

## LE TEMPS PARTIEL pour LES FEMMES

### État des lieux

6,5 % en 1982, 10,3, % en 1985, 16,5 % en 1996, et la progression continue : le temps partiel a triplé en quinze ans. Il touche 3,7 millions de personnes, dont 3 millions de femmes. 30,1 % des femmes travaillent à temps partiel, mais seulement 5 % des hommes.

Les autres formes d'emplois précaires progressent également : 35 % de hausse de l'intérim en un an, 50 % en deux ans et, toujours, les CES, les CRE, emplois "jeunes" et autres CDD. Huit embauches sur dix se font sur la base de contrats précaires. 70 % des emplois créés sont des CDD. Une enquête "emploi" de l'INSEE révèle qu'entre mars 1997 et mars 1998, plus de la moitié de la hausse de l'emploi est due à celle des emplois à durée limitée (intérim, CDD, apprentissage et autres contrats "aidés"). 10 % des emplois salariés, soit deux millions de personnes, sont dans ce cas. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, 31 % des salariés (près d'une femme sur deux, 14 % des hommes) étaient à temps partiel en 1996.

Le temps partiel, c'est généralement des horaires irréguliers, souvent le travail le week-end, des écarts de rémunération avec les temps complets de 26 % en moyenne en sus d'un salaire plus bas par définition, des conditions de travail plus difficiles. "*Le temps partiel,*

*c'est la jungle pour les salariés, le Pérou pour les entreprises*" a résumé un syndicaliste.

Pourtant, l'emploi féminin continue de croître. Dans les années 60, il représentait environ 30 % de la population active européenne ; en 1994, ce pourcentage s'élevait à plus de 42 %. En France, 11,5 millions de femmes travaillent actuellement, contre 6,5 millions en 1965.

Si la crise de l'emploi n'a pas chassé les femmes du monde du travail, elle a en revanche créé des noyaux durs de sur-chômage et de sous-emploi féminins. Les femmes représentent moins de la moitié des actifs (45 %) mais plus de la moitié des chômeurs (51 %). Le droit à l'emploi pour les femmes n'a jamais été acquis, au niveau politique et idéologique, et elles continuent à être victimes de discriminations, le temps partiel contraint en étant une. Avec le chômage, est réapparu le discours du "libre choix" des femmes de ne plus travailler. Ou de travailler partiellement.

La "crise" a également mis de côté la revendication d'égalité professionnelle et d'égalité salariale. Le slogan "A travail égal, salaire égal" a quasiment disparu des plateformes syndicales. Pourtant, il n'a jamais été autant d'actualité : l'écart de rémunération femmes-hommes s'élève en moyenne à 27 %.

### Les lois sur le temps partiel

Avant 1981, le travail à temps partiel était considéré comme une exception. Seuls les salariés présents dans l'entreprise pouvaient passer à temps partiel. La durée hebdomadaire de travail devait être comprise entre la moitié et les trois-quarts de la durée légale. L'accord du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, était requis.

La loi n° 18-64 du 28 janvier 1981, complétée par l'ordonnance 82-271 du 26 mars 1982 lève la plupart de ces contraintes législatives. L'ordonnance de 1982 supprime notamment la référence à la *durée hebdomadaire normale* de travail dans l'établissement. Les emplois à temps partiel sont désormais ceux dont la *durée mensuelle*

est inférieure d'au moins un cinquième de la durée légale ou conventionnelle du travail. L'embauche peut dorénavant s'effectuer à temps partiel.

La loi 92-1446 du 31 décembre 1992 favorise le développement du temps partiel par des exonérations des cotisations sociales des employeurs : 30 %, portées à 50 % le 1er janvier 1993, des cotisations patronales pour les *contrats à durée indéterminée à temps partiel* dont l'activité salariale est comprise entre 19 et 30 heures hebdomadaires ou entre 83 et 130 heures mensuelles.

La loi 93-1313 du 20 décembre 1993 (loi quinquennale) ramène le taux d'abattement des charges à 30 % mais élargit la plage de durée du travail ouvrant droit à abattement de 16 à 32 heures hebdomadaires. Cette durée est appréciée sur une base annuelle. Désormais, les entreprises à activité saisonnière en bénéficient. Également depuis le 20 décembre 1993, cette mesure est cumulable avec le dispositif d'exonérations de cotisations d'allocations familiales sur les bas salaires.

