de déterminer le nombre de femmes qui ont eu un enfant alors qu'elles ne le voulaient pas et qu'elles avaient demandé une IVG, étant donné que les conditions posées en France pour la pratiquer n'avaient pu permettre de la réaliser dans les délais impartis par la loi.

En France, même si la femme demande une IVG dans les temps, elle se trouve très vite hors délai. Beaucoup de femmes ont des bébés alors qu'elles n'en ont pas envie ou ne peuvent pas financièrement aller avorter à l'étranger. A cet égard, il y aurait aussi un vide juridique. Le chef de cabinet de M. Dominique Perben nous a invités à faire des référés chaque fois qu'il y aurait ce cas d'espèce. Il faut voir les choses *a contrario*.

**Mme Claude Greff** : Ce que vous dites m'interpelle, c'est pourquoi je parlais aussi de suspicion. Je ne pensais pas que l'amendement ait eu ce premier objectif. Quand je l'ai lu pour la première fois, mon impression était qu'il voulait « donner un statut à la femme enceinte », c'est-à-dire la protéger un peu mieux que le simple citoyen, à partir du moment où elle avait en plus la vie en elle.

Cela étant, si je reprends l'argumentaire que vous venez de développer, il est vrai que ce débordement pourrait exister à partir du moment où une femme est enceinte, que son patron la contrarie, et qu'elle fait une fausse-couche.

Cela mérite que nous en discutions et que nous restions vigilants, mais sincèrement, je ne pensais pas que l'amendement pouvait avoir toutes ces implications.

**Mme Maïté Albagly** : Il ne faut pas oublier qu'après le vote de l'amendement, M. Xavier Dor, président de l'association SOS-Tout petit a indiqué qu'il se félicitait du vote de cet amendement, parce que la brèche était ouverte pour lutter contre l'IVG en France. Il représente des intégrismes religieux.

**Mme Fatima Lalem** : Mme Christine Boutin a également dit, à chaud, que cela allait enfin donner des droits à l'enfant à naître.

Par ailleurs, l'association Droit de naître a un bureau à Bruxelles. Dans le lobbying politique, ils sont plus construits et plus conséquents que SOS-Tout petit .

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : C'est Mme Danielle Bousquet qui m'a vraiment informée du problème, ce qui m'a amené à demander à être reçue par M. Dominique Perben. Au départ, j'ai eu une certaine dose de naïveté, je le reconnais, car je n'ai pas du tout ces arrière-pensées en matière d'IVG.

**Mme Maïté Albagly** : Il faut se tourner du côté de la Pologne et voir comment les femmes souffrent aujourd'hui avec la nouvelle loi, alors que l'IVG a été un droit en Pologne pendant quarante ans.

**Mme Danielle Bousquet** : Je me pose quand même beaucoup de questions. Cet amendement a déjà été discuté lors d'un premier projet de loi renforçant la lutte contre la violence routière et a été retiré *in extremis* par le Sénat en mars de cette année, avec le même ministre de la Justice. Or ce même ministre de la Justice laisse voter le même amendement sur un nouveau texte, alors que la première fois, il avait été retiré en raison des mêmes arguments, c'est-à-dire une remise en cause du droit à l'IVG par le détour d'un « cavalier ».

Cette fois-ci, on retrouve le même amendement, avec le même auteur et le même ministre de la Justice, qui s'étonnent de toutes les implications que l'on peut y voir. Cela m'interpelle beaucoup. En effet, madame la Présidente, nous avons alerté un grand nombre de personnes sur la dangerosité de cet amendement qui remettait en cause l'équilibre du texte sur l'IVG. Or il a été voté quand même. De plus, le ministre n'a pas demandé à M. Jean-Paul Garraud de retirer son amendement, mais l'a soutenu en séance.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Les unes et les autres, nous avons alerté un grand nombre de personnes. Le Président Jean-Louis Debré lui-même, qui n'était pas président de séance à ce moment-là, était convaincu que l'amendement serait retiré.

**Mme Danielle Bousquet** : Quand je l'ai alerté, il m'a dit la même chose. Il s'est donc passé quelque chose qui ne peut pas être neutre. Tout le monde savait que cet amendement risquait d'être voté, et le ministre est allé jusqu'au bout en le soutenant.

Au-delà du fond, on voit bien qu'il y a des stratégies d'enfermement ; nous devons en être conscients et attirer l'attention des responsables de nos groupes sur ce point.

