

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

- Audition de Mme Genevière Bel, vice-présidente de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME), présidente de la Délégation aux droits des femmes du Conseil économique, social et environnemental (CESE)..... 2

Mercredi

22 juin 2011

Séance de 14 heures

Compte rendu n° 33

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

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



*La séance est ouverte à quatorze heures.*

**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 Geneviève Bel, vice-présidente de la Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises (CGPME), présidente de la Délégation aux droits des femmes du Conseil économique, social et environnemental (CESE) et de Mme Cendrine Bourgoigne, adjointe au secrétaire général de la CGPME.**

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Merci d'avoir accepté d'être auditionnée sur le temps partiel, qui est au cœur de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Mme Geneviève Bel.** Il me semble qu'une table ronde devrait être organisée à la fin du mois.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** En effet, seulement elle ne portera pas sur le temps partiel, contrairement à ce qui avait été annoncé en décembre dernier : on y traitera du partage des responsabilités professionnelles et familiales.

**Mme Geneviève Bel.** Elle fait donc suite au travail de Brigitte Grésy sur le sujet.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Mais quand on n'a pas résolu un premier problème, on ne se précipite pas sur le suivant ! Voilà pourquoi je me suis dispensée d'aller aux séances de préparation de cette table ronde et que, le 28 juin, je resterai dans ma circonscription. Je n'ai d'ailleurs aucune envie d'entendre les mêmes discours que ceux que l'on nous sert depuis dix ans. Faire de la figuration ne m'intéresse pas.

**Mme Colette Langlade.** N'appartenant pas à la Délégation de l'Assemblée, je n'ai pas reçu d'invitation.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Toutes les femmes parlementaires auraient dû en recevoir une.

**Mme Geneviève Bel.** La Délégation du CESE n'en n'a pas reçu non plus.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Je suggère que les trois délégations aux droits des femmes, du CESE, du Sénat et de l'Assemblée, organisent, en septembre ou en octobre, une grande table ronde sur le temps partiel.

**Mme Geneviève Bel.** Je suis d'accord. Cette table ronde pourrait se tenir au CESE.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Nous y serions en terrain neutre. En période électorale, c'est préférable. Vous présideriez cette table ronde, et nous serions à vos côtés.

Pourriez-vous maintenant reprendre votre casquette de vice-présidente de la CGPME et nous donner la position de votre organisation sur le temps partiel ?

**Mme Geneviève Bel.** Pour la CGPME, le temps partiel a des aspects positifs. Il peut favoriser l'accès à un premier emploi pour des personnes qui n'ont pas forcément de formation, ou qui ont une formation inadaptée aux demandes formulées dans le cadre du marché du travail. Il peut aussi convenir à des hommes ou à des femmes, surtout des femmes, qui ne souhaitent pas exercer un temps plein, pour des raisons familiales, personnelles ou autres. Il est, d'une façon générale, un élément de souplesse aussi bien pour les entreprises que pour les salariés.

Vous m'aviez demandé de vous faire l'état des lieux du temps partiel exercé par les femmes. Je vous l'ai envoyé. Depuis, nous avons obtenu les statistiques de 2009, ce qui nous a permis de l'actualiser.

Avec 17,6 % en 2009, le taux d'emploi à temps partiel en France reste légèrement inférieur au taux moyen européen, qui était cette même année de 18,8 %. Il est également inférieur à ce taux moyen européen si l'on inclut le secteur public, où l'emploi à temps partiel est plus utilisé que dans le secteur concurrentiel.

Plus précisément, le taux d'emploi à temps partiel en France est supérieur à celui de l'Italie ou de l'Espagne.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Mais quel est, dans ces deux pays, le pourcentage d'activité des femmes ?