"Légalisé" en novembre 1981, le temps partiel a aussi pris la forme d'emplois "aidés" (travaux d'utilité publique) pendant la période 1984-1986. De 1983 à 1986, les contrats à temps partiel passent de 2,1 à 2,6 millions, dont près de 200 000 emplois aidés dans le secteur non marchand. Stabilisé de 1987 à 1991, le temps partiel explose à partir de 1992. Depuis 1992, les patrons bénéficient d'une exonération de 30 % de leurs cotisations (les "charges" dans leur langue) pour les emplois à temps partiel.

L'accord du 31 octobre 1995, appelé faussement "pour l'emploi", a encore accentué

### Les professions à temps partiel

53 % des agents de nettoyage (75 % de femmes) sont à temps partiel ; 30 % des agents de service des écoles, des filles de salle dans les hôpitaux sont à temps partiel, 45 % des caissières travaillent moins de 30 heures, 20 % des secrétaires du privé sont à temps partiel. Dans la grande distribution (300 000 salariés), un quart du salariat est à temps partiel, dont 29 % des vendeurs de l'habillement, de l'alimentation, de l'industrie de luxe (98 % de femmes). Dans le secteur de l'aide à domicile (100 000 salariés, quasiment 100 % de femmes), 80 % sont à temps partiel.

#### Restauration rapide

75 000 personnes, dont 80 % à temps partiel. Le Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide (qui compte McDonald's et Quick) veut annualiser la durée

cette dérive. Il a permis aux employeurs d'annualiser, de précariser et de flexibiliser, d'augmenter les temps partiels. Tout ceci avec la bénédiction des pouvoirs publics qui leur ont offert en prime un surcroît d'exonérations contre un surcroît d'exploitation. Rappelons que les salariés à temps partiel ont un coût salarial horaire inférieur (26 % en moyenne) aux salariés à temps plein.

La plupart du temps, le temps partiel rime avec la flexibilité et cela accroît le chômage. Car le temps partiel permettant d'adapter les contrats des salariés à l'activité de l'entreprise, non seulement les entreprises n'embauchent pas, mais elles licencient.

Notons encore que le salarié à temps partiel est proportionnellement beaucoup plus productif : le cabinet américain Mac Kinsey a démontré qu'un temps partiel à 60 % a une productivité de 77 % ; à 70 %, on produit 87 %. Pour comprendre, pas besoin d'être économiste, il suffit de faire ses courses au supermarché. Réduites à la portion congrue aux heures creuses, les caissières travaillent autant que pendant les heures d'affluence où elles sont un peu plus nombreuses. Quand elles étaient à temps plein, elles pouvaient souffler, faire des pauses. Aujourd'hui, à 10 heures du matin comme à 19 heures, elles travaillent sans s'arrêter. Temps partiel, flexibilité, annualisation ont été mis en place progressivement par les patrons. Aujourd'hui, ce triptyque est devenu l'apanage de l'emploi féminin. Le temps partiel pour les femmes seules, pour les mères célibataires, c'est la misère. Pour les femmes mariées, cela signifie le retour au "salaire d'appoint" et à la dépendance financière vis à vis du mari.

du travail et assouplir les conditions de fixation des horaires. Les salariés se sont opposés à cette mesure, en manifestant, le 18 juin dernier, à l'appel de la CGT.

#### Restauration et hôtellerie

Jusqu'au 30 avril 1997, il n'existait pas de véritable convention collective de la restauration et de l'hôtellerie. Celle qui a été signée par FO, la CFDT et la CGC a encore fait reculer les droits de salariés pourtant déjà mal lotis : elle permet au patronat de déroger au Code du travail en faisant travailler les salariés entre 43 et 59 heures par semaine, avec des minima salariaux inférieurs au SMIC ! La restauration emploie environ 700 000 salariés. On y travaille jusqu'à 16 heures par jour.