**Mme Maïté Albagly** : Nous ne voulons accuser personne, mais il est vrai que cela fait dix-huit mois que nous demandons un rendez-vous avec M. Jean-François Mattei pour discuter de l'IVG et qu'il ne répond à aucune de nos lettres. Nous connaissons les idées de M. Jean-François Mattei en ce qui concerne l'IVG.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** : Je vous remercie de toutes vos explications qui nous ont permis d'avoir un autre éclairage sur cette question.

## II. ACTIVITE INTERNATIONALE

La Délégation a eu une activité internationale qui a conduit plusieurs de ses membres à participer à deux importantes réunions européennes :

– la conférence extraordinaire du réseau des commissions parlementaires des droits des femmes des pays de l'Union européenne et du Parlement européen, à Athènes, les 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2003 (cf. déclaration ci-après) ;

– la conférence du réseau des commissions parlementaires des droits des femmes des pays de l'Union européenne et du Parlement européen, à Rome, le 21 novembre 2003 (cf. compte rendu et déclaration ci-après).

Au cours de ces réunions, l'inscription de l'égalité hommes-femmes à l'article 2 du projet de Constitution européenne relatif aux valeurs de l'Union a été vigoureusement défendue. Les autres thèmes abordés ont portés sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans la vie politique ainsi que les actions menées par les différents pays européens en matière d'égalité des chances dans la vie professionnelle.

Plusieurs membres de la Délégation ont participé à des réunions internationales concernant les femmes, sous l'angle de la population et du développement et notamment la 4<sup>e</sup> réunion du Forum inter-parlementaire européen sur la population et le développement, à Ankara, du 1<sup>er</sup> au 4 avril 2004.



**Déclaration de la conférence extraordinaire du réseau des commissions  
des Parlements nationaux de l'Union européenne et du Parlement européen  
chargées de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

*Athènes - 31 mars 2003*

**Les femmes et la Convention européenne**

Nous, représentant(e)s élu(e)s des Parlements nationaux des États membres de l'Union européenne, des États candidats et du Parlement européen, délégué(e)s à la 7<sup>e</sup> Conférence du Réseau des Commissions parlementaires pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes, à Athènes,

déclarons que :

– l'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental ;

– l'égalité est la pierre angulaire de toute société démocratique qui aspire à la paix, à la justice sociale et au respect des droits humains ;

– les discriminations dans les faits contre les femmes sont encore courantes malgré les engagements nationaux, européens et internationaux au respect de l'égalité des femmes et des hommes ;

– la démocratie nécessite une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la représentation et l'administration de la « res publica » ;

– la sous-représentation des femmes dans la prise de décisions empêche qu'il soit pleinement tenu compte des intérêts et des besoins de la population dans son ensemble ;

rappelons notre déclaration de Copenhague, intitulée « Construire une Europe démocratique pour les femmes et les hommes », adoptée lors de la conférence de notre réseau le 23 novembre 2002 ;

– réaffirmons l'importance de faire de l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines une composante visible d'une Constitution européenne ;

tenant compte des propositions faites par le Praesidium ;

demandons à la Convention en complément à nos requêtes précédentes, de pleinement intégrer les exigences énoncées ci-après dans la première partie de la future Constitution européenne :

– l'égalité, qui doit comprendre l'égalité des femmes et des hommes, doit figurer dans la Constitution comme valeur de l'Union européenne ;

– l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes doivent être un objectif transversal de toutes les politiques et actions de l'Union européenne ;

– la protection contre la violence doit être également l'un des objectifs de l'Union européenne ;

– la Charte des Droits fondamentaux, telle que proclamée à Nice, doit être incorporée dans la future Constitution ;

– un article d'effet direct interdisant la discrimination sur la base du genre et garantissant l'égalité des droits des femmes et des hommes et prévoyant des actions positives pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris pour assurer leur participation équilibrée à la prise de décision doit figurer dans la future Constitution ;

– un article de la future Constitution doit prévoir la protection de la grossesse, de la maternité et de la paternité ainsi que l'articulation de la vie familiale, professionnelle, politique et sociale pour les femmes et les hommes dans tous les domaines. Tout traitement défavorable, directement ou indirectement lié à ces situations doit être prohibé ;

– l'égalité des femmes et des hommes et le combat contre toutes formes de discrimination sur la base du genre doit être une compétence partagée de l'Union européenne et des États membres ;