**Mme Geneviève Bel.** Je ne dispose pas de ces éléments, mais je peux vous envoyer un tableau sur le sujet.

Les taux de temps partiel des pays du Sud (notamment ceux de la Hongrie et de l'Italie) sont faibles, et ceux des pays du Nord élevés. Celui des Pays-Bas est même de 45 % et a tendance à augmenter pour les hommes comme pour les femmes ; le recours au temps partiel, qui est d'ailleurs fréquent chez les hommes, y est surtout encouragé par le Gouvernement

Le taux d'emploi des femmes travaillant à temps partiel est en France de 32 %, ce qui nous semble tout à fait correct par rapport aux autres pays d'Europe, où il est en général plus élevé.

Mais, en France, le travail à temps partiel a un genre. Il est très majoritairement féminin : 83 % des 5 millions d'actifs à temps partiel sont des femmes.

Le travail à temps partiel peut être ou choisi ou subi. Mais quand il est choisi, c'est parfois parce que le salarié n'a pas le moyen de travailler autrement.

**M. Jean-Luc Pérat.** Dans ces conditions, c'est du temps partiel subi.

**Mme Geneviève Bel.** Certes, mais il n'est pas déclaré comme tel et cela n'apparaît pas dans les statistiques. Voilà pourquoi j'aimerais avoir des statistiques qui rendent mieux compte de la réalité.

Les salariés en temps partiel subi, pour reprendre l'expression technocratique, sont ceux qui recherchent un autre emploi pour travailler davantage. Le taux communément établi est de 30 %. *A contrario*, 70 % des salariés à temps partiel ne souhaitent pas travailler davantage.

Le problème du temps partiel subi est essentiellement celui des femmes, surtout d'origine étrangère, entrant dans la catégorie du temps partiel « imposé à l'embauche », pour reprendre l'expression utilisés par la DARES dans une de ses enquêtes.

Il s'agit en partie d'un « temps partiel d'insertion pour les jeunes femmes peu qualifiées ». C'est en ce sens que je disais tout à l'heure que le temps partiel pouvait avoir un aspect positif : il offre un accès à l'emploi à certaines personnes qui, sinon, n'auraient pas de travail.

En outre, selon cette même enquête de la DARES, près de 30 % des salariés à temps partiel « imposé à l'embauche » peuvent choisir l'organisation de leurs horaires, ce qui limite leurs contraintes.

On peut donc raisonnablement penser qu'un peu plus de 20 % des salariés employés à temps partiel, dont une large majorité de femmes, sont réellement sous le régime du « temps partiel subi », entendu au sens strict.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Ces statistiques correspondent à celles du sous-emploi : sont recensées comme personnes en sous-emploi les salariés qui demandent à travailler davantage et sont disponibles immédiatement. Or de nombreuses personnes à temps partiel, en raison de la dispersion et de l'imprévisibilité de leurs horaires, ne peuvent pas s'engager à travailler davantage dès le lendemain matin. Ce mode de calcul fait chuter le nombre de personnes à temps partiel qui souhaitent augmenter leur durée de temps de travail, comme nous l'a très bien expliqué Mme Rachel Silvera. Le taux de 30 % que vous nous avez cité est sûrement sous-évalué. Mais nous ne disposons pas d'autres statistiques, qui permettraient de connaître le nombre des personnes qui, si elles le pouvaient, souhaiteraient travailler davantage.

Certains chefs d'entreprises, comme le PDG d'Auchan que j'ai rencontré hier, réfléchissent aux moyens d'augmenter le nombre d'heures des salariées à temps partiel.

**Mme Geneviève Bel.** Jérôme Bédier a aussi travaillé sur cette question. Lorsque je l'avais interrogé, il m'avait parlé des îlots de caisse et de la polyvalence.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Le recours à la polyvalence figurait dans mon rapport de 2004. Auchan avait déjà proposé aux caissières de compléter leurs horaires en remplissant les rayons. Aujourd'hui, l'entreprise étudie d'autres formules.