Ici, comme dans le commerce de détail et la boulangerie, dans le transport, les salariés sont victimes du système d'équivalence et d'astreinte, instauré par les décrets de 1937. Ces décrets d'application des 40 heures obtenues en 1936 ont signifié un recul dans certaines professions. C'est de décrets dont nous avons besoin aujourd'hui, mais de décrets inverses, réglementant les horaires d'ouverture, obligeant les commerces à respecter la même durée d'ouverture

### **Tourisme**

Alors que la croissance économique et l'activité du secteur sont constants, on assiste à une dégradation de la qualité de l'emploi. Bien qu'il soit globalement en augmentation (12 000 par an environ), sa nature est de plus en plus précaire — à temps partiel ou intermittent — et

### **Le Commerce**

Au début des années 1980, le temps partiel dans le commerce ne dépassait pas 10 % et il était choisi. Aujourd'hui, 90 % des salariées des magasins populaires (Monoprix, Prisunic, Franprix...) et 40 % de celles des grands magasins (Printemps, Galeries Lafayette, Samaritaine...) travaillent à temps partiel, contre leur gré. Cette expansion est due aux exonérations versées aux patrons embauchant à temps partiel et que la loi Aubry ne prévoit pas de supprimer. Rappelons au passage que le temps partiel ne crée pas d'emplois : le commerce parisien a perdu 50 000 emplois au cours des dix dernières années. A la Samaritaine, on a licencié en 1993 121 salariées en CDI pour embaucher à la place CDD et temps partiels.

En plein débat sur les 35 heures, les patrons de l'UCV (Union des commerces du centre-ville) ont, avec la banque et la branche sucre, dénoncé les conventions collectives. Ils réclament l'abrogation du décret de 1937 qui limite à 11 heures par jour la durée d'ouverture des magasins et impose les deux jours de repos consécutifs. A la place, ils veulent pouvoir fractionner les repos en deux, voire trois périodes. Ils réclament également l'annualisation avec seize semaines à 48 heures et l'augmentation des heures complémentaires (déjà à 30 %).

De leur côté, les salariés du commerce (femmes dans leur immense majorité) exigent la fin des temps partiels imposés, l'arrêt des ouvertures tardives et dominicales, la fermeture des magasins les jours fériés, deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche. Elles réclament également la fin des contrats

mal rémunéré : 75 % des salariés (majoritairement des femmes) touchent le SMIC.

Dans ce secteur, la durée moyenne d'un salarié non permanent est d'environ 3,5 mois. En 1992, sur 1,2 million de salariés, seuls 340 000 sont des permanents.

### **Transports et Équipement**

Dans les transports et l'équipement, le temps partiel est massivement employé pour certaines catégories d'emplois : aéroports, péages d'autoroutes, routiers voyageurs, non titulaires à la SNCF ou à l'Équipement.

A Air France, 51 % des agentes sont à temps partiel, 10 % des agents. Dans le transport routier de voyageurs, 33 à 38 % (selon la taille des entreprises) des conducteurs sont à temps partiel.

“ bidon ” et la priorité d'embauche à temps plein pour les temps partiels.

Salaires plus proches du RMI que du SMIC, mauvaises conditions de travail : les salariées du commerce ont défilé déjà trois fois cette année avec leurs organisations syndicales (CFDT et CGT principalement) pour réclamer la fin des temps partiels imposés, des contrats de 24 heures minimum et deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche.

Dans le commerce, les salariées subissent des amplitudes horaires de plus en plus étirées (nocturnes jusqu'à minuit — 1 h chez Virgin, ouverture les dimanches et jours fériés), une déréglementation sauvage qui se traduit par des ouvertures de plus en plus tardives et dominicales, les différentes enseignes se livrant une guerre sans merci dans l'espoir de rafler aux concurrents des parts de marché. C'est ainsi que Virgin voulait ouvrir son magasin de disques sept jours sur sept et 24 heures sur 24 pendant le Mondial ! Les patrons du commerce profitent de leurs bas salaires pour contourner la réglementation sur les heures complémentaires, théoriquement "limitées" à 30 % (ce qui est déjà scandaleux) et le délai de prévenance.

