

Rachel SILVERA



**L'articulation des temps de vie,
un enjeu central pour l'égalité
entre les femmes et les hommes**

**Réseau Égalité, une Stratégie
en Occitanie**

5 décembre 2019



Sommaire

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

I - Les inégalités de genre face au temps

- **Activité, temps de travail et maternité**
- **Non partage des temps domestiques**

II - Le temps, un levier pour l'égalité

- **Les expériences en entreprises**
- **Les expériences des temps des villes**
- **Le bilan de la RTT**

III - Et chez nos voisins?

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



Introduction (1/2)

Malgré (et à cause de) la progression de l'activité féminine et des taux de fécondité (parmi les plus élevés d'Europe), le rapport au temps et au travail des hommes et des femmes restent différenciés.

Les femmes subissent toujours des inégalités dans le travail notamment du fait des maternités. L'articulation des temps est une condition majeure de l'égalité : le temps est peut-être - avec la question des salaires – **le cœur des inégalités, sa source...**

Il s'agit à la fois des politiques publiques mais aussi des arbitrages dans le partage des temps au sein des couples qui n'est pas qu'une question « privée ».



Introduction : les concepts principaux (2/2)

- Articulation plutôt que conciliation: « conciliation= « harmonie »; permettre aux femmes (exclusivement,) d'accomplir leur double rôle (mère et salariée);
- Qu'est ce que les temps de vie ou temps sociaux? Parler de l'articulation des temps sociaux, c'est prendre en compte les temps de travail, domestique et familial, de loisirs, temps citoyen et temps pour « soi ».
- La question de l'articulation dépasse le seul thème des temps, elle concerne l'accès aux congés (familiaux ou thématiques) et aux services (enfants et personnes dépendantes). Les grands thèmes de l'articulation des temps et de l'égalité sont donc :
 - Aménagements des temps de travail
 - Congés familiaux et parentaux
 - Services aux personnes (enfants et personnes âgées)



