

Temps partiels : comment lever cet obstacle majeur à l'autonomie des femmes ?

La Rochelle – 23 août 2012

Thème général : Les temps des femmes, de la gauche et des réformes. Priorités pour 2012-2013 – Stratégies des réformes

Je voudrais tout d'abord remercier l'assemblée des femmes et notamment Danièle Bousquet de son invitation ouverte à débattre de cet enjeu toujours fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'arrivée de la gauche au pouvoir en mai dernier a ouvert un espoir, a traduit une aspiration terrible au besoin de changement. La nomination d'une ministre des droits des femmes et d'un gouvernement paritaire constitue un premier acte fondateur d'une nouvelle orientation politique, d'une nouvelle politique d'égalité des droits.

Dans le même temps, cette décision intervient dans un contexte politique plus contradictoire que jamais. Le champ du droit s'est enrichi, y compris sous le gouvernement précédent (cf violences, égalité de salaires, ...) et pour autant, les inégalités n'ont jamais été aussi criantes et insupportables. Les mobilisations pour les droits des femmes se développent (Pussy Riot, ...) mais le patriarcat et le machisme regagnent du terrain, qu'il s'agisse de la sphère dite « privée », de la sphère publique et a fortiori du monde du travail.

Bien sûr, en matière d'égalité, le verre n'est jamais vide ni jamais plein, et il convient toujours de mesurer les avancées tout en étant réaliste sur les combats qui restent à mener. C'est aussi mon opinion. Mais actuellement, ne sous-estimons l'ampleur des combats à mener. Les forces conservatrices, les forces de l'argent ont eu la part belle depuis 10 ans, et redoublent depuis l'arrivée de la gauche au pouvoir. Elles travaillent pour empêcher les avancées progressistes, elles se rassemblent pour convaincre que le changement n'est pas possible. Au-delà d'un ministère des droits des femmes et d'un gouvernement de gauche, il va nous falloir mobiliser tous nos réseaux progressistes. Nous ne serons pas de trop, pour obtenir des avancées pour les femmes de ce pays, pour que la gauche réussisse et je souhaite pour ma part que la gauche réussisse. Ce sera avec tous les progressistes. Ou pas.

Se pose donc à nous, la question du que faire et comment faire ? Comment faire bouger les lignes, comment agir pour que dans les faits l'égalité des droits progresse, pour que le quotidien de ces femmes agentes de service, techniciennes de surface, ouvrières de l'agro-alimentaire, employées de grandes surfaces, s'améliore et que ce mieux soit visible, palpable, devienne une évidence. Parce que notre fonction c'est bien de contribuer à améliorer la vie des gens. Je viens d'une région où l'actualité est brûlante en matière de besoin d'action publique : il y a les salariés de l'automobile (PSA), et les salarié-Es de chez Doux, (agro-alimentaire) qui combattent pour la survie de leur

entreprise, que j'ai eu l'occasion de rencontrer. Le message de ces femmes portait, moins sur le combat contre le temps partiel, l'intérim, les conditions de travail et de salaire que sur la revendication de respect de la dignité au travail, en tant que femme. Se faire respecter sur le lieu de travail était devenu prioritaire sur le reste.

Comment être le plus utile pour les femmes de ce pays, dans le contexte d'aujourd'hui, c'est bien la question.

A gauche, nous avons ce besoin de confrontations, de débats, et je me réjouis que l'Assemblée des Femmes contribue à cette réflexion, à cette mise en commun, des opinions diverses qui peuvent traverser la gauche. Je ne considère pas pour ma part qu'il y aurait plusieurs gauche, mais une seule, au sein de laquelle des constructions historiques se côtoient, débattent, se confrontent. Nous avons besoin de l'avis de tous.

C'est dans ce contexte que nous tenons le débat de ce matin sur la question du temps partiel rapporté à l'ambition d'autonomie des femmes. Viser l'ambition de l'autonomie des femmes, reste un combat de grande actualité et de justice. Viser l'émancipation humaine, c'est aussi viser l'émancipation des femmes, dans une perspective d'approche globale de leur situation. Le combat pour l'autonomie est un combat de transformation de notre société, un combat de tous les jours, il se place sur le champ du combat politique de transformation des rapports entre les femmes et les hommes au même titre que les rapports sociaux. C'est toute la complexité et l'ambition qu'il nous faut en permanence soutenir.