En réalité, les salariées du commerce sont souvent prévenues au dernier moment et le contingent d'heures est allégrement dépassé. Actuellement, les salariées travaillent quelques heures le matin, s'arrêtent pendant quatre, voire cinq heures, avant de reprendre leur poste. Avec un contrat limité à 20 heures par semaine, une caissière peut être absente de chez elle jusqu'à dix heures par jour. A temps partiel, on travaille souvent six jours sur sept, ou carrément sept jours sur sept, dans les magasins disposant

d'un rayon alimentaire, comme Attac ! Ce n'est plus de la flexibilité, mais de l'élasticité...

Comme en 1936, le gouvernement doit édicter des décrets d'application pour réglementer la concurrence et faire respecter par toutes les enseignes les mêmes horaires. Le gouvernement doit, s'il veut stopper la déréglementation, s'attaquer aux principaux coupables, c'est à dire les gros de la distribution : Carrefour, Auchan... qui arrosent largement les édiles locaux pour imposer leurs méthodes. Le gouvernement aura-t-il la volonté politique d'imposer à ce patronat rétrograde qui engrange depuis plusieurs années des

### La Fonction publique

S'il touche principalement le privé, le temps partiel n'épargne pas la Fonction publique. L'État use et abuse de toutes les formes de précarité : CES, CEC, emplois jeunes.

La Poste est particulièrement concernée avec la multiplication des embauches à temps

### Dégradation de la santé des salariés

Les travailleurs réclament des conditions de vie correctes : emplois à plein temps, retraites à taux plein, indemnisation de chômage décentes. Aujourd'hui, ces revendications sont loin d'être satisfaites : chômeurs victimes de l'AUD (allocation unique dégressive), retraités dans le besoin. Quant aux salariés, leur situation matérielle se dégrade d'année en année : contrats précaires, bas salaires et conditions de travail en constante aggravation.

Conséquence logique, on assiste à une forte dégradation de la santé des salariés. Ce constat a été fait par les médecins du travail réunis à Strasbourg en juin dernier. Les raisons ? La course effrénée à la rentabilité et la peur du licenciement. *"La peur a fait massivement son entrée dans le marché du travail"*, ont noté les praticiens du travail qui ont également constaté une véritable épidémie de suicides, y compris sur les lieux de travail. Le stress entraîne aussi la mort de salariés victimes d'hémorragie cérébrales ou d'arrêts cardiaques. Les autres souffrent de maladies professionnelles comme tendinites ou troubles musculo-squelettiques.

### Inspecteurs du travail : 432 pour 14 millions de salariés

*"Un patron qui spolie ses salariés ou qui cause la mort d'un homme par négligence est moins sanctionné qu'un voleur*

bénéfices records d'appliquer à ses salariés des conditions de vie et de travail tout simplement correctes ?

### Hypers et supers

Fin 1997, la CFDT et FO ont signé un accord instaurant l'annualisation du temps de travail dans les hypermarchés et les supermarchés, qui oblige les salariés à travailler 44 heures pendant vingt semaines d'affilée. D'après la CGT, un patron d'un hyper de cent salariés peut ainsi économiser l'équivalent de 10 000 heures supplémentaires. Soit cinq postes à temps plein.

partiel. En outre, ce personnel ne bénéficie pas du statut des postiers. La Poste est une des meilleures illustrations d'une double politique qui consiste à casser les statuts des salariés en place et d'en exclure totalement les nouveaux embauchés.

Notons encore les résultats d'une enquête sur les effets de la précarité du travail sur la santé des travailleurs, réalisée par cent quatre-vingt médecins de la région Centre. Intitulée Prest (Précarité-santé-travail), cette étude confirme *"les altérations de santé liées à l'embauche sous certains contrats précaires (CES notamment)"* La précarisation du travail féminin est *"redoublée par l'importance des embauches à temps partiel imposé, notamment dans certains secteurs (commerce, santé, éducation, action sociale), sur des contrats en CDI comme en CDD"*, notent encore les médecins. ils estiment que ces salariés ont 50 % de plus de risques de voir leur santé altérée par leur travail.

