

Rachel SILVERA



**« Maudite conciliation » :
les inégalités de genre
face au temps de travail**

**Académie d'été
« Etudes sur le genre »
8 juillet 2016**



Sommaire

Introduction:

Pourquoi parler de « maudite conciliation »?

Le temps comme source principale des inégalités de genre ET levier d'action possible pour l'égalité

- **Les inégalités de genre face au temps**
 - **Pour les moins qualifiées, le temps partiel et la précarité**
 - **Pour les femmes cadres, le modèle de la disponibilité totale et impossible**

- **Les femmes peuvent-elles changer les temps?**
 - **Les expériences des temps des villes**
 - **Le bilan de la RTT**

- **Quelles perspectives pour remobiliser sur le temps des femmes?**



Introduction

- « Maudite conciliation »: le titre d'un dossier coordonné avec H. Périvier pour *Travail, genres et sociétés* (n°24/2010) :
 - la « conciliation » suppose une harmonie alors même que les temps sociaux – et surtout temps de travail et temps domestique - sont en tension: il s'agit surtout d'un cumul des temps – voire d'une lutte – plutôt que d'une « conciliation »
 - Ce terme est attaché aux femmes (de façon implicite): des politiques publiques (surtout au plan européen) ont visé la « conciliation » entre leur rôle de mères et de travailleuses (cf. les travaux d'Annie Junter-Loiseau).
- Le temps est au cœur des inégalités de genre, (avec la question des salaires) : c'est le vecteur principal de discriminations à l'égard des femmes, peu qualifiées ou cadres, d'autant plus qu'elles ont des contraintes familiales.
- Mais c'est aussi un levier d'action déjà mobilisé pour réduire les inégalités et « changer le temps ».



I. Les inégalités de genre face au temps

- Toutes catégories sociales confondues, les femmes subissent des discriminations en matière de temps du fait des contraintes familiales :
 - Forte réduction de l'activité du fait des maternités.
 - Non partage des tâches domestiques et temps contraints supérieurs à ceux des hommes



Activité, temps de travail et maternité

- Même si en France, l'activité des femmes est élevée, elle est en partie liée aux maternités: si les femmes sans enfant ont des taux d'activité proches de ceux des hommes (66,4% contre 74%), ce taux baisse surtout au 3^{ème} enfant (moins de 3 ans): 41,3%.
- **Après une naissance, 1 homme sur 9 (12%) MAIS 1 femme sur 2 réduit ou cesse son activité** (enquête emploi 2010 voir tableau)
- **Le temps partiel** est en partie lié aux enfants (leur âge et leur nombre) (données enquête emploi 2011):
 - Globalement, 31% des salariées sont à temps partiel (6,6% pour les hommes) mais:
 - **MAIS** : 45,6% des mères de 2 enfants (dont le plus jeune a –de 3 ans) et c'est le cas de 50% des mères de 3 enfants...
 - Rappelons cependant que **30% des femmes sans enfant de – 18 ans** sont aussi à temps partiel

Le temps partiel renvoie à plusieurs logiques (nous y reviendrons)

Modification de l'activité des parents d'enfants de – 8 ans (enquête emploi 2010)

	Père	Mère				Ens.
		Pour un premier enfant	Pour un deuxième enfant	Pour un enfant de rang 3 ou plus	Ens.	
Total	100	100	100	100	100	100
A interrompu son activité professionnelle pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	5	28	40	55	37	21
- en prenant un congé parental à temps plein	2	17	33	45	28	15
A réduit son temps de travail pendant au moins un mois pour s'occuper de son plus jeune enfant	9	23	36	37	31	19
- en prenant un congé parental à temps partiel	2	13	26	28	21	11
- en passant à temps partiel ou en réduisant ses horaires de travail	2	8	8	6	8	5
A interrompu ou réduit son activité professionnelle	12	42	63	70	55	33



Les temps contraints

Selon l'enquête emploi du temps (2009-2010).

En moyenne, les femmes salariées consacrent 3h26 par jour (les hommes 2 heures) aux tâches domestiques (et parentales)

Plus de 70% des tâches domestiques et 65% des tâches familiales (soins) sont le fait des femmes ; les activités moins régulières (qui ne sont pas une « corvée »)= hommes

Sur 10 ans, le temps domestique des femmes a baissé de 22 mn et celui des hommes a augmenté de ... 1mn (!)