I. Les inégalités de genre face au temps

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



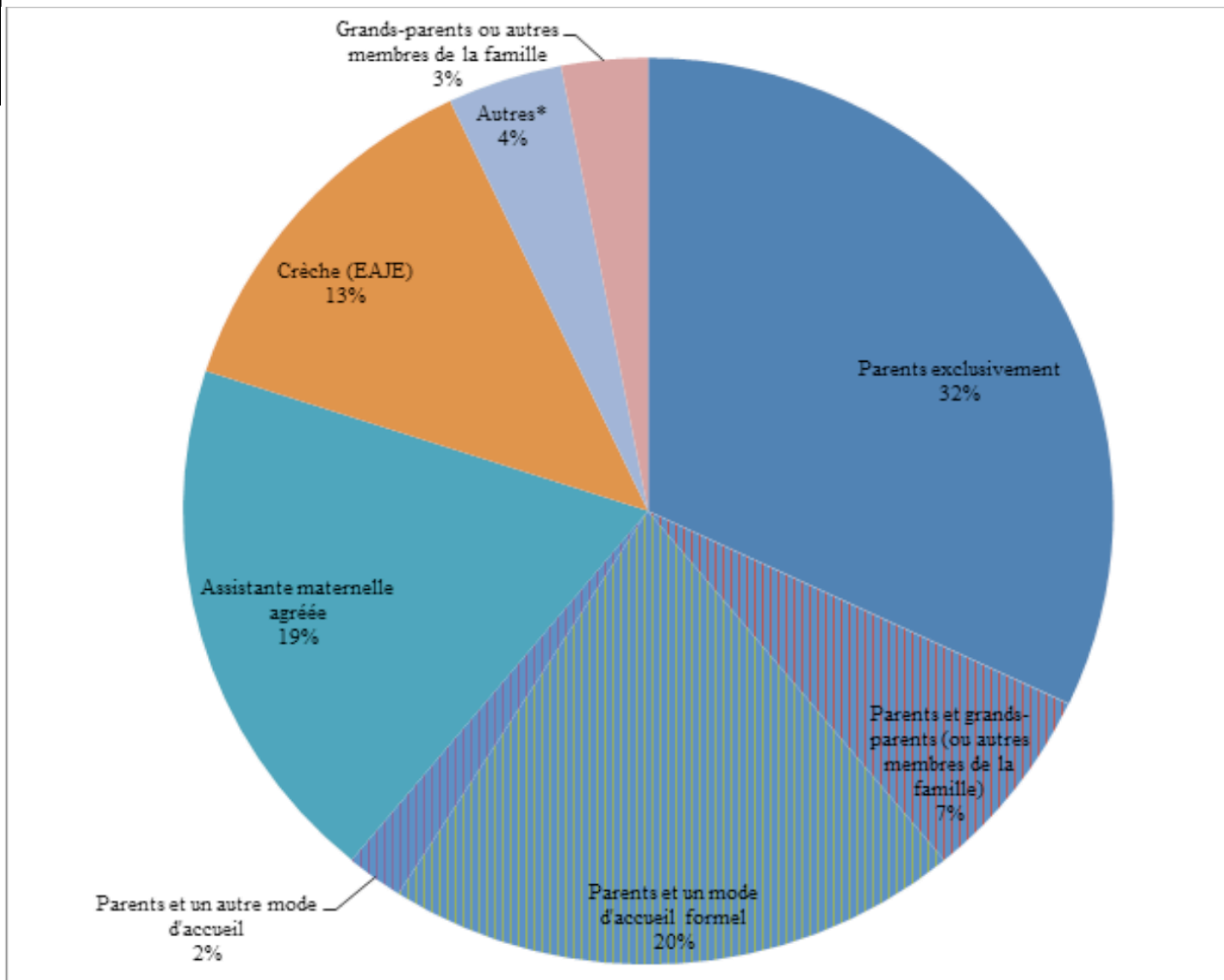
Activité, temps de travail et maternité

- Même si en France, l'activité des femmes est élevée, elle reste 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 plus d'1 femme sur 2 réduit ou cesse son activité** (enquête emploi 2010).

Plus les enfants sont jeunes, moins elles travaillent :

- un quart des mères qui travaillent avant la naissance d'un enfant déclare être inactive, au chômage ou en congé parental dans les 12 mois qui suivent la naissance.
- 12% des mères quittent le marché du travail après le premier enfant ; 18% après le second et 43% après le troisième
- Même si la plupart des femmes « au foyer » souhaite reprendre ensuite une activité et que l'interruption est liée à l'absence de modes de garde.
- Contrairement à ce que l'on croit, les « parents » - mères - gardent le plus souvent les jeunes enfants...

Les modes d'accueil des enfants de - 3 ans (Drees 2013)





Situation professionnelle des couples et modes de garde des jeunes enfants

- **Dans 49% des cas**, l'un des parents (la mère dans 95% des cas) est inactif.ve ou au chômage : 86% de ces enfants sont gardés par ce parent (CP)
- **Dans 31% des cas**, les deux parents travaillent à temps plein : 27% sont tout de même gardés par l'un des « parents » (horaires décalés ou travail à domicile de la mère en majorité). 38% sont gardés par un-e assistant-e maternel-le et 21% en crèche.
- **Dans 15% des cas**, l'un des parents travaille à temps partiel long (+50%) : 42% de ces enfants sont gardés par ce « parent »; 33% par une assistante maternelle et 17% en crèche.
- **Dans 5% des cas**, l'un des parents travaille à temps partiel court (– de 50%) : 77% de ces enfants sont gardés par ce « parent »; 5% par une assistante maternelle; 12% en crèche.