Un médecin du travail a recensé chez les caissières d'un supermarché de Niort passées à temps partiel, par suite de la vente de leur magasin à un gros de la distribution, des lombalgies, cervicalgies, tendinites de l'épaule. Ces affections concernaient exclusivement les caissières à temps partiel, celles à temps plein n'en souffrant pas.

On note aussi des problèmes de prise de poids, d'insomnie, de spasmophilie.

*d'autoradio."* (Gérard Filoche, inspecteur du travail).

Le gouvernement est plus mobilisé par la lutte contre le chômage qu'attentif au respect

de ses propres règles. Les infractions plus ou moins graves au droit du travail sont quotidiennes, disent les inspecteurs et contrôleurs du travail. Ils dénoncent également l'augmentation de la précarité : " *Les problèmes se posent aujourd'hui en termes voisins du 19ème siècle...* " (Bernard Grassi, association Villermé).

Sur le terrain, mille deux cent cinquante inspecteurs et contrôleurs pour quatorze millions de salariés du privé. Quatre cents trente-deux inspecteurs du travail se partagent quarante mille entreprises de plus de cinquante employés, soit en moyenne trente mille salariés chacun et on compte à peine huit cent cinquante contrôleurs pour 1,3 million de PME.

Le nombre des contrôles a baissé depuis vingt ans alors que la délinquance patronale est en constante augmentation. En 1974, 30 % des établissements (43 % des salariés) avaient fait l'objet d'une inspection ; ils n'étaient plus que 14 % en 1993 (28 % des salariés). En tête des patrons délinquants, coupables d'horaires abusifs, comme toujours ceux des transports et du bâtiment mais aussi, de plus en plus, ceux qui emploient des femmes : confection, grande distribution, hôtellerie-restauration, nettoyage

### **Fin du travail, partage du travail**

Depuis quelques années, économistes et sociologues prédisent la fin du travail.

Les premiers l'expliquent par une modernisation économique qui entraînerait fatalement la mise au rancart de nombreux salariés. Les seconds la justifient par la modernisation des esprits : l'emploi à plein temps, voire l'emploi salarié tout court, ne serait plus souhaité et seuls les esprits chagrins et archaïques le plébisciteraient.

Ce discours n'est pas innocent, encore moins inoffensif. Il s'accompagne souvent d'une attaque en règle contre les militants syndicaux en lutte pour le maintien des acquis. En réalité, cette fiction de la fin du travail est une arme utilisée par les libéraux et les patrons pour nous faire accepter le "partage" du travail, au détriment des salariés. Au nom de la solidarité. La solidarité, c'est aussi ce qui permet de prétexter la situation des exclus pour discréditer les luttes de la moitié des salariés qui disposent encore d'un statut. Sauf que l'exclusion n'est jamais que la phase ultime d'un processus qui commence par le chômage, se poursuit par l'amenuisement des allocations et enfin la fin de l'indemnisation. Les nouvelles règles d'indemnisation de l'ASSEDIC (juillet 1992) ont encore aggravé

et commerce de détail. Les inspecteurs du travail évaluent à 1,2 milliard les heures supplémentaires effectuées en moyenne par an. Ils estiment que, si les 39 heures étaient respectées, on embaucherait 680 000 personnes à plein temps.

Sur un million d'infractions constatées en 1995, à peine neuf cent mille ont donné lieu à une observation ou à une mise en demeure invitant simplement les patrons à respecter la loi. A peine trente mille ont fait l'objet d'un procès-verbal, moins d'un quart d'entre eux ayant abouti à une condamnation. Les deux tiers des amendes sont d'un montant inférieur de 50 % au montant maximum prévu par le code du travail. Au total, moins de 1 % des infractions constatées ont été sanctionnées. Exemple de ces "sanctions" : la société Chantiers modernes (chantier d'Eole) n'a été condamnée qu'à deux cent trente-quatre amendes de 40 francs (!) pour des journées de quinze heures et des semaines de cinquante-cinq heures. Tati, qui imposait des semaines de soixante-trois heures, s'en est sorti en payant dix-huit amendes de 200 francs. L'emploi passe avant le droit, les statistiques du chômage avant la vie et la santé des salariés.

la situation financière des chômeurs. Les non-indemnisés étaient 37,5 % en 1991, 45,6 % en 1996.

