

Séminario europeo sobre : tiempos, actividades, sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género.

TEMPS, TRAVAIL ET GENRE

Margaret Maruani

CNRS Paris

(Texte provisoire. Ne pas citer)

Le temps de travail est une question essentielle pour lire la différence des sexes, pour analyser les rapports sociaux de travail contemporains et les saisir dans leur contexte historique.

En Espagne, en France et partout en Europe, le temps de travail est au cœur de l'actualité. Réduction, aménagement, diversification, flexibilisation : les enjeux politiques et sociaux sont multiples et complexes.

Car nous sommes bien loin de l'époque où la régression du temps du labeur était une condition de vie et de survie de la classe ouvrière. Nous avons passé la période des revendications de travailler moins pour vivre mieux. Aujourd'hui, la pression de la crise de l'emploi a changé les termes du débat : le temps de travail contre le chômage, ainsi pourrait-on résumer le propos.

Mais le travail du chercheur, en la matière, commence par la déconstruction des catégories du sens commun. Dans ce domaine, il consiste notamment à sortir des évaluations, forcément hasardeuses, des politiques publiques - qui pourra jamais dire avec certitude combien d'emplois ont été créés par la réduction du temps de travail à 35 heures ? Il réside également dans la rupture avec une vision linéaire de l'histoire qui inscrit la diminution du temps de travail sur la pente naturelle du progrès social.

Il consiste enfin à se tenir à distance des poncifs technocratiques et journalistiques sur la "conciliation" entre temps de travail et vie familiale.

Les effets des transformations des temps de travail sont divers et contradictoires : relâchement de la durée du travail, mais durcissement des contraintes temporelles ; augmentation du temps de loisir, mais intensification du travail productif ; diversification, mais éclatement des temps de travail ; homogénéisation des comportements d'activités féminins et masculins, mais différenciation de leurs statuts d'emploi par leurs temps de travail.

Le temps nous renseigne sur le travail et sur la société. Les redistributions du temps de travail contribuent à reconfigurer les rapports sociaux dans l'entreprise, à tracer des lignes de démarcation entre catégories de salarié-e-s : entre ceux qui ont la liberté de leurs horaires et ceux qui vivent dans la contrainte de temps imposés ; entre ceux qui ont un temps de travail régulier et régulé et ceux qui travaillent sur des horaires décalés ou imprévisibles. Dans tous les cas, au-delà du temps lui-même c'est du statut de l'emploi et de la position professionnelle qu'il s'agit.

C'est également un des éléments essentiels de la distinction entre emplois féminins et masculins, un de ceux qui contribuent le plus certainement à recomposer différences et inégalités.

A l'appui de cette thèse, je traiterai du travail à temps partiel en tentant de montrer comment il a été construit comme une forme d'emploi socialement destinée aux femmes et comment, au-delà du temps, c'est du statut professionnel et social des individus qu'il s'agit.

Dans une période où les modalités de réduction du temps de travail se diversifient, le travail à temps partiel est-il en voie de se fondre dans la tendance générale à la diminution du temps de travail ? Qu'est-ce qui différencie le travail à temps partiel des autres formes de réduction du temps de travail ? Autant de questions qui amènent à regarder en quoi le travail à temps partiel se distingue du travail dit

« normal », c'est-à-dire du travail à temps plein, en même temps qu'il s'éloigne des autres formes de réduction du temps de travail.

Les définitions du travail à temps partiel

Pour y voir plus clair, un rapide retour sur les définitions du travail à temps partiel s'impose. Car ce que l'on nomme travail à temps partiel ne se confond pas avec un temps de travail précis. Il est toujours relatif à une durée normale, légale, conventionnelle ou usuelle. Différentes acceptions se côtoient :

- le Bureau international du travail définit le travail à temps partiel comme un « emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit ».
- L'Union européenne conçoit le travail à temps partiel comme une forme d'emploi caractérisée par « un horaire inférieur à l'horaire normal ou plein en vigueur dans l'entreprise ou le secteur économique choisi » ou encore « par un horaire inférieur à l'horaire légal, conventionnel ou usuel ». Pour Eurostat, l'office statistique des communautés européennes, le travail à temps partiel est défini sur la base d'une auto-évaluation des travailleurs.
- Pour l'OCDE, le travail à temps partiel ne concerne que les personnes travaillant moins de trente heures par semaine, ce qui en sous-estime notablement l'importance.
- Les définitions réglementaires nationales varient très fortement d'un pays à l'autre, même au sein de l'Union européenne. En dehors de la France et de l'Espagne, la plupart des pays ne possèdent aucune définition légale. En France, depuis 2000, on considère comme salariés à temps partiel ceux dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle : le travail à temps partiel concerne désormais tous ceux qui ne travaillent pas à temps plein. Aux Pays-Bas, on recense les travailleurs à temps partiel à partir de 35 heures hebdomadaires ; au Danemark, entre 15 et 30 heures.