Fait positif: Les temps familiaux ont augmenté pour les pères (mais aussi pour les mères!).

Globalement **le temps contraint (professionnel+domestique) des femmes salariées est plus élevé que celui des hommes : 8h15 contre 7h56 par jour... (environ 20mn d'écart)**

Les hommes salariés ont près de 40mn de temps de loisir en plus par jour!! (voir données ci-jointes)



Les temps sociaux des salarié-e-s sur 24h

	Femmes	Hommes	Ecart
Temps physiologique	11h23	11h09	+0h14
Temps professionnel	4h48	5h50	-1h02
Temps domestique	3h27	2h06	+1h21
Temps de loisirs	2h48	3h28	-0h40
Temps de sociabilité	0h45	0h43	-0h02
Trajet (hors travail)	0h49	0h44	+0h05



Le temps domestique des salarié-e-s

video: les hommes et les tâches dom

<http://leblog.theatrealacarte.fr/videos/a-priori-les-hommes-en-font-plus-quavant-a-la-maison/>

	Femmes	Hommes	Ecart
Ménage, cuisine, linge courses	2h36	1h11	+1h25
Soins aux enfants et adultes	0h37	0h19	+0h18
Bricolage	0h05	0h22	-0h17
Jardinage, soins aux animaux	0h09	0h14	-0h05
Total	3h27	2h06	+1h21



Pour les femmes peu qualifiées : le piège du temps partiel

- Dans les secteurs et les emplois à prédominance féminine (en dehors de la fonction publique), **le temps partiel** est une forme d'emploi dominante et non un aménagement du temps (aides à la personne, femmes de ménage, caissières).
- Conditions de travail, d'emploi difficiles : horaires atypiques (soir et week-end fréquents) et banalisés (pas de primes) ; morcelés ; amplitude quotidienne élevée...=miettes d'emploi
- Risque de précarité et de pauvreté : difficulté à allonger le temps de travail, faible autonomie financière... le temps partiel est la cause principale des très bas salaires.
- Problèmes de santé au travail (TMS...).
- **Tolérance sociale à ce type de temps partiel** : référence au « salaire d'appoint »: il y a sûrement un homme (conjoint) pour subvenir aux besoins de ces femmes (cf. Mon livre: *Un quart à moins* La Découverte) et stéréotype du temps partiel qui serait « bon » pour les femmes : conciliation (vraiment maudite) des temps !



Loi sur les temps partiels à 24h minimales : un bilan décevant

- 78% des salariés à temps partiel des 31 Branches recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30% de leur effectif à temps partiel) et près de 44% des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit plus d'1,4 million de salariés, sont aujourd'hui couverts par un accord de branche mais ces accords prévoient une durée inférieure aux 24h minimales.
 - Seuls 5 accords sur 41 prévoient la durée de 24h,
 - tous les autres dérogent : en moyenne à **16h** mais
 - une durée de 1 ou 2 heures est prévue pour certains métiers (nettoyage, gardiennage...) !!



Temps partiel : quelles logiques ?

Plusieurs logiques co-existent (au moins 5!)...

- Une politique de l'emploi des années 90 (exonérations des cotisations patronales)
- Une politique de gestion de la main-d'œuvre de certaines entreprises : développement du TTP « subi » (horaires décalés, sous-emploi), féminisé (82%) et peu qualifié...
- Logique temps « choisi » existe (demande de temps partiel de salarié-e-s)... mais sous contrainte et à quel prix ? (carrière, promotion, retraite partielles aussi...) = perte d'autonomie financière...
- Une demande face à des conditions de travail difficile (infirmières...).
- Un mode de transition entre emploi et inactivité (jeunes et senior)

Opposition subi /choisi est faussée. Plus juste de parler d'un TTP d'embauche (50%) ou à la demande des salariés (dont 30% pour les enfants)

Le « choix » est sous-contrainte dans la plupart des cas

Est-ce un « choix » possible pour des hommes et pour *tous* les cadres?? ... la réponse est négative

