

A S S E M B L É E   N A T I O N A L E

X I I I <sup>e</sup>   L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Mme Isabel Odoul-Asorey, assistante confédérale à la  
Confédération générale du travail – Force ouvrière  
(CGT-FO) ..... 2

Mercredi

31 mai 2011

Séance de 17 heures 05

Compte rendu n° 30

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

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



**La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de Mme Isabel Odoul-Asorey, assistante confédérale à la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO).**

*La séance est ouverte à dix-sept heures vingt.*

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Isabel Odoul-Asorey, assistante confédérale à la CGT-FO, qui va nous parler du temps partiel.

Pour la Délégation, le temps partiel est au cœur de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est en effet une des causes de la précarité à laquelle sont confrontées de plus en plus de femmes au moment de leur retraite, d'autant que le nombre des familles monoparentales est en croissance exponentielle et que l'égalité salariale n'est toujours pas appliquée !

J'espère donc que la table ronde du 28 juin abordera en priorité cette problématique et non les stéréotypes liés au partage des temps et aux congés parentaux !

**Mme Isabel Odoul-Asorey, assistante confédérale à la CGT-FO.** Je sors précisément d'une table ronde consacrée aux congés familiaux...

Je suis l'assistante de Marie-Alice Medeuf Andrieu, secrétaire confédérale à Force ouvrière, en charge de l'égalité, qui n'a pu venir aujourd'hui.

Depuis 2007, Force ouvrière souhaite l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle consacrée à l'égalité professionnelle, qui traite de la question de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, mais aussi et surtout de celle du temps partiel.

Ce dernier est pour nous un levier très important pour l'égalité professionnelle, mais plus largement pour tout salarié. Nos militants en parlent énormément : du fait de ses conséquences sur les salaires, la protection sociale et les retraites, il est une source de précarité pour l'ensemble des salariés concernés, en particulier les femmes et les jeunes, un grand nombre de personnes cumulant même des précarités lourdes : jeune, femme, non qualifiée, mère de famille...

L'investissement de Force ouvrière dans le domaine du temps partiel s'articule autour de deux priorités : résorption du temps partiel contraint et amélioration des droits et garanties des salariés. À cet égard, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a marqué un véritable recul au regard de la flexibilité.

Dans certains secteurs professionnels, comme la grande distribution, le temps partiel est devenu la norme d'embauche.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'est aussi le cas de l'hôtellerie-restauration et des aides à la personne.

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** Nous avons identifié plusieurs pistes d'amélioration de la réglementation, qui pourraient être abordées dans le cadre des négociations collectives.

D'abord, le droit du travail va au bout de sa logique en matière de CDI, qui constitue la norme, en limitant les recours aux CDD, mais pas au temps partiel. Autrement dit, si ce dernier est devenu une norme à l'embauche, c'est parce que la réglementation le permet. Nous proposons donc que les entreprises qui y ont recours le motivent et le justifient.

Il ne s'agit pas tant de supprimer le temps partiel – les entreprises peuvent en avoir besoin à certaines périodes, et nous prenons acte de l'existence d'un « temps partiel choisi » – , que de permettre aux syndicats de connaître les raisons pour lesquelles l'entreprise y a recours à l'embauche et pourquoi elle ne peut faire autrement. Certes, les comités d'entreprise doivent être consultés en la matière, mais ils ne peuvent peser autant que les syndicats dans les négociations.

Ensuite, beaucoup de salariés à temps partiel travaillant dans les TPE et PME, dépourvues de représentant du personnel, nous pensons que la négociation collective doit se dérouler au niveau de la branche.

Par ailleurs, le droit du travail prévoit une durée maximale, mais pas une durée minimale de travail, qui permettrait pourtant de freiner en amont le recours au temps partiel et de garantir en aval aux salariés une protection sociale. Si cette avancée était obtenue non par la loi, mais par la négociation collective, elle pourrait être adaptée aux différents secteurs d'activité.

La réforme des retraites a d'ailleurs ouvert dans le code de la sécurité sociale la possibilité – hélas méconnue – pour les employeurs de participer à la surcotisation, les salariés à temps partiel pouvant d'ores et déjà cotiser à temps plein.

Cela pose la question de l'information. D'ailleurs, les négociations se sont rarement emparé du sujet, qu'il faudrait certainement intégrer dans une démarche plus globale sur le temps partiel. En tout cas, pour nous, c'est par la négociation collective que les choses pourront progresser.