= Le congé parental et le temps partiel jouent un rôle important (modes d'accueil insuffisants)



Le congé parental et les allocations (CLCA et « Prepara »)

Le congé parental a fait débat en France... Jugé trop long, discriminant à l'égard des femmes les moins qualifiées, il est pour d'autres une bonne alternative à l'accueil public d'enfants (présence d'un « parent »); il permet un break pour les « parents ». Il est intéressant quand il est pris à temps partiel. Il offre une garantie de retour à l'emploi (congé parental et allocation).

- **En 2010, le CLCA concernait plus de 539 000 bénéficiaires (97% de femmes),** dont la moitié serait restée active sans cette mesure.
 - 72% des femmes ont un emploi avant le CLCA temps plein, elles ne sont plus que 62% dans ce cas à la sortie.
 - Le CLCA à temps partiel renforce le temps partiel après : 25% à temps partiel avant et 50% après le CLCA
- Des effets sur les salaires et carrière après: chaque année d'interruption correspond à 10% de salaire en moins

Réforme de 2014: la Prepara pour partager le CP? :

- 1^{er} enfant : 6 mois pour chaque parent
- au 2^{ème} enfant : 24 mois pour l'un ou l'autre parent et 6 mois supplémentaires chacun si pris par les 2 parents (jusqu'au 3 ans)...

Montant en baisse de 500 à 390 € par mois environ

Résultats négatifs : baisse considérable du recours au CP : **de 600 000 en 2006 à 271 900 en 2017 (-43%)** et progression très faible pour les pères (4%).

Quid au bout de 2 ans de CP: pas de nouvelles places d'accueil= **retrait des F du marché du travail plus fort...**



Le temps partiel

- **Le temps partiel** est en partie lié aux enfants (leur âge et leur nombre)
 - Globalement, en 2017, 30,6% des femmes en emploi sont à temps partiel (8% pour les hommes) mais ces chiffres augmentent (pour les femmes) avec le nombre d'enfants et plus ils sont jeunes:
 - 43,3% des mères de 2 enfants et 50% des mères de 3 enfants... (dont le plus jeune a –de 3 ans) sont à TTP

MAIS:

- Rappelons que **31,8% des femmes sans enfant (de – 18 ans)** sont aussi à temps partiel
- Les jeunes (-25 ans) occupent 10,9% du TTP mais ne représentent que 7,6% de l'emploi total
- Les 50-64 ans occupent 31,7% du TTP mais ne représentent que 28,4% de l'emploi total
- La raison principale pour occuper un TTP est désormais: « **n'a pas pu travailler davantage dans son emploi** » (42,2% des F et 50,4% des H) loin devant « s'occuper des enfants et des personnes âgées : (24,5% pour les F et 5,3% pour les H).



Temps partiel : quelles logiques ?

En réalité, plusieurs logiques co-existent (au moins 5!)...

- o **Une politique de l'emploi** des années 90 (exonérations des cotisations patronales)
 - o **Une politique de gestion de la main-d'œuvre** de certaines entreprises: développement du TTP « contraint » (horaires décalés, sous-emploi), féminisé (82%) et peu qualifié...
 - o **Une demande pour un aménagement du temps** (demande de temps partiel de salarié.e.s)... mais sous contrainte et à quel prix ? (carrière, promotion, retraite partielles aussi...) = perte d'autonomie financière...
 - o Une demande face à des **conditions de travail difficiles** (infirmières...).
 - o **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 en France



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 domicile, 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. (à la différence des Pays-Bas), faible autonomie financière... **le temps partiel est la cause principale des bas et 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 (maudite) des temps !



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

- Loi visant à limiter le temps partiel court (-24 heures) SAUF dérogation de branches:
- 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 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...) !!