La solidarité, c'est aussi les innombrables dispositifs d'"insertion" (CES, contrat de qualification...) ou de "formation" qui évitent d'abolir officiellement le SMIC et permettent de rendre caducs des pans entiers du Code du travail tout en exerçant une pression sur les salaires à la baisse. Évidemment, ces "passerelles" échouent largement à procurer un emploi régulier à la fin du parcours. Car il s'agit uniquement d'organiser la rotation des chômeurs sur les emplois disponibles, de les "remettre en activité".

Temps partiel, aménagement du temps de travail, amenuisement des garanties juridiques et offensive multiforme contre les acquis obtenus par les générations précédentes, les femmes sont invitées à accepter tout cela, à interioriser le discours des sacrifices nécessaires, au nom de l'emploi.

La raréfaction de l'emploi salarié n'est pas une fatalité, mais le résultat d'une politique. Car il existe bel et bien du travail pour tous, à condition que l'on s'en donne les moyens. A condition d'abord que l'on

applique enfin le Code du travail. Cinq à sept millions de salariés travaillent 45, 50, 60 heures par semaine au lieu des 39 heures légales. Ajoutons encore la pénurie d'emplois dans les écoles, les hôpitaux (où la surcharge de travail du personnel hospitalier met en danger la vie

### La crise

*“ Depuis quinze ans, le gâteau n'a cessé de croître, de même que les gains de productivité, c'est-à-dire la performance physique fournie par chaque travailleur, sans que ces derniers n'en aient vu la rétribution sous forme de gains substantiels de pouvoir d'achat ou de réduction du temps de travail. Dans ces conditions, la réduction du temps de travail s'est effectuée mécaniquement, sous sa forme la plus brutale, par le chômage, en excluant les actifs de la sphère de l'emploi, ou par la précarisation sous la forme du temps partiel. ”* (Hoang-Ngoc-Liêm, Appel des économistes pour sortir de la pensée unique). Tous les indicateurs, à part ceux du chômage,

### Les 35 heures

La loi sur les 35 heures sera définitivement adoptée en 2000. Nous avons lutté pour cette loi, et même réclamé les 32 heures. Telle qu'elle est actuellement, la loi Aubry ne nous satisfait pas, surtout dans le domaine du temps partiel. Plusieurs conditions doivent être remplies pour que les 35 heures soient vraiment créatrices d'emplois et de temps libre et produisent de la justice sociale.

L'emploi à plein temps doit être la règle. La durée du contrat offert ne peut être inférieure à la durée légale, sauf si un accord plus favorable aux salariés est conclu au niveau de la branche ou de l'entreprise. La possibilité de mandater des salariés pour signer des accords dans les PME-PMI dépourvus de représentation syndicale, mesure maintenue dans le projet de loi Aubry, doit être supprimée. L'application de la loi Robien offre de multiples exemples de la nocivité de cette mesure. Négociant souvent à la demande d'un patron avide de toucher les aides – on en a même vu certains proposer aux salariés de payer leur cotisation syndicale ! –, fragilisés par l'absence de rapport de forces dans l'entreprise, les mandatés sont trop souvent amenés à signer des accords synonymes de recul.

Deux éléments permettent que de tels accords puissent être signés, dans les petites comme dans les grandes entreprises : depuis 1982, il est "légal", au nom de la "lutte pour

des malades), le manque de logements (des centaines de milliers de personnes sont mal logées, voire pas logées du tout), l'absence de transports de qualité, singulièrement dans les villes et banlieues pauvres... et la pénurie d'inspecteurs du travail.

sont bons, les entreprises accumulent les profits. Le taux des profits des entreprises est passé de 8,8 % en 1985 à 15 % en 1995, tandis que les salaires progressaient très faiblement. Les indices boursiers sont à la hausse. Les grosses entreprises de la distribution affichent des profits records : en 1997, Pinault-Printemps-Redoute annonce un chiffre d'affaires de 110 milliards de francs (contre 89,2 milliards l'an passé).