**Mme Geneviève Bel.** Elle fait de la formation.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Il est bon en effet qu'une caissière puisse faire autre chose que de remplir les rayons. Certains groupes essaient de faire en sorte que ces salariées accèdent à des postes de responsabilité.

**Mme Geneviève Bel.** La Fédération des entreprises du commerce et de la distribution a créé un trophée de la formation pour des personnes qui, auparavant, travaillaient à temps partiel. J'ai moi-même remis le premier de ces trophées. Cela m'a semblé très bien.

La polyactivité ne doit pas se limiter à associer travail en caisse et mise en place des produits sur les rayons, d'autant plus que ce peut être très fatigant pour les intéressées – qui, dans ce cas, perdent leur temps de pause. Il est donc important de leur proposer une formation.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Le PDG d'Auchan m'a proposé de rencontrer des femmes travaillant à temps partiel. Lorsque nous nous rendrons à Lille pour visiter le réseau des Ruches, nous pourrons aussi nous rendre au magasin Auchan.

Le temps partiel est ma grande préoccupation. C'est par lui qu'il faut commencer. Voilà pourquoi je suis tellement en colère après la journée du 28 juin sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales.

**Mme Geneviève Bel.** Le principe est que le partage des responsabilités limitera le travail à temps partiel.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Même dans le dernier numéro du journal *Femme Actuelle*, le plus lu par les femmes, un sociologue remarque que s'il faut travailler au partage des responsabilités, il faut d'abord s'attaquer au temps partiel, qui contribue à la précarité des femmes.

**Mme Geneviève Bel.** Le temps partiel est-il en recrudescence ?

Entre 1999 et 2005, il n'a pas connu de progression marquante. Mais ensuite, à en croire l'INSEE, il a commencé à remonter. Le phénomène s'explique en grande partie par la multiplication des postes liés au traitement de la dépendance – les emplois d'aide à domicile, occupés à 90 % par des femmes. On peut donc imaginer que la tendance va se poursuivre.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Avez-vous observé un développement des emplois à temps partiel, en début de carrière, sur des horaires très courts ?

**Mme Geneviève Bel.** Oui. Or en dessous de 15 heures, ces emplois n'ouvrent aucun droit.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Est-ce lié à la libéralisation du temps de travail et à la loi de 2008, dont nous n'avons pas mesuré les conséquences ?

**Mme Geneviève Bel.** Je ne sais pas. En tout cas, nous constatons une augmentation de ces emplois, même si nous ne disposons pas encore de statistiques sur le sujet. Cela dit, de nombreux étudiants travaillent à temps partiel.

Nous avons également noté une très forte augmentation du temps partiel en fin de carrière. Le phénomène concerne surtout des femmes qui veulent pouvoir aider des personnes de leur famille. Il faut dire que l'on encourage, par ailleurs, le maintien à domicile.

**Mme Colette Langlade.** Quels sont les autres secteurs où sévit le temps partiel subi, en dehors des aides à domicile et de la grande distribution ?

**Mme Geneviève Bel.** Je vous invite à vous reporter au tableau qui figure dans le document que je vous ai transmis : le secteur tertiaire concentre 91 % des salariés à temps partiel – dans les collectivités locales, les services aux entreprises et aux particuliers, la grande distribution, l'hôtellerie et la restauration, etc. ; par ailleurs, le temps partiel est en

train de se recentrer sur six catégories socio-professionnelles, qui sont les plus féminisées. En 1983, celles-ci rassemblaient 52 % des femmes et, en 2002, 61 % d'entre elles.

Le temps partiel subi est-il un moyen d'insertion pour les jeunes femmes qui ne sont pas diplômées ? C'est assez net pour les femmes d'origine étrangère, qui sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel d'embauche à horaires très courts : plus d'une sur cinq effectue moins de 15 heures par semaine – ce qui n'ouvre aucun droit.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Lorsqu'une salariée travaille 15 heures dans un endroit et 15 heures dans un autre, quelle est la durée de travail prise en compte ? Deux fois 15 heures ou 30 heures ?