Le nombre d'heures à partir duquel on quitte le domaine du travail à temps plein pour entrer dans celui du temps partiel est donc éminemment variable : ce peut être 30,

32 ou 35 heures. Dans tous les cas, le travail à temps partiel ne se définit donc pas par un temps de travail, mais par un écart à la norme : travailler à temps partiel constitue une dérogation à la norme sociale qui identifie l'emploi « normal » à du travail à temps plein. Ce n'est pas le nombre d'heures travaillées qui constitue l'unité de la catégorie, c'est le fait qu'il y ait dérogation à la norme. En ce sens, au-delà de la diversité des approches réglementaires et statistiques, le travail à temps partiel peut être défini comme de l'emploi « a-normal » (Maruani et Michon, 1998). Il se différencie du travail « normal » en même temps qu'il se distingue d'autres formes de travail réduit.

Travail à temps partiel et pré-retraite progressive

De fait, l'unité de la catégorie travail à temps partiel se construit principalement par sa dimension sexuée. D'autres formes de réduction du temps de travail existent, qui ne se nomment pas travail à temps partiel parce qu'elles concernent les hommes autant que les femmes. Ainsi en est-il du traitement différencié du travail à temps partiel et des pré-retraites. Une recherche menée à partir de l'analyse des accords d'entreprise, de branche ou de profession sur le temps de travail signés en 1993-94 (Maruani et Michon, 1998) permet de pointer ce mécanisme. On constate en effet que dans la plupart des accords, les pré-retraites progressives – que l'on se garde bien d'appeler pré-retraites à temps partiel – et le travail à temps partiel sont « traités » de manière toute différente. Dans les deux cas, il s'agit pourtant de la même chose : une réduction du temps de travail individuel assortie d'une diminution de salaire. De fait, la pré-retraite progressive n'est rien d'autre qu'une forme de travail à temps partiel. Mais la nommer ainsi serait l'assigner aux seules femmes. Pré-retraite progressive et travail à temps partiel font donc l'objet de chapitres distincts, comme s'il s'agissait de deux situations différentes. Enfin, et cela se voit aux conséquences sur les rémunérations, pré-retraites progressives et travail à temps partiel n'ont visiblement pas le même statut social.

La pré-retraite progressive s'accompagne presque toujours d'une compensation conséquente des pertes de rémunération, alors que le travail à temps partiel réduit en général le salaire au prorata des réductions du temps de travail. Et lorsqu'il y a compensation pour tous, il reste toujours un avantage quantitatif pour les pré-retraites. Ainsi, dans tel accord d'entreprise, le travail à mi-temps est-il payé 57,5% du plein temps pendant que les pré-retraites à mi-temps sont rémunérées à 68% du temps plein. Dans tel autre, les pré-retraités progressifs bénéficient d'une allocation complémentaire située entre 25 et 30% du salaire de référence alors que les salarié(e)s à temps partiel reçoivent une allocation correspondant à 10-20% du salaire de référence.

Le travail à temps partiel, on le voit à la lumière de ces exemples, obéit à des normes juridiques, réglementaires et conventionnelles extrêmement floues et mouvantes, mais à des normes sociales fortes. Comment comprendre sinon qu'une réduction du temps de travail assortie d'une diminution de rémunération se nomme tantôt travail à temps partiel, tantôt pré-retraite progressive ? Travailler à temps partiel, ce n'est pas seulement travailler moins, c'est avoir un statut particulier, une position spécifique – généralement réservée aux femmes.

Travail à temps partiel et chômage partiel

La même question de définition et de frontière peut se poser entre travail à temps partiel et chômage partiel. La différence de situation « objective », en tous cas, est de taille : le chômage partiel est une mesure temporaire assortie d'une compensation salariale partielle ou totale ; le travail à temps partiel est une transformation durable du contrat de travail qui s'accompagne toujours d'une réduction de salaire.