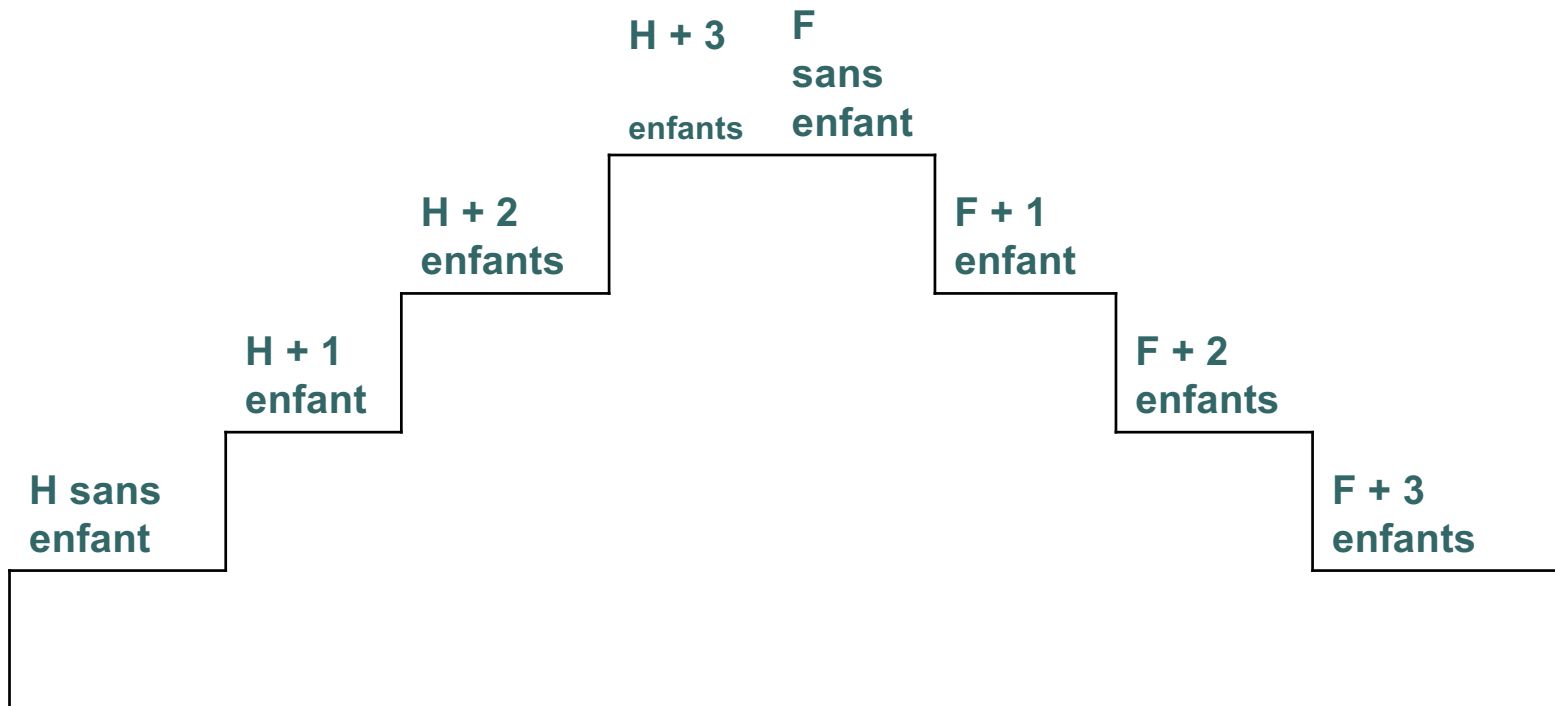


Du côté des femmes cadres

- Pression temporelle : modèle de la disponibilité et du présentéisme (temps de travail des cadres autour de 44h; 13% forfaits-jours...)
 - Même si ces femmes appartiennent à des ménages qui externalisent une part importante des tâches domestiques : 40% des recours aux aides domestiques sont pris par 10% des ménages (les plus aisés), la gestion et l'organisation familiale reposent sur elles seules.
 - Risque en termes de santé et de carrière (voir schéma)
 - Quid de l'effet du numérique? Le télétravail = un autre piège pour les F cadres?
 - Enquête: 50% des femmes cadres déclarent avoir travaillé durant leur congé maternité.
 - Beaucoup de F cadres sortent (un) plus tôt (autour de 18-19h et non 20h) pour s'occuper de leur famille puis retravaillent à domicile...
75% des Cadres utilisent les TIC professionnels à leur domicile...
 - Droit à la déconnexion nécessaire...



