

Travailleuses à temps partiel (in)volontaires, indispensables et exploitées

Dominique De Vos

The logo consists of a purple speech bubble with a white outline, containing the letters 'WAW' in white. The speech bubble is positioned to the right of the main text area.

WAW



Dominique De Vos

- Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes, présidente de la commission sécurité sociale et santé
- Présidente de la commission éco-soc du CFFB

NB : L'intervenante souhaite rappeler qu'une présentation PPT n'est qu'un support visuel et ne peut restituer toutes les nuances, précisions et contextualisations apportées lors d'une intervention orale.

Ce n'est pas aux femmes de changer, simplement en réclamant un traitement égalitaire,
C'est au monde du travail de se réinventer, en valorisant les « essentiels ».

Pourquoi s'intéresser au travail à temps partiel ?



- ✓ Représente une **réserve de main d'œuvre distincte**, pour des secteurs de services essentiellement
- ✓ **Variable d'ajustement** majeur de la politique de l'emploi
Objectifs économiques : productivité, pénuries, coûts, ...
- ✓ S'adresse implicitement **aux femmes**
- ✓ Décrit des carrières de femmes discontinues, mal prises en compte
- ✓ Malgré les lois et CCT exigeant la proportionnalité des droits, il est un foyer de **discriminations indirectes potentielles**

- ✓ Objectif national//européen à l'horizon 2030 : 80% d'actifs
- ✓ Taux féminin augmente depuis 1970. En 2024 : **70,1%**
- ✓ Taux masculin stagne. En 2024 : **76%**
- ✓ Taux temps partiel des femmes : **40,5%** (857.000)
des hommes : **12,8%** (283.000)
- ✓ NB. **Absences d'objectifs sociaux** : qualité des emplois, réduction de l'écart de genre, réduction de la précarité des femmes, augmentation de leur autonomie, ...

**! Le taux d'emploi féminin cache le temps partiel
et le temps partiel dope le taux d'emploi.**

- ✓ Temps partiel de « **prospérité** »//temps partiel « **de crise** »
- ✓ Entre 1977 et 1982, le chômage a doublé
- ✓ 1978 , mesures de **résorption du chômage** <-->réduction collective du temps de travail (refusée par le banc patronal)
- ✓ Encouragements officiels à accepter un emploi à temps partiel « **pour échapper au chômage** »
- ✓ Incitant ONEM : **l'AGR** (AR.1982) : accorde un complément d'allocation pour garantir un revenu égal à l'allocation au niveau chômage complet

- ✓ **Loi de juin 1981** : contrat normal avec *moins d'heures*; effectuées de manière régulière et *volontaire*, exige un contrat *écrit*; consacre le principe de *non-discrimination* et de *proportionnalité*
- ✓ **CCT n° 35** (février 1981) complète les mentions minimum dans le contrat de travail :
 - le *régime de travail* à temps partiel et l'horaire;
 - *l'horaire variable* et la procédure par laquelle le travailleur *est informé de cet horaire*, fixée par CCT de C. paritaire ; à défaut, l'employeur est tenu d'informer le travailleur de son horaire au moins 5 (7) jours ouvrables à l'avance;
 - la définition et les conditions de prestation des *heures complémentaires*, la *priorité pour l'obtention d'un emploi à temps plein* vacant pour lequel le travailleur à temps partiel détient les qualifications;
 - le principe de *rémunération proportionnelle*

Au niveau européen ...1997 !



Accord cadre sur le travail à temps partiel (juin 1997)

- Supprimer les discriminations TTPartiel et TTPlein
- Améliorer la qualité du TTPartiel
- Faciliter le développement du TTPartiel sur une base volontaire

- ✓ « *les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel à moins qu'un traitement différent soit justifié pour des raisons objectives* » (art.4 §1)
- ✓ et « *lorsque c'est approprié, le principe du prorata temporis s'applique* »
- ✓ « *Les employeurs devraient prendre en considération , autant que possible...* » (art.5.3)
- ✓ « *Pas de justification valable de régression du niveau général de protection des TTPartiel* » (art.6.2)

Directive 97/81 implique les Etats membres donc pas de régression par rapport à la situation existante.