– la représentation équilibrée des femmes et des hommes fait partie du principe de démocratie participative et des mesures positives conduisant à une véritable égalité de représentation dans les institutions politiques doivent être établies ;

– l'intégration de la dimension de genre (« gender mainstreaming ») dans toutes les politiques et actions de l'Union européenne doit être réaffirmée comme mécanisme transversal pour atteindre l'égalité dans les faits ;

– dans son espace de liberté, sécurité et justice, l'Union doit pouvoir adopter des mesures pour prévenir et combattre toutes formes de violence, y compris la traite des êtres humains ;

Nous réitérons notre demande de prévoir dans la future Constitution le maintien et le renforcement de l'acquis communautaire en matière d'égalité des femmes et des hommes ;

Nous renouvelons notre demande concernant l'utilisation dans la future Constitution d'un langage sexuellement neutre.

**Compte rendu de la conférence du réseau des commissions  
pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes des Parlements des pays  
membres de l'Union européenne et du Parlement européen, qui s'est tenue à Rome le  
21 novembre 2003**

*Réunion du mardi 9 décembre 2003*

**Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann**

**Mme Chantal Bourragué** a indiqué que cette conférence de Rome avait réuni des parlementaires des commissions s'occupant de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes des pays membres de l'Union européenne, des parlementaires de la commission des droits des femmes du Parlement européen, des observateurs des pays adhérents à l'Union européenne, ainsi que des observateurs d'autres organisations européennes (Conseil de l'Europe et Conseil nordique).

Elle-même et Mme Danielle Bousquet représentaient la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Mmes Gisèle Gautier, Françoise Henneron et Hélène Luc, celle du Sénat.

Trois thèmes ont été plus particulièrement approfondis au cours de cette réunion :

– le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du futur traité constitutionnel européen ;

– les législations en matière d'égalité des chances dans l'Europe élargie, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale, les congés parentaux, la conciliation du temps consacré à la vie familiale et du temps consacré au travail et la lutte contre la discrimination hommes/femmes ;

– l'application du principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'activité politique, et notamment dans la composition du Parlement européen, dans l'optique des prochaines élections de juin 2004.

La ministre de l'égalité des chances du Gouvernement italien, Mme Stefania Prestigiacomo, a ouvert cette conférence en présentant un constat de la situation des femmes dans la vie politique en Italie et en Europe.

En Italie, les femmes qui forment 53 % du corps électoral, ne représentent que 11,27 % des députés et 8,1 % des sénateurs.

Les pays les plus avancés – Suède (45,3 % de femmes au Parlement), Danemark (38 % de femmes) – ont accordé aux femmes depuis longtemps le droit de vote, tandis que, dans les pays où ce droit est plus récent (France, Italie et Grèce), il y a une proportion de femmes dans les Parlements avoisinant les 10 %.

La ministre a fait part de la réunion interministérielle de Syracuse réunissant les ministres de l'égalité des chances des pays de l'Union européenne, au cours de laquelle a été adoptée une lettre à l'intention des partis politiques sur la participation des femmes aux

élections au Parlement européen. Il y est demandé une représentation d'au moins 30 % de femmes parmi les candidats aux prochaines élections européennes, la parité de représentation demeurant l'objectif final.

La conférence de Rome s'est poursuivie par un échange de vues entre parlementaires sur les thèmes à l'ordre du jour de la réunion.

S'agissant des dispositions en faveur des droits des femmes dans le futur traité constitutionnel, les intervenants en ont dressé un bilan plutôt positif, puisqu'est reconnue l'égalité hommes/femmes parmi les objectifs de l'Union, que la Charte est intégrée dans la Constitution, ce qui lui donne une valeur contraignante, que l'égalité hommes/femmes est évoquée dans plusieurs articles traitant des politiques de l'Union et qu'elle est consacrée comme clause transversale de toutes les politiques de l'Union.

Toutefois, le problème de l'inscription du principe de l'égalité hommes/femmes dans les valeurs de l'Union européenne a été à nouveau soulevé et cette revendication a été insérée dans la déclaration adoptée à l'issue de la réunion.

Par ailleurs, plus que l'affirmation du droit à l'égalité, plusieurs intervenants ont insisté sur l'importance de son application effective.

Le thème de l'égalité des chances dans le domaine professionnel a donné lieu à des échanges et à des confrontations d'expériences, notamment en matière d'inégalités salariales et de congés de paternité.

