



ANALYSE

2018/22

Travailler moins ... pour bossier plus ?

Travailler moins... pour bossier plus ?

La réduction du temps de travail est inscrite dans notre Histoire moderne. Comme l'explique Blanche Garcia, permanente Femmes CSC Brabant Wallon, cette tendance est présente depuis longtemps : « *La diminution du temps de travail a été amorcée dès la fin du 19^{ème} siècle avec une réduction du nombre d'heures prestées, d'abord, puis avec l'octroi de jours de repos. Le nombre de congés payés a également augmenté au fil du temps.* » Une tendance qui stagne cependant, selon elle : « *Depuis le début des années 2000, il n'y a plus eu d'évolution en terme de réduction du temps de travail. La CSC estime donc qu'il est légitime de revendiquer une nouvelle diminution.* »¹

Pour autant, cette diminution peut être déclinée de multiples façons, comme dans le cas de cette entreprise de pièces automobiles où le nombre d'heures prestées sur la semaine varie selon la charge de travail des différentes périodes de l'année. Ainsi, les employés peuvent travailler 40 heures par semaine lors des périodes de rush et 28 heures à d'autres moments.

Annie Cornet, sociologue spécialisée en « genre et diversité au travail », souligne qu'une réduction **collective** du temps de travail a le mérite de gommer l'orientation « genre » d'une réduction individuelle volontaire, celle-ci étant encore majoritairement demandée par des femmes. Selon la dernière étude de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) sur la répartition genrée du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière, le nombre de travailleurs qui choisissent de profiter du congé parental a triplé en moins de quinze ans, soit entre 2004 et 2017. La part d'hommes prenant un congé parental ou un crédit-temps ne cesse d'augmenter, certes, mais on est très loin d'une égalité hommes-femmes. En 2017, 68 % des congés parentaux étaient pris par des femmes²

Les études montrent en effet clairement que l'utilisation, pour les femmes, de ce temps libéré sert essentiellement... à travailler davantage ! Une femme travaillant à mi-temps et qui assure également la charge de la maison, des enfants, etc. travaille plus sur 24 heures qu'une femme travaillant à temps plein. Ce phénomène peut notamment s'expliquer par le fait que celle-ci se sentira plus facilement « autorisée » à déléguer à son conjoint ou à faire appel à une aide extérieure qu'une femme travaillant à temps partiel qui estime de son « devoir » de tout prendre en charge. Mécanisme pervers de la culpabilité de ne jamais en faire assez, encore trop souvent présent chez les femmes... Pour éviter cela, Annie Cornet souligne qu'il faut absolument continuer à insister sur l'importance du partage des tâches et sur la place des pères en rendant la participation des hommes à la maison légitime.

Les grands-parents aussi concernés

La question de la gestion du temps ne se pose plus uniquement pour les parents mais, depuis peu, également pour les grands-parents.

Bien souvent, ils sont encore actifs lorsque naissent les petits-enfants et les voilà, à leur tour, plongés dans le casse-tête de la répartition temps de travail/temps pour la famille. Ces grands-parents manifestent clairement leur volonté de jouer un rôle auprès des petits-enfants mais sans sacrifier tout leur temps libre, c'est pourquoi ils font des demandes de réduction du temps de travail. Et les demandes émanant des grands-pères sont de plus en plus fréquentes. Annie Cornet en dévoile l'une des raisons : « *Ces hommes sont souvent rattrapés par la culpabilité d'avoir tout sacrifié pour leur vie professionnelle quand ils étaient pères et s'investissent auprès de leurs petits-enfants. Les grands-parents viennent également en soutien dans les nouvelles formes de familles (monoparentales, recomposées...)*. »³

Blanche Garcia, permanente Femmes CSC, livre une autre explication : « *Souvent, ce sont les hommes qui peuvent bénéficier de crédits-temps en fin de carrière car ils n'ont pas réduit leur temps de travail auparavant.* »⁴

Tiercé perdant

La réduction du temps de travail n'est pas sans conséquences sur la carrière des femmes. Blanche Garcia tire la sonnette d'alarme : « *L'impact le plus important est celui sur la pension. Le temps partiel est pénalisant financièrement. Être femme au foyer, c'est faire un pari sur un cheval pour qu'il subviene à nos besoins jusqu'à la fin de notre vie. Les Femmes CSC sont pour l'autonomie financière des femmes pour qu'elles ne soient pas en situation de dépendance à la pension. Une autre raison, déjà citée plus haut est qu'une femme à temps partiel en fait finalement plus qu'une femme à temps plein.* »⁵