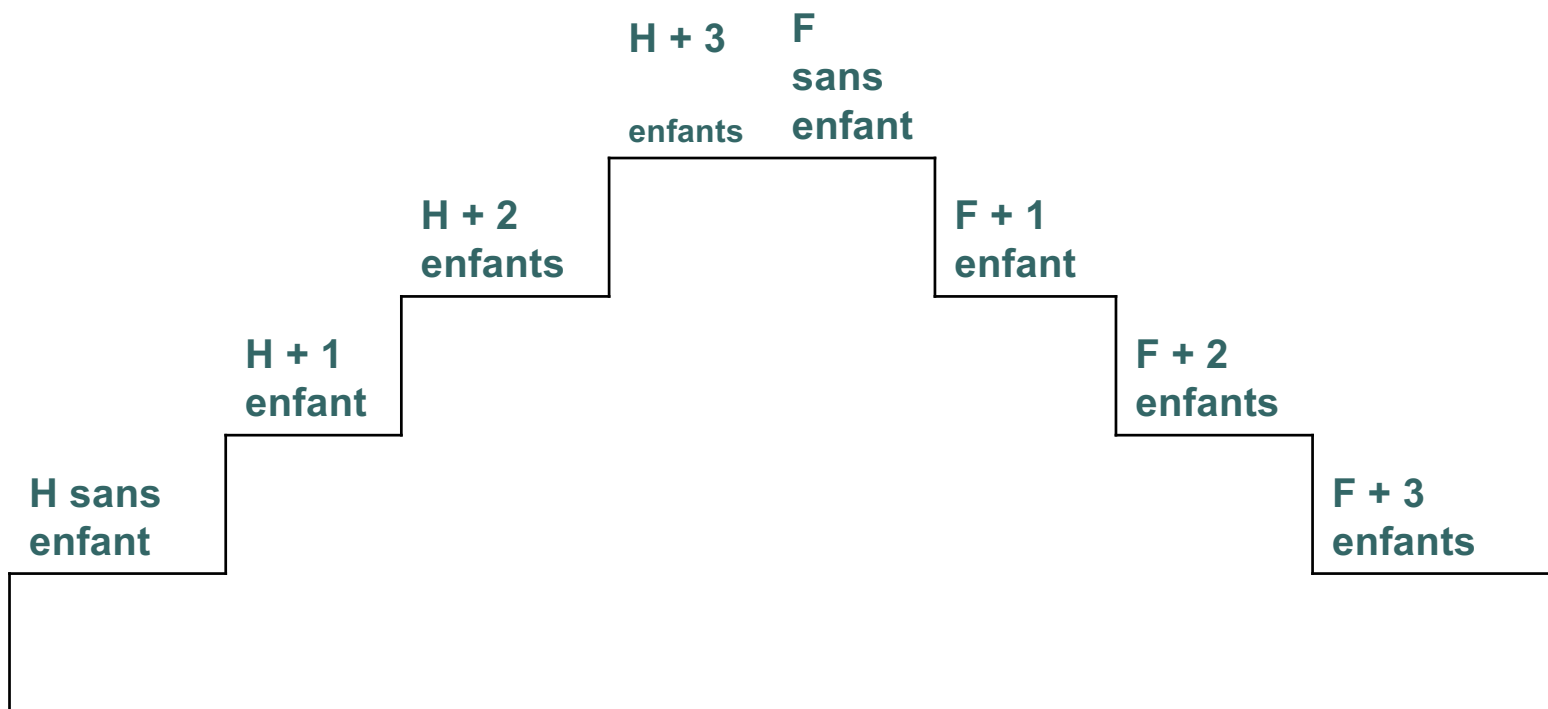


Du côté des femmes cadres

- Pression temporelle : modèle de la disponibilité et du présentéisme (temps de travail des cadres autour de 44h; 13% en forfait-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 (**la charge mentale**) 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... et au temps partiel?



Le podium des promotions chez les cadres





Temps domestiques et 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!!