Mme Anna Karamanou, présidente de la commission des droits des femmes du Parlement européen, a évoqué la nouvelle proposition de directive de la Commission européenne visant à promouvoir le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les domaines autres que l'emploi et l'activité professionnelle, c'est-à-dire – selon les termes de la proposition de directive – « dans l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services ».

Pour sa part, **Mme Chantal Bourragué** a indiqué qu'elle avait attiré l'attention sur le problème du vieillissement de la population et des problèmes démographiques qui se poseront à l'avenir, si on ne donne pas aux femmes les moyens de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

En ce qui concerne le thème de la mise en œuvre de l'égalité hommes/femmes dans la vie politique, notamment à l'occasion des prochaines élections au Parlement européen, en juin 2004, Mme Anna Karamanou a exprimé sa crainte d'une baisse importante du nombre de femmes élues dans le prochain Parlement européen, estimant qu'il pourrait passer de 31 % – chiffre actuel – à environ 14 %, en raison des risques de faible représentation féminine parmi les élus des pays adhérents.

Les représentants des pays membres de l'Union européenne à la conférence, soucieux que l'élargissement de l'Europe ne conduise pas à une diminution de la proportion de femmes élues au Parlement européen, ont adopté dans la déclaration finale une disposition demandant aux Gouvernements d'examiner la possibilité d'adopter des mesures permettant une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

**Mme Chantal Bourragué** a observé cependant que les pays candidats à l'Union européenne avaient manifesté leur souhait de ne pas prendre d'engagement précis sur ce point.



Elle a ensuite donné lecture de la déclaration finale et une discussion s'est engagée devant la Délégation sur le problème de la représentation hommes/femmes au Parlement européen.

**Mme Danielle Bousquet** a précisé que, dans la déclaration finale, il était demandé au Gouvernements d'assurer une représentation équilibrée des hommes et femmes aux élections européennes « même en adoptant à titre transitoire, jusqu'à l'obtention de la représentation paritaire, des systèmes de quotas, comme par exemple l'obligation de l'alternance entre hommes et femmes dans des listes électorales bloquées ».

Elle a indiqué qu'elle avait proposé un amendement, qui avait été adopté, pour assurer une limitation dans le temps du système des quotas, de manière à éviter le risque que les partis ne se satisfassent de ce système et s'abstiennent d'y mettre fin, alors que cette situation doit demeurer transitoire.

Elle a estimé qu'il serait important d'obtenir l'inscription de ce principe dans le futur traité européen, mais elle a noté l'opposition de nombreux pays au système de listes bloquées, à plus forte raison de listes bloquées avec alternance.

**Mme Chantal Bourragué** a indiqué que le Parti populaire espagnol, par exemple, ne souhaitait pas une telle modification.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente** a observé qu'en application du principe de subsidiarité, il n'était pas possible de leur imposer un mode de scrutin.

**Mme Danielle Bousquet** a estimé positif que la question d'une représentation équilibrée d'hommes et de femmes aux élections se pose à l'heure actuelle dans tous les pays européens – à l'exception des pays de l'Europe du Nord, qui sont déjà beaucoup plus avancés –. Elle a souligné également que les pays européens portaient une appréciation positive sur la législation française en matière de parité.

**Mme Marie-Jo Zimmermann** a cependant relaté l'étonnement de certains de ses interlocuteurs étrangers quand elle devait leur exposer que la loi sur la parité n'avait conduit qu'à l'élection de 12,3 % de femmes à l'Assemblée nationale.

Elle a souligné que la loi française était positive, sauf pour les élections législatives, et elle a observé qu'au-delà de la loi il fallait agir pour faire évoluer les mentalités.

**Mme Claude Greff** a partagé ce point de vue et observé qu'elle avait fait la même constatation dans les réunions internationales auxquelles elle avait participé, à savoir notre retard par rapport à certains pays méditerranéens, comme l'Espagne et le Portugal.

**Mme Danielle Bousquet** a indiqué que les pays européens qui ont plus de 30 % de femmes dans leurs Parlements élisaient leurs députés, soit suivant un système proportionnel (cas de la Suède), soit suivant un système pour partie proportionnel et pour partie majoritaire (cas de l'Allemagne). Elle a souligné que le scrutin proportionnel était celui qui permettait l'élection du plus grand nombre de femmes.