Par ailleurs, un salarié à temps partiel qui demande à accéder à un emploi à temps plein qui se libère bénéficie d'une priorité d'embauche. C'est aussi en raison d'un manque d'information que ce dispositif est rarement appliqué. Nous proposons donc que les institutions représentatives du personnel soient informées des postes à temps plein disponibles dans l'entreprise.

J'ajoute que le régime fiscal des heures complémentaires liées au temps partiel est différent de celui des heures supplémentaires. L'employeur a généralement intérêt à embaucher sur la base d'un temps partiel quitte à payer des heures complémentaires. Cette inégalité accroît la flexibilité, qui renvoie au problème des délais de prévenance.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Les femmes qui travaillent dans les îlots de caisse chez Auchan m'ont expliqué que le délai de prévenance de six semaines leur est fort utile, par exemple pour prendre des rendez-vous médicaux. La loi devrait fixer un délai de prévenance raisonnable, ne serait-ce que pour permettre aux salariés d'occuper un second emploi.

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** D'autant plus que le dialogue social a reculé avec la loi du 20 août 2008 : désormais, l'employeur peut mettre en place un temps partiel modulé sans apporter les garanties obtenues par l'accord collectif.

Ainsi, le temps partiel est synonyme de précarité, mais aussi de flexibilité. Les salariés à temps partiel subi aimeraient travailler plus pour gagner plus, mais elles ne peuvent cumuler un deuxième emploi.

Le temps partiel est généralement choisi par des personnes désireuses de s'occuper de leurs enfants. C'est pourquoi il nous semble intéressant d'aborder la problématique dans le cadre d'une négociation portant sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Mais cela limitera la réflexion.

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** J'en conviens : le temps partiel est un sujet à part entière.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Si la situation n'évolue pas, dans quinze ou vingt ans, de nombreuses femmes seront confrontées à de très grandes difficultés au moment de leur retraite. Elles subiront de plein fouet les conséquences du temps partiel – qu'elles peuvent avoir choisi pour élever leurs enfants –, mais aussi de leur divorce – sachant que le nombre de séparations augmente.

J'attends toujours le rendez-vous que j'avais demandé au ministre des affaires sociales en 2003 pour l'alerter sur le problème. En matière d'égalité hommes femmes, le temps partiel est, avec l'égalité salariale, le sujet le plus mal traité : les ministres doivent aujourd'hui prendre leurs responsabilités.

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** D'autant que, comme l'a montré notre congrès de février, cette forme d'emploi fait un retour en force !

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Selon un syndicat que nous avons auditionné récemment, les débuts dans la vie professionnelle prennent souvent la forme d'un temps partiel.

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** Selon nous, il s'agit d'un contrat précaire, au même titre que le CDD.

En outre, les répercussions de son récent développement sont devant nous. Selon l'étude de l'INSEE « France, portrait social 2010 », que *Marianne* a reprise en février, 6 millions de salariés, soit un sur quatre, gagnent moins de 750 euros par mois : 58 % sont des femmes et les deux tiers ont occupé un ou plusieurs postes à temps partiel.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Avez-vous demandé que la table ronde de juin soit consacrée au seul temps partiel ?

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** Nous ne sommes pas allés jusque-là car nous manquons de visibilité. Les tables rondes préparatoires réunissant associations, interlocuteurs sociaux et administration, on peut penser que celle de juin ne portera pas sur la seule thématique du temps partiel...

Par conséquent, il faut pousser à la discussion sur le sujet, d'autant qu'il rejoint un autre problème tout aussi crucial, celui de la dépendance.

Avec la réforme des retraites, 200 heures payées au SMIC donnent droit à un trimestre validé, mais le temps partiel laminera le montant des pensions...

En conclusion, l'encadrement des pratiques des entreprises en termes de recours à cette forme d'emploi est une nécessité absolue.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Faut-il légiférer ?

**Mme Isabel Odoul-Asorey.** Aux termes du code du travail, le temps de travail dans l'entreprise est discuté au sein du comité d'entreprise ou dans le cadre de la négociation collective. Nous ne manquons donc pas d'occasions de négocier. Certes, très peu de branches l'ont fait.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Merci beaucoup, madame.

*L'audition se termine à dix-huit heures.*