Le podium des promotions chez les cadres





II. Les femmes peuvent-elles changer le temps?

- o Les expériences des temps de la ville: au départ en Italie et dans plusieurs villes françaises (dont Rennes).
- o La RTT: pour l'égalité entre les femmes et les hommes?



Les temps de la ville... une utopie pour les femmes?

http://www.terre.tv/fr/4280_cest-quoi-les-bureaux-des-temps-

- **Développement d'expériences locales de bureaux des temps :**
 - Au départ démarche des féministes italiennes
 - Concertation en vue d'harmoniser les horaires des services (administration, gardes enfants, scolaires, transports...) et des entreprises... pour faciliter la vie des usager-e-s;
 - Recherche d'un équilibre pour ne pas « déplacer » la flexibilité d'un groupe de salariés (usagers) à un autres (salariés, employés communaux...).
- Mais place de l'égalité secondaire dans les projets français et Recul de ces politiques temporelles...



Les 35 heures en termes de genre

Les 35h ont été plébiscitées (60% de pour) surtout par les femmes cadres (72%) mais bilan contrasté....

- **Des effets positifs en termes de temps hors travail** pour les plus qualifié(e)s et les personnes ayant des contraintes familiales : souffler, dormir...et mieux gérer et maîtriser son temps hors travail... surtout si RTT en jours. (quitte à rendre le temps domestique encore plus invisible!). Certains pères disent avoir consacré plus de temps aux enfants...

- **Des effets négatifs en termes de conditions de travail** notamment pour les moins qualifié(e)s : flexibilité, intensification, délais de prévenance non respectés... « *On nous demande de faire le même travail en moins de temps* » dégradation conditions de travail pour 28% des salariés MAIS 35,4% des femmes peu qualifiées et 18,4% des F cadres...

Risque: accroître les inégalités entre les femmes...



Nouveau débat sur la RTT?

- o **Rapport de l'Assemblée nationale** (B. Romagnan)
- o **Étude Ecolinks**: « Travailler moins pour plus d'égalité » : la tendance à la RTT n'est pas achevée:

Tout d'abord, si on prend en compte le temps complet *et* le TTP, la France a une durée moyenne de 35,9h (35,8h en EU) et non de 39h (temps complet)

RTT vers 32h : une solution pour rééquilibrer le temps de travail H/F, tout au long du cycle de vie. Pour 3 raisons:

- épuisement croissance éco et peu de perspectives de créations nettes d'emploi;
- enjeux écologiques ;
- **aspirations à équilibre des temps de vie et à l'égalité...**

Utopie ou projet réaliste?



Quelles perspectives?

- Implication de tous les acteurs/trices:
 - **L'Etat et les collectivités territoriales**: campagne sur l'égalité et le partage des tâches; poursuite du développement des services d'accueil des enfants et des temps de la ville; relance des débats sur la RTT et défense des 35h...
 - **Les entreprises** : expériences existent. Remise en cause du modèle du présentisme (comme seul critère de performance); réflexion sur organisation et conditions de travail des moins qualifié-e-s ; modulation des temps sur le cycle de vie ; prise en compte de la parentalité...
 - **Les organisations syndicales**: relance débat sur la RTT; implication plus forte sur l'égalité, l'articulation des temps, le droit à la déconnexion...
 - **Les salarié-e-s et notamment les pères** : droit à la parentalité; valorisation des temps sociaux
- Relancer le débat sur le temps comme levier de l'égalité (étude du CESE en cours)
- Vers une société où femmes et hommes seraient à la fois apporteur-e-s de revenus et pourvoyeur-e-s les soins (N. Fraser, D. Meda).