Les intervenantes précédentes l'ont démontré, évoquer la question du temps partiel des femmes, amène à embrasser le champ de la vie des femmes. Lutter contre le temps partiel imposé implique d'agir sur la structuration de l'emploi des femmes, donc de questionner l'ensemble du champ du travail, de l'égalité professionnelle. Interroger l'égalité au travail nous amène à inclure la sphère familiale, (tâches ménagères, répartition des temps sociaux, ...) et par là-même le champ public.

Cette stratégie qui invite à viser à la fois des actions immédiates pour agir vers l'égalité des droits et dans le même temps à penser des actions de long terme, comme la nécessité de l'éducation à l'égalité (cf débat suivant) reste essentielle. Il nous est encore demandé a minima, de tenir les deux bouts de la corde pour avancer.

Je voudrais à mon tour évoquer la question du temps partiel dans la fonction publique, et a fortiori dans la fonction publique territoriale. On vient de le voir, le temps partiel est d'abord le résultat d'une construction sociale de l'emploi, donc d'un choix politique. Il est aujourd'hui utilisé comme une entrée dans la vie active pour les femmes (augmente chez les jeunes femmes de moins de 24 ans et est très présent chez les femmes de + de 50 ans, ce n'est donc pas une question de maternité) on passe du temps plein au temps partiel, comme on est passé il y a quelques années du CDI au

CDD. On glisse régulièrement vers une précarisation grandissante de la nature des emplois proposés aux femmes. Confirmant toujours l'idée que l'emploi féminin et le salaire féminin seraient quand même de l'ordre de la variable d'ajustement, voire du salaire d'appoint. Ceci se vérifie dans les filières citées précédemment, entreprises de services, agro-alimentaire, grande distribution, ... mais ceci est vrai également pour un certain nombre de services assurés par l'Etat et les collectivités locales. Les services autour de la petite enfance et de la personne âgée assurés par les conseils généraux et les communes font appel à des métiers aux horaires décalés et à temps partiel bien souvent. Bien sûr, les collectivités employeuses favorisent le plus souvent le temps plein, ou les services complets, mais il n'en reste pas moins que cette volonté est laissée à la responsabilité de la collectivité, que les réalités peuvent être très contrastées et qu'aucune incitation réelle n'existe, à ma connaissance.

Un des premiers chantiers que j'ai ouvert en 2004 en tant que Vice-Présidente à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, au Conseil régional de Bretagne, est celui de la responsabilité d'un Conseil Régional en tant qu'employeur de près de 4 000 agent-es en matière de mise en oeuvre et de respect des lois sur l'égalité professionnelle. Après la nomination d'un exécutif paritaire, la nomination d'une Vice-Présidente dédiée à l'égalité femmes-hommes (la 1ère des régions), il nous fallait commencer par nous-même, « la région responsable ».

Chacun sait bien sûr que le statut de la fonction publique « protège » des injustices et des inégalités, il vaccine... Nous avons donc commencé par un état des lieux des situations des agent-es au travail, illustrant l'absence de statistiques qu'il a fallu produire (2 ans – 1er bilan social sexué en 2006), identifiant des métiers hyper sexués : femmes de ménage et ouvriers d'entretien pour les hommes, le plafond de verre pour les femmes cadres supérieures, et bien sûr parmi les métiers les moins qualifiés et les moins bien payés, du temps partiel non choisi et des horaires décalés, ... Un révélateur des inégalités qui se nichent dans tous les domaines.

Si aujourd'hui, nous affichons un taux global de temps partiel choisi à 80 %, nous ne pouvons dissocier ce résultat d'une politique globale d'égalité qui a été menée.

- Démarche engagée avec les organisations syndicales et l'administration, dialogue social
- Politique de formation, d'éducation à l'égalité associant l'ensemble des agent-es (aujourd'hui on en est à former l'encadrement supérieur) ; fondamental, touche à la culture, mettre la dimension culturelle au point de départ de l'action publique / éducation à l'égalité, élément fondamental de l'émancipation des femmes, de leur autonomie.
- Obligation de produire des documents sexués...
- Promotion interne pour les femmes (rattrapage),
- Suppression de la comptabilisation du congé de maternité comme une absence au moment du calcul des primes (2011 !!!)