**Mme Geneviève Bel.** 30 heures, pour les droits sociaux. En revanche si elle perd un des emplois qui correspondait à moins de 30 % de ses revenus, elle ne touchera pas d'indemnité de chômage à la suite de la perte cet emploi.

Ces seuils auront des conséquences négatives sur la retraite de ces salariées, qui ont pourtant travaillé et cotisé. Il faut y faire attention.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Je l'ai dit dès 2004. En procédant à des projections, je m'étais rendu compte qu'une femme qui travaillait à temps partiel risquait de toucher moins de retraite qu'une personne qui, n'ayant pas eu d'activité professionnelle, bénéficiait du minimum vieillesse.

Il faudra bien mettre les entreprises qui utilisent le temps partiel face à leurs responsabilités. De toutes façons, un jour, quelqu'un devra payer.

**Mme Colette Langlade.** Les femmes qui travaillent à temps partiel sont souvent des mères de famille qui rencontrent des problèmes pour faire garder leurs enfants ou assurer leur suivi scolaire. Connaissez-vous le profil de ces personnes ?

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** La femme à temps partiel vit souvent dans une famille monoparentale.

J'ai découvert qu'il existait des programmes de télévision spécialement conçus pour les enfants dont la mère partait travailler tôt, dès cinq ou six heures du matin. Quand ils se réveillent, la télévision leur sert de nounou ou de compagnon de jeu !

**Mme Geneviève Bel.** J'en viens aux politiques menées par les entreprises en matière de temps partiel.

Comment responsabiliser ces entreprises ? Nous ne pensons pas que la négociation nationale interprofessionnelle soit le niveau pertinent. Selon nous, c'est par les accords de branche que l'on améliorera la situation.

**M. Jean-Luc Pérat.** A partir de quand le travail à temps partiel ouvre-t-il des droits ?

**Mme Geneviève Bel.** 10 heures 30 pour l'assurance chômage et 15 heures pour les droits sociaux et la retraite.

**M. Jean-Luc Pérat.** Ne pourrait-on pas décider qu'un temps partiel ne peut pas être inférieur à 15 heures ?

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** C'est une de mes recommandations.

**M. Jean-Luc Pérat.** Il faudrait accompagner la personne qui travaille à temps partiel, ne serait-ce que pour l'aider à préparer sa retraite.

**Mme Geneviève Bel.** En fait, il n'existe que deux solutions : ou bien il n'y a plus de seuil et toutes les sommes cotisées sont prises en compte ; ou bien on ne peut pas travailler moins de quinze heures par semaine – mais je ne connais pas tous les métiers, et je ne sais pas si c'est possible.

Vous m'aviez demandé également si les entreprises pratiquaient les surcotisations volontaires pour les salariés à temps partiel.

Nous n'avons pas de statistiques sur le sujet, et nous n'avons pas entendu parlé de PME qui auraient adopté un tel système. Mais il importe en effet d'atténuer les effets négatifs du temps partiel sur les retraites des femmes, par exemple en informant systématiquement les intéressées sur les conséquences qu'aura cette modalité de travail sur le niveau de leur pension.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** La loi sur les retraites comporte une disposition allant dans ce sens. Maintenant, il faut l'appliquer.

**Mme Geneviève Bel.** Dans ma PME, chaque fois qu'une jeune femme me demandait un congé parental, je lui expliquais quelles en seraient les conséquences. Ce n'était pas obligatoire, mais je tenais à la prévenir.

On peut également limiter les effets négatifs du temps partiel sur la retraite des femmes : en encourageant la possibilité de cotiser sur un assiette à temps plein – en cas de travail à temps partiel choisi ; en permettant aux salarié(e) s dont l'activité à temps partiel est réduite de capitaliser les cotisations versées qui, en l'état actuel des choses, sont perdues.