En 1997, les entreprises ont bénéficié de 173 milliards de francs d'allègement de cotisations (dont 44,6 milliards d'exonération sur les bas salaires) pour... 45 000 emplois créés (enquête ACOSS, avril 1998).

l'emploi" de signer des accords inférieurs à l'existant, alors que jusqu'à cette date, les accords devaient impérativement améliorer la situation des salariés ; en outre, un accord signé par un seul syndicat, même ultra-minoritaire est applicable.

Le temps partiel ne peut être envisagé qu'à la demande du salarié et à condition qu'un retour au plein temps soit garanti. Les postes libérés par des temps partiels doivent être compensés intégralement. C'était le cas jusqu'au 28 janvier 1981. Il faut revenir à cette situation.

Toutes les exonérations de cotisations patronales incitant au temps partiel doivent être supprimées, ainsi que celles de tous les contrats "aidés". Le temps partiel doit revenir plus cher que le temps plein à l'employeur, en particulier en ce qui concerne les cotisations ASSEDIC, mais aussi mieux payé pour les salariés. Dans tous les cas, pas en dessous, mais au-dessus du taux horaire.

L'application des 35 heures doit permettre de transformer les temps partiels en temps pleins. En attendant la disparition définitive du temps partiel contraint, celui-ci devra être défini en fonction du nouveau taux horaire. Les heures complémentaires doivent être supprimées : soit en les payant au tarif heures supplémentaires, soit en les intégrant dans le contrat.

## L'allocation parentale d'éducation

Allouée d'abord aux mères de trois enfants, l'allocation parentale d'éducation, destinée à "aider" les mères à cesser de travailler ou à travailler à temps partiel, est versée depuis 1994 à partir du deuxième enfant. En trois ans, le nombre des bénéficiaires de cette allocation a triplé pour atteindre 520 000 en octobre 1997 (dont 300 000 mères de deux enfants).

Parallèlement, le taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de trois ans est passé de 69 % à 53 %. L'APE a incité nombre de femmes à se retirer du marché du travail. Car, même si l'APE est théoriquement prévue pour les deux sexes, ce sont les femmes qui la perçoivent dans environ 95 % des cas.

Si elle conserve son travail à plein temps, une femme ne peut toucher l'APE. A temps partiel, elle perçoit entre 1 500 et 2 000 francs par mois. Si elle arrête totalement de travailler, elle a droit à l'APE à taux plein : 3 000 francs. 80 % des allocataires de l'APE ont arrêté toute activité professionnelle. Qui sont ces femmes ? Une grande partie sont d'anciennes chômeuses, les anciennes travailleuses se situant aux franges du marché du travail : sous contrat temporaire, à temps partiel. Pour ces

dernières, l'APE correspond *grosso modo* à leur ancien salaire.

Ces femmes ont été d'autant plus incitées à demander l'APE qu'elles connaissent des difficultés sur le marché du travail et que la faiblesse d'équipements collectifs leur cause des difficultés pour faire garder leurs enfants. En particulier quand elles occupent des emplois à temps partiel, synonymes d'horaires élastiques et fluctuants. Ces femmes-là ont d'autant plus recours à l'APE que le coût du mode de garde des enfants aurait été élevé au cas où elles auraient poursuivi leur activité. Quel intérêt de travailler à temps partiel, de subir des horaires, des conditions de travail et de transport éprouvants, pour devoir quasiment tout reverser pour faire garder ses enfants ?

L'allocation parentale d'éducation s'inscrit dans le discours du "libre choix". En réalité, elle renforce les inégalités dans le couple : les enfants sont exclusivement l'affaire des femmes, et dans le monde du travail : encouragement du recours au temps partiel pour les femmes. Enfin, le retour au travail après trois ans d'interruption est loin d'être assuré pour ces femmes peu diplômées dans un contexte de chômage de masse.

## Le droit au travail, une conquête des femmes remise en question

En France, les femmes ont massivement investi le marché du travail au début des années 1960. A cette époque, elles étaient 62 % à être salariées, à plein temps et sous contrats à durée indéterminée. A la même époque, et encore aujourd'hui, leurs consœurs allemandes, anglaises, ou néerlandaises connaissaient déjà le temps partiel et beaucoup d'entre elles ne travaillaient pas. La raison ? Les premières disposaient de crèches, pas les secondes.