- Transformation du temps de travail des agent-es chargées de l'entretien des locaux de la région : passage d'horaires décalés aux horaires de bureaux...)

Processus de mise en place d'une Charte pour l'égalité à la région, obtention en 2011 du Label égalité professionnelle décerné par le Ministère, ... la démarche se poursuit en permanence.

Aujourd'hui, l'important, c'est aussi d'évoquer les limites de notre action en tant que collectivité et le nécessaire chantier qui est à ouvrir au niveau de l'Etat. La question du temps partiel ne vaut pas que pour elle-même. Elle prend tout son sens, en la rapportant aussi à la question du salaire et à son corollaire, celle de la retraite. Cette question relève de la compétence de l'Etat, qui fixe le cadre national des indices et des salaires et retraites.

Les catégories subissant le plus le temps partiel, sont aussi celles disposant des plus bas salaires et des conditions de travail parmi les plus pénibles. Les catégories C de la fonction publique cristallisent toutes ces conditions, cette responsabilité est bien celle de l'Etat.

Quelques pistes de propositions :

Temps partiel :

- Limiter le temps partiel imposé à l'embauche par l'augmentation des cotisations sociales patronales sur l'emploi à temps partiel, par une compensation pour les salariées subissant le TP et par une baisse des charges patronales pour les entreprises qui embauchent, en emploi de qualité et forment leurs personnels, et mettent en oeuvre les lois sur l'égalité.

- Impliquer les partenaires sociaux : syndicats, ...et pas se résumer à la question de la qualité de vie au travail,

- tous acteurs

D'urgence s'attaquer à la question de l'égalité de salaire

N'oublions pas que dans le vote présidentiel, les femmes de moins de 35 ans ont placé en priorité le relèvement des salaires et du pouvoir d'achat.

Rapport Guégot 2011 : « les représentants des organisations syndicales soulignent la forte part des femmes dans l'emploi à temps partiel, une des raisons des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles subissent donc la double peine, salaire + retraite. »

Ouvrir le chantier. Agir. On dispose de l'arsenal juridique, désormais il faut des actes forts, des obligations de résultats.

Salaires : lever la confidentialité et obtenir les rapports de situation comparée des entreprises

parler de travail de valeur égale

l'arsenal juridique existe, il faut le compléter avec des décrets

bilans de situation comparée, besoin d'améliorer et de croiser les données

Mener la bataille des retraites des femmes :

Les femmes seront nombreuses à partir en retraite à 67 ans car leurs carrières sont morcelées et pensions moindres (maternité et congés éducation des enfants)

pension moyenne des femmes aujourd'hui : 900 euros contre 1200 pour les hommes ; différence due essentiellement aux annuités et non à la décote

elles sont à 80 % titulaire des minimas retraite. Vraie pauvreté des femmes

considérer le travail non pas comme lié au poste mais à la qualification de la personne, à l'individu comme l'a engagé le statut de la fonction publique. Repenser ainsi la retraite.

Ré-interroger la question de la réduction du temps de travail

... plus personne n'en parle,

Développer les services publics :

c'est avancer sur la question de la répartition des tâches et sur l'accès des femmes à l'emploi. A condition que les services publics développés soient qualifiés, de qualité,...

Place du mouvement associatif

- Favoriser la vitalité associative

Lien Etat collectivités locales à réinvestir :

Les collectivités locales sont montées en puissance, compétence et expérience depuis 10 ans, nécessité d'un dialogue construit avec l'Etat. Face à l'absence de l'Etat, les Collectivités locales ont fait le travail, a minima dans le cadre de leur compétences, parfois au-delà. Les leviers d'action sont dans les collectivités locales, il serait juste que l'Etat les reconnaisse. Faire des CL un réel partenaire de l'Etat. Nous sommes dans la proximité, dans le quotidien, rôle à jouer au niveau national, irriguer de notre présence l'observatoire et d'autres instances....

Gaëlle ABILY

Vice-Présidente du Conseil Régional de Bretagne
chargée de l'égalité des droits et de l'innovation sociale
Adjointe au Maire de Brest à la Culture