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

	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



Rôle du statut professionnel dans le partage des tâches

Le statut prof des F joue sur la durée des tâches domestiques et sur leur partage:

- Une F sans emploi effectue 85% des tâches (durée 27 h hebdo)
- Une F à temps partiel: 75% (18h)
- Une F à temps plein: 70% (15h30)
- Les F diplômées et qualifiées font 60% des tâches
- Les ouvrières et employées: 80%



Enquête Ifop sur le partage des tâches domestiques et familiales

Octobre 2019 : échantillon 5000 femmes de 5 pays d'Europe dont 1000 françaises:

- 73% des françaises en couple (**88% des italiennes**) disent en faire plus que leur conjoint dont 44% disent en faire **beaucoup plus** (69% des italiennes). Ces femmes sont surtout de milieu populaire avec faible salaire (-1000€/mois)
- **48% des F disent se disputer sur le partage des tâches** (dont 15% souvent et tout le temps) et 42% des H
- Selon elles, 71% des H ne repassent jamais, 53% ne font pas le ménage,... mais 75% sortent les poubelles, 51% cuisinent...



II. Le temps un levier pour l'égalité? ?

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



Les enjeux de l'articulation des temps pour l'entreprise

L'articulation des temps est, du point de vue de l'égalité, un « investissement social » et un « stimulateur de performance » (ANI 2004) ;

- **Enjeu éthique et démocratique** : enjeu également d'équité et de paix sociale ! C'est un des thèmes prévus dans **les accords égalité professionnelle**.
- **Enjeux économiques** (en termes d'emploi et de marchés)
- **Enjeux de communication externe** et visibilité d'engagement (cf. internet : accords égalité / diversité : directement sur le site des entreprises...)
- **Développement de la communication interne, du dialogue social**.



Une plus grande efficacité dans l'entreprise

- **Baisse du petit absentéisme** : on estime que 7% de l'absentéisme = soucis familiaux (santé, transport, horaires des modes d'accueils...). Estimation du coût de l'absentéisme: de 4 à 12% de la masse salariale...
- **Baisse du turn-over**: coût d'un départ et d'un renouvellement est élevé (d'1/2 à 3 salaire annuel par salarié.e).
- **Mieux gérer les questions familiales** au travail: enquête 74% de cadres estiment gérer des contrariétés de la vie quotidienne au travail . (IFOP). Temps de travail consacrés à la vie hors travail...
- **Limiter les risques du présentéisme** : « culture française »; performance rime avec présence. C'est faux! Le présentéisme a des conséquences néfastes pour les salariés (épuisement, stress..) mais aussi pour l'entreprise (manque de concentration, risque d'erreurs...). Etude médicale : le présentéisme atteint 61% des coûts totaux liés à la santé dans une entreprise (avant les frais médicaux et l'absentéisme!).
- **Meilleur engagement de salarié.e.s**: motivation des salarié-e-s, fidélisation, meilleure considération dans l'entreprise, meilleure conditions de travail



4 axes d'expérimentation en entreprise

- **1. Sensibilisation et formation** : place de la **parentalité** et rôle du père (charte des temps, mesures d'accompagnement des pères)
- **2. L'organisation du temps de travail** : aménagement des horaires, temps partiel annualisé et réversible, RTT, droit à la déconnexion, télétravail?
- **3. Les services** : crèches d'entreprise, inter-entreprises, accompagnement des parents et aidants familiaux recherche de solution; conciergerie...
- **4. Le soutien financier** (compensation du congé de paternité, et des congés parentaux, primes de naissances, CESU pour accueil des enfants et soutien scolaire...)