Cette conquête des femmes, synonyme d'autonomie, est remise en question, idéologiquement et pratiquement, depuis plusieurs années. Seulement 9 % des enfants de moins de trois ans peuvent avoir une place dans les crèches collectives.

La seule aide "intéressante" accordée aux femmes travailleuses est l'AGED, dont bénéficient essentiellement les familles aisées et qui leur permet de faire garder à moindre prix leurs enfants à domicile. Pourtant les salariées embauchées pour remplir cette tâche sont sous-payées. A peine 13 % des employées à domicile perçoivent un salaire net horaire supérieur à 40 francs. Pour la garde de deux enfants cinq jours par semaine, elles

gagnent en moyenne 3 600 francs par mois. En outre, elles ne bénéficient d'aucune garantie : licenciement sans motif, pas de droit à la formation. Pas formées, elles n'offrent pas à l'enfant les qualités d'éveil d'une crèche.

Plus nombreuses que les hommes à être victimes du chômage (13,8 % contre 10,2 % pour les hommes), moins bien payées, abonnées au temps partiel imposé, les femmes éprouvent donc également des difficultés de garde d'enfants.

Le temps partiel, censé, selon ses adeptes, permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle, aboutit en réalité à l'effet inverse. Comment en serait-il autrement avec les horaires imposés par exemple aux salariées du nettoyage et du commerce, débutant leur journée de travail très tôt et rentrant souvent tard le soir chez elles, la plupart d'entre elles vivant en grande banlieue ? 16,3 % des femmes touchent le SMIC (contre 7,8 % des hommes). 80 % des personnes vivant avec moins de 3 650 francs par mois sont des femmes.

Longues journées, horaires tardifs, travail le week end et les jours fériés, le temps partiel n'arrange que les patrons.

### Les femmes cobayes

Que l'on ne s'y trompe pas : si les femmes sont aujourd'hui les grandes perdantes de la déréglementation du travail, en particulier parce que le temps partiel leur est imposé, les hommes ne sont pas à l'abri pour autant. Le rêve des patrons est de disposer d'un salariat flexible, annualisé, à contrat minimum et obligé d'effectuer heures supplémentaires et complémentaires au tarif "normal". Si, pour le moment, le temps

### Le Mouvement des chômeurs

Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997 a mis en lumière leur situation insupportable : pas ou mal indemnisés, leur nombre augmente inexorablement. Le nombre de chômeurs non indemnisés a augmenté de près de 60 % depuis 1990. Il est passé de 37 % en 1991 à 46 % en 1995. Du 31 décembre 1991 au 31 mars 1996, le nombre de chômeurs indemnisés à moins de 3 000 francs est passé de 37 % à 45 %.

Pas ou pas assez soutenus par les organisations syndicales, les chômeurs sont pourtant, comme les salariés, victimes de la déréglementation du travail. Ainsi, une étude de l'INSEE note une "*désaffection des chômeurs en début d'indemnisation pour les*

partiel est surtout concentré dans le tertiaire (plus de 20 %), il commence à toucher l'industrie (7 % des salariés en mars 1997), secteur typiquement masculin. Si les hommes ne se battent pas aujourd'hui avec les femmes, le réveil risque d'être douloureux pour eux. La part des hommes à temps partiel a doublé entre 1982, passant de 2,5 % à 5,5 % (CSERC, 1998).

*emplois à temps partiel*". Des chômeurs qui "*préfèrent dans leur majorité poursuivre la recherche d'un emploi à temps plein tant que leurs ressources le leur permettent*" (idem). Traduction : quand les indemnités baissent pour cause d'allocation dégressive, le chômeur est obligé d'accepter n'importe quel emploi, n'importe quel contrat.

C'est pourquoi le respect du Code du travail, la suppression du temps partiel contraint et le versement d'indemnités correctes aux chômeuses et aux chômeurs sont des revendications complémentaires.

C'est le cocktail du non respect de ces trois principes qui crée l'explosion actuelle des situations d'injustice et de pauvreté.