Sur base du constat que ce sont essentiellement des femmes qui en font la demande et cela leur est préjudiciable, le syndicat plaide davantage pour une diminution généralisée du temps de travail plutôt que sur base d'un choix. Blanche Garcia livre d'ailleurs un exemple significatif : « *Quand une femme vient me demander des informations sur un crédit-temps à mi-temps, je lui demande plutôt de réfléchir à la possibilité d'une réduction d'1/5 temps pour chacun des conjoints qui réduit l'impact négatif porté par les femmes. Je pense qu'il est très important qu'au niveau du soin des enfants, par exemple, le papa prenne sa place. Je dis souvent, sous forme de clin d'œil, qu'un bébé pleure aussi dans les bras de sa maman !* »⁶

Annie Cornet, sociologue, évoque un aménagement du temps de travail qui rencontre un succès croissant : « *Le télétravail peut aussi être une piste. On constate une montée en puissance à l'heure actuelle. Cela présente des avantages et des inconvénients, il faut juste être bien attentif à séparer les moments vie privée vie professionnelle.* »⁷ Le risque est effectivement, encore une fois essentiellement pour les femmes, de se retrouver à intercaler des tâches pour la maison et de ne plus se ménager de pauses.

Blanche Garcia souligne d'ailleurs que le télétravail peut aussi s'effectuer via des antennes délocalisées, plus proches du domicile. Les espaces de co-working fleurissent depuis quelque temps, proposant une autre manière d'aborder le travail.

La valeur de l'exemple

La réduction ou réorganisation du temps de travail pour les femmes est étroitement liée à une réflexion sur la recomposition du temps des femmes. Cela passe aussi parfois par une remise en question du fonctionnement du couple, avec des femmes qui délèguent sans culpabilité et des hommes qui font leur part. Les organisations syndicales et des mouvements en faveur des femmes ont mené des actions très visibles en ce sens mais ces changements de mentalité doivent s'opérer de manière diffuse à tous les niveaux, y compris dans les médias et les séries télé qui contribuent à véhiculer un certain type de message. Annie Cornet insiste aussi sur la valeur de l'exemple : « *Il faut également donner une légitimité aux pères qui veulent concilier vie privée/professionnelle. Le monde politique a aussi valeur d'exemple dans ce domaine ainsi que les entreprises où, par exemple, on accepte que les cadres réduisent leur temps de travail. Je pense que nous pouvons être optimistes et que les jeunes générations ne vont pas se laisser faire dans ce domaine et c'est très bien car le temps pour les loisirs est, lui aussi, légitime.*

En fait, nous n'avons pas à justifier de raison pour demander une diminution du temps de travail. Il n'y a pas de raison plus légitime qu'une autre. »⁸

La vigilance est donc de mise pour que la réduction du temps de travail ne se transforme pas en surcharge de travail : avoir plus de temps ne signifie pas que ces heures disponibles doivent être consacrées à en faire plus pour la maison, les enfants, le conjoint, etc. S'imposer de faire des goûters maison alors qu'on n'a pas d'affinité particulière pour la pâtisserie, se refuser une aide-ménagère parce qu'on travaille à mi-temps, les exemples se trouvent aisément et il est grand le risque de se sentir « dans l'obligation de »... faire mieux, faire plus. Où est alors le gain ?

Une revendication de notre mouvement en vue des prochaines élections législatives de mai 2019 sera la demande de prise en compte d'un congé parental, pour un des conjoints, de 2 ans et demi, avec compensation salariale et prise en compte du temps de ce congé pour le calcul de la retraite

Mélissa Pizzolon
Chargée de campagne de sensibilisation



Avec le soutien de



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



CULTURE.BE

Cette analyse est disponible au format PDF sur notre site Internet www.acrf.be

L'ACRF-Femmes en milieu rural souhaite que les informations qu'elle publie soient diffusées et reproduites. Toutefois, n'oubliez pas, dans ce cas, de mentionner la source et de nous transmettre copie de la publication.

Merci !

¹ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.

² Le Soir 02-10-18 <http://www.lesoir.be/181727/article/2018-10-02/de-plus-en-plus-de-travailleurs-prennent-un-conge-parental>

³ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.

⁴ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.

⁵ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.

⁶ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.

⁷ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.

⁸ Propos recueillis lors de la journée d'étude de l'ACRF-Femmes en milieu rural du 25 septembre 2018 sur le thème de la réduction du temps de travail.