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

- **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, horaires scolaires, transports, commerces...) et des entreprises... pour faciliter la vie des usager.e.s et des salarié.e.s ;
 - Recherche d'un équilibre pour ne pas « déplacer » la flexibilité d'un groupe de salarié.e.s (usagers) à un autres (salarié.e.s, employé.e.s 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% 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 **Étude Ecolinks:** « Travailler moins pour plus d'égalité » : la tendance à la RTT n'est pas achevée:

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)

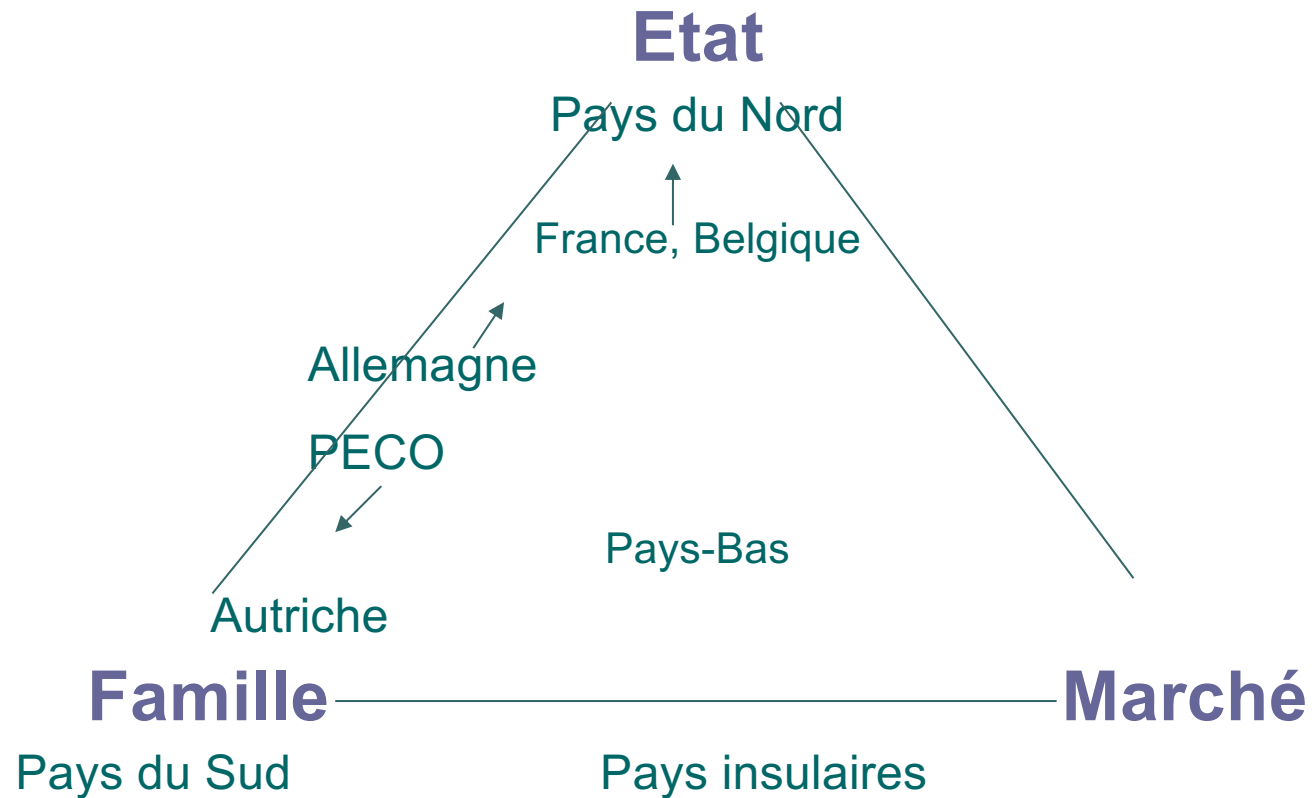
RTT vers 32h : une solution pour rééquilibrer le temps de travail H/F, tout au long du cycle de vie. Pour 3 raisons:

- Epuisement croissance éco et peu de perspectives de créations nettes d'emploi (+ effet du numérique);
- enjeux écologiques ;
- **aspirations à équilibre des temps de vie et à l'égalité...**

Utopie ou projet réaliste?



Et chez nos voisins?