Temps partiel forcé



- ✓ Plan de restructuration de **Beckaert**-Cockerill (Fontaine l'Evêque) : accord d'entreprise (15 oct.1982) «les femmes non cheffes de ménage passeront à temps partiel,...? pour éviter des licenciements des hommes »
- ✓ Remplacement par « les travailleurs des secteurs encollage, emballages et services généraux » cad 28 femmes
- ✓ **Collusion de toutes les parties** → *grève des femmes* → intervention du CLF et du VOK
- ✓ *Licenciement* de 13 ouvrières; les hommes prennent leurs postes, avec leur ancienne rémunération
- ✓ *Action en justice* sur base de la loi du 4 août 1978 : tribunal de travail de Charleroi reconnaît la **discrimination indirecte** mais n'annule pas les accords
- ✓ Pas de réintégration
- ✓ Indemnisation minimum : 6 mois de salaire
- ✓ *Plainte auprès de la Commission européenne* : réponse « le gouvernement belge ne peut intervenir dans le contenu des négociations entre partenaires sociaux »

Raisons de travailler à temps partiel



L'enquête sur les forces de travail d'Eurostat (questions fermées) :

- ✓ S'occuper des enfants et des proches parents **45% F et +/- 19% H**
- ✓ Maladies, ne trouvent pas de temps plein, ...
- ✓ Vouloir travailler à temps partiel +/- **10% F**

>>>> aller sur le terrain, contextualiser les situations, objectiver les réponses

Les enquêtes du CEC (2019 et 2020) : retourner la question

« ne seraient-ce pas les conditions de travail qui empêchent de travailler à temps plein ? »

- Choix de 4 secteurs selon le taux de féminisation et taux de temps partiel
 - *Commerce*
 - *Nettoyage*
 - *Soins de santé, maisons de repos*
 - *Banques & assurances (secteur de contrôle)*
- Rédaction d'un questionnaire, valable pour les 4 secteurs
- Démarche participative avec les travailleurs des 4 secteurs
- Soutien des organisations syndicales

- ✓ Profils des répondants hommes et femmes (âge, études, famille, sources de revenu)
- ✓ Positions dans l'entreprise (contrat-statut- fonction-...)
- ✓ **Organisation du temps de travail dans l'entreprise** (durée, horaires, rythme, intensité, ...)
- ✓ Raisons de travail à temps partiel (cf. Eurostat)
- ✓ Questions croisées
- ✓ Commentaires et suggestions libres

→ donnent des indicateurs de tendances

[Enquête sur le caractère \(in\)volontaire du temps partiel féminin](#)

Le travail à temps partiel est **GENRÉ**

- ✓ **Commerce** : 68 % de femmes à temps partiel, entre **20 à 32 H/semaine**
- ✓ **Maisons de repos** : 67 % de femmes à temps partiel en **moyenne de 19 H/semaine**
 - nécessité d'un 2ème emploi/revenu

<https://conseildelegalite.be/media/343/download?inline>

-**et Structurel** :
- 80 à 90% ont toujours travaillé à temps partiel
- Plus des 3/4 des répondants approchant de la fin de carrière a toujours travaillé à temps partiel **dans** l'entreprise
- 3/4 des répondants déclarent qu'il n'y a pas de temps plein disponible dans l'entreprise ou trop difficile à obtenir

- ✓ **Aimeraient travailler à temps plein** : Commerce (35%); Maisons de repos (45%)
→ **probabilité que le Tpartiel est involontaire (TPal)**
- ✓ Dans ce groupe, **80 % effectuent des heures complémentaires** et 45% en prestent **régulièrement** ou **presque toujours** (30 % pour les femmes et 45% pour les hommes) → **variable d'ajustement**
 - **Dans quelles circonstances ?**
 - *Compenser une absence (40%)*
 - *Augmenter un salaire (20%)*
 - *Terminer son travail (! secteur Finances)*
 - *Imposé par la hiérarchie*
 - *Compenser en congés (conciliation vie privée/vie professionnelle)*

- ✓ Flexibilisation du travail entraîne une intensification du travail, augmentation des rythmes
- ✓ → impact sur la santé
- ✓ → absentéisme

- ✓ → La charge de travail (pénibilité) rend l'augmentation des heures vers un temps plein impossible

- ✓ **Liées à l'organisation du travail :**
Commerce (40 %) et Maison de repos (33%)
- ✓ **Liées à la sphère privée** (enfants, personnes dépendantes, santé) :
Commerce (13%) et Maisons de repos (8%)

©! Réponses uniques et multiples → **les motifs s'interpénètrent**

- ✓ **Raisons qui empêchent d'augmenter le temps de travail :**
 - refus de la hiérarchie
 - raisons économiques de l'entreprise (avenant au contrat; flexibilité, variabilité)
 - + la pénibilité dans les maisons repos (charge globale et variabilité des horaires)

Conciliation des temps de vie ?