Enfin, la CGPME tient à souligner l'importance de la « conciliation entre le travail à temps partiel et la vie familiale des salariés » et propose plusieurs pistes d'amélioration :

Encourager le « temps partiel choisi » en respectant la priorité d'accès à l'emploi à temps plein qui vient de se créer ou de se libérer dans l'entreprise, pour les salariés à temps partiel de cette même entreprise.

Favoriser l'information sur l'ensemble des mécanismes inclus dans le dispositif de formation professionnelle continue, notamment sur la VAE (validation des acquis et de l'expérience), conformément aux objectifs affichés dans la loi du 4 mai 2004 et, d'une façon générale, favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Développer, sous réserve de l'examen de sa faisabilité pratique, l'idée d'un bilan de compétences au retour de congé parental, puisque ce sont surtout les salariées peu qualifiées qui rentrent dans la catégorie du temps partiel subi.

**M. Jean-Luc Pérat.** Faire valider ses acquis ou son expérience constitue un véritable chemin de croix ! L'avez-vous proposé à des salariés ? Sont-ils allés jusqu'au bout de leur démarche ?

**Mme Geneviève Bel.** Je l'ai proposé deux fois à des salariées qui me semblaient avoir du potentiel. Il leur a fallu environ huit mois, mais elles sont allées jusqu'au bout. Cela dit, je reconnais qu'il est indispensable d'accompagner les salariés dans leur démarche de VAE.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** J'ai longtemps conseillé la VAE jusqu'au jour où j'en ai découvert la complexité.

**Mme Geneviève Bel.** Malgré tout, certains organismes peuvent apporter une aide précieuse aux salariés.

Autres pistes d'amélioration : engager un processus d'entretien spécifique à mi-parcours du congé parental ; je l'ai fait, et cela m'a paru très bien : la salariée se sent à la fois considérée et concernée par l'entreprise.

Encourager la polyactivité pour éviter le morcellement de la journée, tout en veillant au respect des temps de pause.

Recenser et diffuser les « bonnes pratiques ». Je tiens à vous donner l'exemple de SANI, une PME spécialisée dans le nettoyage, qui est implantée près de Strasbourg. Cette entreprise a établi un répertoire des compétences acquises par ses salariés et propose à ses clients non seulement des prestations de nettoyage, mais d'autres prestations que peuvent assurer certains de ses salariés : entretien d'espaces verts, décoration intérieure, services à la personne, etc. Cela a permis d'augmenter l'amplitude des horaires qui, dans le secteur du nettoyage, est assez limitée. Maintenant, pratiquement tous les salariés travaillent à temps plein.

Créer des bourses d'emploi pour favoriser les passerelles entre temps partiel et temps plein, en offrant aux bénéficiaires un accompagnement personnalisé, mis en œuvre en partenariat avec Pôle Emploi, l'AFPA et les chambres consulaires.

Développer les différentes formules de regroupements d'employeurs.

Aménager l'organisation du temps de travail, tout en tenant compte des spécificités des entreprises.

Il convient de promouvoir des initiatives expérimentées avec succès par plusieurs entreprises dans le cadre d'accords collectifs sur l'égalité professionnelle : aménagement des horaires de réunions, marges de modulation individuelle, offre de services divers – selon la taille de l'entreprise.

Compléter l'information statistique existante en distinguant mieux travail à temps réduit à l'initiative du salarié, et « temps partiel imposé à l'embauche ».

Développer et diversifier les modes d'accueil des enfants, en privilégiant les modes d'organisation souples et adaptables et en développant les partenariats entre les collectivités locales, les caisses d'allocations familiales et les entreprises.

Enfin, il faut inciter les entreprises à ne pas embaucher des salariés à temps partiel en dessous du seuil requis pour l'ouverture de certains droits.

**Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann.** Je vous remercie pour ces propositions, qui vont un peu dans le même sens que les nôtres.

*La séance est levée à quinze heures.*