1. Le « modèle scandinave »:

Assurer un accueil pour tous les enfants dans le Nord de l'Europe (mais surtout à partir de 1 an) avec un **congé parental bien rémunéré**, des **taux d'emploi féminin** et de **fécondité assez élevés**.

ex: **Suède** : plus de 70% des enfants de 1 à 3 ans en crèches et structures préscolaires ; 91% des 4 à 5 ans – 70% en structures extra-scolaires + congé parental de 15 mois à 80% du salaire :CP partagé en partie « 2 mois du pères »



2. Le modèle « continental »

Marque encore forte du modèle de « Monsieur Gagnepain » :
Droits en partie familialisés ; Temps partiel et congés longs peu rémunérés pour les femmes plutôt que des services collectifs (taux d'emploi moyens et de fécondité faibles)

Allemagne : 10% des moins de 3 ans (36% nouveaux Länders) ; 89% de 3 à 6 ans et 1/2.

Pays-Bas : 43% moins de 3 ans ; 100% des plus de 3 ans. TTP très fort

Évolution en cours en Allemagne et Pays-Bas (développement des modes d'accueil et d'un congé mieux rémunéré, incitation des pères...mais avec la crise....**et horaires d'accueil courts** (incompatibles avec couples bi-actifs à temps complet)



3. Le modèle « méridional »

Modèle familialiste fort : laisser aux familles la responsabilité de l'accueil des plus petits (faible taux d'emploi (sauf au Portugal) et faible fécondité) :

Italie : 6 à 28% des moins de 3 ans ; Mais 91% de 3 à 5 ans

Espagne : 10 à 38% des moins de 3 ans ; 98% des enfants de 3 ans ;

Portugal : 19 à 33% des moins de 3 ans ; 75% des plus de 3 ans

Des congés parentaux parfois longs mais non payés. Progrès sur l'accueil des enfants



4. Le modèle « insulaire »

Systeme libéral prégnant : l'État intervient peu sauf face à la pauvreté (notamment des mères isolées); Temps partiel fort, faible congé et faible accueil (mais taux d'emploi et de fécondité assez élevés)

Royaume-Uni : 27 à 35% des moins de 2 ans ; 58% des 3 à 4 ans

Irlande : 24% des moins de 3 ans 60 à 85 %? des plus de 3 ans

Congés parentaux courts peu ou pas payés



5. Les Pays d'Europe centrale et orientale (PECO)

Un retour aux valeurs traditionnelles et familialistes ? (taux d'emploi féminin parfois très faibles (Malte, Hongrie, Pologne...) et taux de fécondité très bas : **désinvestissement de l'État et poids de la religion sur les rôles sexués**

- **Hongrie** : 7% des moins de 3 ans ; 81% des plus de 3 ans

Lituanie : 9% des moins de 3 ans ; 62% des 3 à 6 ans

Congés parentaux de 6 mois à 3 ans (parfois non payés (Chypre et Malte); parfois au forfait (dans 4 pays) ou en fonction du salaire (Slovénie : 9 mois à 100% mais 3 réservés au père...))



6. Des systèmes « hybrides »

France : une situation intermédiaire et des logiques contradictoires... (taux d'emploi moyen, taux de fécondité élevé)

assez bon accueil des moins de 3 ans et 100% des plus de 3 ans; congé parental faiblement payé mais des systèmes de réductions d'impôts pour la garde des enfants de parents surtout aisés... : **des écarts croissants parmi les femmes?**



Quelles perspectives?

- Relancer le débat sur le temps comme levier de l'égalité par l'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; Congé de paternité renforcé ; congé parental mieux rémunéré et partagé ; relance des débats sur la RTT et défense des 35h...
 - **Les entreprises** : remise en cause du modèle du présentéisme (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** pour tous et toutes (non qualifié.e.s et qualifié.e.s)...
 - **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
- **Vers une société où femmes et hommes seraient à la fois apporteur-e-s de revenus et pourvoyeur-e-s les soins (Nancy Fraser)?**