Un exemple ici :

Un exemple tiré d'une enquête sociologique (Maruani et Nicole, 1989) sur une entreprise aux prises avec un problème de « sureffectifs ».

Trois possibilités sont proposées aux salariés, trois solutions qui suggèrent autant de modalités du partage de l'emploi : une charrette de 146 licenciements « secs » ; la réduction du temps de travail à 35 heures pour tous (sans compensation salariale) ; le travail à mi-temps pour 260 salariés.

Le syndicat opte pour la troisième solution et signe un accord avec la direction. Le lendemain, c'est l'ensemble des femmes de l'usine qui se voient proposer le choix entre le mi-temps ou la porte. Toutes choisissent le travail à temps partiel. Dès

l'entrée en vigueur de cet accord, les femmes mises à temps partiel se voient contraintes d'effectuer, en sus de leurs 19h30 hebdomadaires, des heures supplémentaires. De leur côté, les hommes voient leur plein temps grignoté par du chômage technique. De fait hommes et femmes ont un temps de travail réel quasi identique.

Dans ces conditions, quelle différence ? Quelle différence entre un homme à temps plein qui parfois ne travaille que la moitié du temps parce qu'il est en chômage technique et une femme à mi-temps qui, à certaines périodes, travaille à temps plein parce qu'on lui demande de faire des heures supplémentaires ? Ce serait oublier que le chômage partiel et le travail à temps partiel sont deux choses parfaitement distinctes. Le chômage partiel est indemnisé, pas le travail à temps partiel. Par ailleurs le mi-temps inscrit les femmes dans de nouveaux rapports sociaux et modifie fondamentalement leur relation à l'emploi, alors que le chômage partiel n'agit en rien sur tout cela. Même lorsqu'elles travaillent 39 heures, les ouvrières à mi-temps demeurent des demi-salariées.

Pour certaines, ce semi-retour au foyer prend la forme violente d'une perte de statut en forme de déni de travail : « Depuis que je suis à mi-temps, mon mari n'arrête pas de me dire : ça ne te gêne pas de manger, toi qui ne travailles pas... Tu ne gagnes rien, mais tu bouffes... » (interview d'une ouvrières à mi-temps, *ibid.* p.180).

L'épilogue de cette histoire est, de ce point de vue, significatif : un an après l'instauration du mi-temps, un bon nombre de femmes quittent l'entreprise avec une prime au départ qu'elles avaient refusée à l'époque où elles étaient salariées à temps plein. L'introduction du travail à temps partiel ne vient pas seulement moduler, aménager ou réduire le temps de travail. Elle redéfinit le statut social des différentes catégories de salariés. Elle redessine au sein d'une même entreprise les frontières de la différence entre les sexes. Ce n'est pas seulement, ce n'est même pas essentiellement le temps de travail qui est en cause : c'est le statut de l'emploi qui est atteint. Par un chantage au licenciement.

Dans cet exemple de cette entreprise qui a obligé les salariées femmes à passer du travail à temps plein au mi-temps, on a vu que ce passage n'avait pas modifié fondamentalement le temps de travail réel des unes et des autres. De fait, hommes et femmes travaillent toujours le même nombre d'heures, signe que l'on a autant besoin du travail féminin que du travail masculin. Mais en introduisant le temps partiel, la direction a établi une double gestion de la main-d'œuvre basée sur le statut du temps de travail : il y a le temps des hommes (un temps complet avec du chômage partiel si nécessaire) et le temps des femmes (un temps partiel avec des heures supplémentaires si besoin est). Le « partage du travail », ici, échappe à toute logique de la solidarité. Il est un partage sexué de l'emploi : hommes et femmes effectuent le même temps de travail, mais leur contrat de travail, leurs conditions d'emploi et leur statut les distinguent. Or, cet inégal partage n'est pas la simple réponse économique (réduction du temps de travail) à un problème économique (sur-effectif). Il obéit à une logique sociale forte.

Car cette double gestion de la main-d'œuvre s'est imposée avec la force d'une évidence : dès que l'on a parlé de travail à mi-temps, tout le monde en a

immédiatement déduit que cela ne pouvait concerner que les femmes. Dans ce cas, qui est loin d'être isolé, le partage de l'emploi repose sur *la définition* sociale de ce qui distingue emploi masculin et emploi féminin. Le travail à temps partiel, ici comme dans bien d'autres situations, n'est pas affaire de temps, mais de statut.