Horaires variables

- Maison de repos (85 %)
- Commerce (95%)

Prévisibilité difficile

- Maison de repos : max. 1 semaine à l'avance (64%)
- Commerce : 3 semaines à l'avance (50%)
- Dernière minute : Commerce (31%); Maisons de repos (27%)

! Pas d'aménagement d'horaires selon la situation familiale et la présence d'enfants



A l'adresse des autorités politiques

- ✓ Améliorer le mécanisme des heures complémentaires
<https://www.lachambre.be/doc/FLWB/pdf/55/3531/55K3531001.pdf>
- ✓ Investir dans les services de gardes d'enfants (horaires, personnel, salaires)
- ✓ Automatiser les AGR
- ✓ Revoir les conditions trop restrictives de l'AGR
- ✓ Pension : Supprimer la différence entre le temps partiel avec maintien des droits avec ou sans AGR
- ✓ Pension : revoir le système de la compression des heures en jours
- ✓ Evaluer la cotisation de responsabilisation

A l'adresse des commissions paritaires

- ✓ Allonger les délais de communication des horaires variables
- ✓ Faire respecter les droits à la priorité à un emploi à temps plein
- ✓ Diminuer les avenants trop fréquents
- ✓ Augmenter le personnel, normes d'encadrement des MR & MRS
- ✓ Souplesse de l'octroi des congés (MR et MRS)
- ✓ Promouvoir le travail en journée (Nettoyage)
- ✓ Enrayer la concurrence déloyale (Nettoyage)

Droit du travail

- ✓ Période d'essai : suppression
- ✓ Travail de nuit : perte de rémunération
- ✓ Travail du week-end : extension
- ✓ Horaires accordéon ?
- ✓ Travail étudiant : augmentation nombre d'heures max
- ✓ Flexi-job généralisé

✓ Travail à temps partiel

..... →



✓ **Travail à temps partiel**

- ✓ Suppression de la limitation d'embauche à moins du tiers temps
- ✓ AGR réservé au mi-temps et plus (5.572 femmes concernées, 2.846 hommes)
- ✓ Suppression des obligations de transparence des employeurs : publication des horaires dans le RT, annonce de la vacance d'un emploi à temps plein
- ✓ Suppression de l'obligation d'accorder la priorité à un emploi à temps plein

→ **Flexibilité accrue à la demande de l'employeur, contrôles impossibles**

→ **Suppression de la concertation en CP**

- ✓ Conditions pour **l'accès à la pension anticipée** : à partir de 60 ans et 42 années de carrière de 234 jours de travail effectif (remplissent les conditions : 5% des salariées et 14 % hommes; chez les fonctionnaires, 31 % d'hommes et 8% de femmes)
→ *impact négatif sur les TTP*
- ✓ **Réforme du bonus** : augmentation de la pension de 2%, de 4% à partir de 2031, de 5% à partir de 2040 par année prestée et si total de 35 années de carrière de 156 jours de travail effectif → *impact plus négatif sur les TTP*
- ✓ Introduction du **malus** : réduction de 2% de la pension par année d'anticipation, 4% à partir de 2031, 5 % à partir de 2041, si condition pour accéder à la pension anticipée → *femmes 2 X plus impactées que les H*
- ✓ Limitation des **périodes assimilables** : non prise en compte de périodes non travaillées au delà de 40 % ; et diminution de 5 % par année jusqu'en 2031 (exceptions : congé maladie, maternité, pour soins) → *Impact négatif sur les femmes*

→ **Le pension gendergap va se creuser**

- ✓ Extinction de la pension au **taux ménage**
- ✓ Remplacement de la pension de survie par une **allocation de transition** jusqu'à l'âge le plus précoce possible du partenaire survivant, pendant 2 ans (ou 3, 4 ans si enfants à charge), cumulable avec des revenus du travail
- ✓ Extinction de la pension de **conjoint divorcé**
- ✓ Encouragement au **splitting** des pensions : impact positif pour les petites carrières
- ✓ Contrôle des séjours à l'étranger des bénéficiaires de la GRAPA
- ✓ Refus de prise en compte de la **pénibilité**



WEBINAIRES Women At Work coalition



Ministerie van Arbeid
Ministerie van Sociale Zaken
Ministerie van Volksgezondheid



Women
At Work coalition



Jeudi 04/12 12h00-13h30

***Santé des Femmes au travail :
un enjeu clé pour l'égalité
et la prospérité***
avec Nathalie Dumont,
Cercle Olympe, Laetitia Vitaud,
experte sur l'avenir du travail,
et Filip De Groeve, expert santé

Jeudi 11/12 11h30-13h00

Le coût d'être mère
avec Valérie Lootvoet,
Université des Femmes,
et Ariane de Liedekerke,
Make Mothers Matter

Ressources

- <https://conseildelegalite.be/nouvelles/resultats-des-enquetes-sur-le-travail-involontaire-temps-partiel>
- [À qui s'adresse le travail à temps partiel ? À quoi sert-il ? |](#)
- [Le temps de travail à temps partiel sur l'agenda politique | Raad van de Gelijke Kansen](#)
- [Le temps de travail ne se partage pas équitablement – La revue du Carhop-Dominique De Vos](#)
- [Les méritantes , comment le monde du travail trahit les femmes, Lucile Quillet](#)



Responsable : Isabella Lenarduzzi isabella.lenarduzzi@jump.eu.com 0486/65.84.81

Coordinatrice : Stéphanie Tinel stephanie.tinel@jump.eu.com 0485/00.13.08