**Mme Marie-Jo Zimmermann** a estimé que c'était effectivement le scrutin proportionnel qui permettait d'insuffler une véritable parité et elle a fait part de son sentiment selon lequel, pour les scrutins uninominaux, il faudra envisager un financement

des partis politiques non plus en fonction du nombre de candidates, mais en fonction du nombre d'élues.

**Mme Danielle Bousquet** a également observé que, s'il appartient bien aux partis politiques de présenter les candidats qu'ils souhaitent, on constate qu'ils ont des difficultés à opérer leur " révolution culturelle " et à présenter davantage de candidates.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a rappelé que le dernier rapport de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes contenait un ensemble de déclarations très intéressantes des présidents de partis politiques en matière de parité.

**Mme Danielle Bousquet** a relevé que la préoccupation de la place à donner aux femmes dans les Parlements nationaux, se manifestait dans tous les pays européens qui n'ont pas encore atteint le chiffre de 30 % de femmes dans leurs Parlements, car ce n'est qu'au delà de ce chiffre que la voix des femmes peut se faire entendre.

**Mme Chantal Bourragué** et **Mme Danielle Bousquet** ont observé que pour le Président du Sénat italien, président de la conférence, le projet de traité européen ne devrait pas être modifié, car l'équilibre obtenu est le moins mauvais possible et toute réécriture porterait atteinte à l'architecture d'ensemble.

**Mme Danielle Bousquet** s'est cependant félicitée de la volonté manifestée à cette réunion par toutes les parlementaires.

En conclusion, **Mme Chantal Bourragué** a indiqué qu'une conférence extraordinaire du réseau se tiendrait, à l'invitation de Mme Anna Karamanou, au printemps prochain à Bruxelles, pour débattre de ce sujet et évaluer les progrès réalisés.

**Déclaration finale de la conférence annuelle du réseau des commissions  
parlementaires pour l'égalité des chances entre  
les femmes et les hommes (CCEC)**

*Rome - 20-21 novembre 2003*

***Les femmes aux élections européennes de 2004***

Nous, représentantes élues aux Parlements nationaux des États membres de l'Union européenne, des pays candidats et du Parlement européen, participant à la huitième conférence du réseau des commissions parlementaires pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, tenue à Rome,

***conscientes*** que la création d'une union de plus en plus étroite entre les peuples et les États d'Europe, telle que dessinée dans le projet de Traité instituant une Constitution européenne, doit se fonder sur les valeurs universelles de la dignité humaine, de la liberté, de l'égalité et de la solidarité ;

***conscientes*** qu'un ordre démocratique aspirant à la paix, à la justice sociale et à la promotion des droits de l'homme doit inclure parmi ses principes constitutifs l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes, en dehors de laquelle il ne saurait y avoir de véritable égalité substantielle ;

***conscientes*** que la réalisation du principe de l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes demande la promotion d'actions positives par l'Union et les États membres, sur la base du principe de subsidiarité, pour lever tous les obstacles qui s'opposent à l'obtention d'une égalité effective ;

***nous déclarons que :***

– l'égalité entre les hommes et les femmes, conçue comme égalité de traitement et des chances dans tous les domaines de la vie, constitue un droit humain fondamental ;

– la valeur de l'égalité est indissociablement liée à la différence de genre ;

– la sous-représentation des femmes dans le processus décisionnel politique est un déficit fondamental qui caractérise les démocraties modernes européennes ;

***nous réaffirmons*** nos demandes contenues dans la déclaration de Copenhague intitulée "Construire une Europe démocratique pour les femmes et pour les hommes", adoptée au cours de la conférence du réseau du 23 novembre 2002 ;

***nous réaffirmons*** nos demandes contenues dans la déclaration d'Athènes intitulée "Les femmes et la Convention européenne", adoptée lors de la conférence du réseau du 31 mars 2003 ;

***nous regrettons que la Convention*** n'ait pas inséré à l'intérieur du chapitre relatif aux institutions un article sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des institutions de l'UE ;

**nous sollicitons** les Gouvernements de tous les États membres et des pays candidats de vérifier dans les meilleurs délais l'impact différentiel des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes dans les organes électifs, d'examiner la possibilité d'adapter ou de réformer ces systèmes et, si nécessaire, d'adopter des mesures aptes à assurer une participation équilibrée, même en adoptant, à titre transitoire, jusqu'à l'obtention de la représentation paritaire, des systèmes de quotas, comme par exemple l'obligation de l'alternance entre hommes et femmes dans les listes électorales bloquées ;