Réduction du temps de travail et travail à temps partiel

Le problème qui se pose à propos des pré-retraites et du chômage partiel ressurgit à propos de la réduction du temps de travail : le passage aux 35 heures va-t-il réduire ou accroître l'écart entre salarié(e)s à temps plein et à temps partiel ? Arithmétiquement, oui. Sociologiquement, c'est plus douteux. Que va-t-il se passer, en effet, lorsque dans la même entreprise on verra se cotoyer des salarié(e)s qui, bénéficiant d'une réduction collective du temps de travail, travailleront 35 heures payées 39, pendant que d'autres, s'activant à temps partiel, travailleront 30 heures payées 30 ? Va-t-on modifier les contrats de travail de tous pour que l'heure de travail vaille le même salaire ? Va-t-on permettre aux salarié(e)s à temps partiel de s'intégrer dans les nouvelles modalités de travail à temps complet réduit ? Va-t-on, au contraire, laisser le fossé se creuser entre des salarié(e)s dont les temps de travail se rapprochent mais que leur statut d'emploi distingue ? Sur le sujet, nous manquons évidemment de recul. Mais un certain nombre d'enquêtes montrent bien que si aucune disposition particulière n'est prise pour reconsidérer les modalités du travail à temps partiel lors d'une réduction collective du temps de travail, de nouvelles inégalités se créent entre salarié(e)s à temps partiel et à temps complet. Dans les cas étudiés par Tania Angeloff (1999) et par Rachel Silvera (1998) on voit que les différences de salaire s'accroissent pendant que les temps de travail effectif se ressemblent de plus en plus.

Chômage partiel, pré-retraites progressives, réduction collective du temps de travail : les différentes formes de travail à temps réduit ressemblent en bien des points au travail à temps partiel. Lorsqu'ils se pratiquent dans la même entreprise ils

fonctionnent souvent avec le même nombre d'heures de travail que les emplois à temps partiel. Pourtant, leur image est radicalement différente. Socialement, le travail à temps partiel demeure une forme d'emploi mineure, spécifiquement féminine, à part et à l'écart des autres modalités de travail à temps réduit. Le temps de travail n'est pas une unité comptable, c'est un indicateur social.

Ce que l'on a pu observer à propos du travail à temps partiel peut se retrouver sur d'autres formes de remodelage du temps de travail : qu'il s'agisse des rythmes et horaires journaliers, du travail décalé ou de nuit, de l'annualisation... le temps de travail est un marqueur social, caricatural et insaisissable à la fois. Travailler beaucoup peut être une signe extérieur d'importance professionnelle (le temps des cadres débordés) ou un indicateur d'infériorité sociale (le temps des ouvrier-e-s exténué-e-s). Travailler peu signifie tantôt un surcroît de liberté (la réduction du temps de travail aménagée) tantôt une grande servitude (les bas salaires du sous-emploi, les horaires éclatés du travail à temps partiel).

Le temps de travail est un filtre, un fil rouge pour lire les mutations qui traversent le salariat, pour décrypter les hiérarchies et les segmentations qui parcourent le monde du travail, pour repérer les différenciations qui s'y reconstruisent. Et pour comprendre les frontières entre emplois féminins et masculins.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Angeloff T., *Le question de temps ou redéfinition des représentations et du statut du travail à temps partiel : travail des femmes*, Thèse de doctorat, Université de Paris VIII, 1999

Concialdi P. et Ponthieux S., "L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord", *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, 1999.

Gauvin A. et Silvera R., "Le temps des femmes. Anciennes et nouvelles flexibilités" in Michon François (ed) *L'économie, une science pour l'homme et la société. Mélanges en l'honneur d'Henri Bartoli*, Publications de La Sorbonne, 1998.

Lallement M., *Temps, travail et modes de vie*, PUF, Paris, 2003

Maruani M. et Michon F., "Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel", *Economies et Sociétés*, série A.B. n° 20, 3/98.

Maruani M. et Nicole C., *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. Syros-Alternatives, Paris, 1989

Silvera R., "Les femmes et la diversification du temps de travail : nouveaux enjeux, nouveaux risques" *Revue française des affaires sociales*, n° 3, 1998.