**nous sollicitons** le Parlement européen de prendre rapidement des initiatives afin que les principes communs fixés par l'Acte relatif aux élections des représentants nationaux au Parlement européen incluent et prévoient des instruments normatifs spécifiques aptes à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes et, à cet effet, à transmettre un message fort à l'électorat féminin ;

**nous sollicitons** les partis politiques, aux niveaux national et européen, y compris par le recours au financement public, de revoir leur réglementation interne pour favoriser en leur sein la participation des femmes aux processus décisionnels et d'adopter des stratégies appropriées pour atteindre l'objectif de la représentation équilibrée entre les sexes dans les assemblées électives et, notamment, de créer des conditions appropriées au choix des femmes de se porter candidates au Parlement européen et de les soutenir aux élections européennes ;

**nous croyons** que les prochaines élections européennes représentent une occasion à ne pas manquer pour assurer une représentation plus importante des femmes à la vie des institutions ;

**nous estimons** que la réalisation du principe de l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes demande normes, actions, et comportements caractérisés par une forte transversalité par rapport à toutes les politiques et à tout domaine d'activités de l'Union, comme il a été affirmé dans la Déclaration d'Athènes ;

**nous affirmons** que le principe de l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes prend une importance particulière dans la phase de l'élargissement par rapport à la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles et administratives de l'Union et des États membres pour assurer la réalisation complète de l'acquis communautaire en la matière, y compris pour consolider les progrès significatifs que la majorité des pays candidats ont connu dans ce domaine ;

**nous affirmons**, en référence aussi à la IIIe partie du Projet de traité, que l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes constitue une pierre angulaire du modèle social européen et qu'il est donc nécessaire qu'elle rentre parmi les matières où l'Union a une compétence concurrente avec celle des États membres ;

**nous souhaitons**, compte tenu des objectifs de croissance du taux d'emploi féminin dans le marché du travail qu'ont notamment fixés le Conseil européen de Barcelone et le Conseil européen de Lisbonne, que l'Union européenne et les États membres, chacun pour ce qui le concerne, ainsi que les pays candidats prennent des initiatives appropriées, en vue surtout de l'élargissement. Ces initiatives doivent avoir pour but :

– d'oeuvrer pour l'égalité de rétribution entre hommes et femmes, domaine où persistent des inégalités fortes et inacceptables ;

– d’améliorer la qualité du travail féminin, tant dépendant qu’entrepreneurial et, à cet effet, de prévoir des actions positives, ainsi que les financements correspondants, et de sanctionner tous les comportements discriminatoires à partir des plus traditionnels, liés aux rôles, jusqu’à ceux qui empêchent l’accès des femmes aux qualifications professionnelles les plus élevées ;

– de promouvoir la réinsertion au travail des femmes qui veulent réintégrer le marché du travail après des périodes consacrées à d’autres activités, notamment aux soins parentaux ;

– de promouvoir des politiques de conciliation des temps professionnels et familiaux, y compris à travers des initiatives spécifiques de la Commission, et de garantir à cet effet l’accès à des services socio-éducatifs de qualité pour les enfants et à des services de soins et d’assistance aux personnes non autonomes, pour favoriser une distribution équilibrée des tâches familiales entre les sexes ;

***nous demandons*** à tous les États membres, y compris les pays adhérents, aux partis politiques ainsi que la Commission européenne, de s’employer afin que le principe de l’égalité de traitement et des chances entre les hommes et les femmes soit pris en compte en vue des prochaines élections du Parlement européen, sur la base aussi des expériences de quelques pays, dont la France, la Belgique et l’Italie, qui ont déjà sanctionné ce principe dans leurs Constitutions, ou adopté une législation spécifique en la matière ;

***nous exhortons*** la Commission européenne, les Gouvernements et les organisations féminines à financer et à organiser des campagnes de sensibilisation en vue de promouvoir la participation des femmes à la politique, en vue des élections du Parlement européen de 2004 ; ces campagnes devraient tenir compte des différentes réalités nationales et notamment des besoins spécifiques des pays candidats ;

***nous demandons*** au Président de cette conférence de bien vouloir transmettre la présente déclaration aux Présidents des Parlements nationaux et du Parlement européen et aux Présidents de la Commission européenne et du Conseil.

---

N° 1924 – Rapport d’activité, octobre 2003-juillet 2004- de la délégation aux droits des femmes