

**LE 8 AOÛT, C'EST TOUJOURS
LA JOURNÉE INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES POUR FO**

LE TEMPS PARTIEL FACTEUR D'INÉGALITÉS

Attaché au sujet essentiel que représentent les droits des femmes, FO aborde ce mois-ci la thématique du temps partiel, car cet aspect contribue aux inégalités entre les femmes et les hommes.

En 2019, 4,3 millions de salariés étaient à temps partiel. Cette population est d'environ 80 % féminine.

Selon l'INSEE, les salariées optent pour le temps partiel en fonction du nombre et l'âge des enfants à charge. Ces paramètres ont beaucoup moins d'influence sur le travail à temps partiel masculin.

41,8 % des salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel, cette proportion atteint 45,9 % pour celles dont le plus jeune enfant a moins de 3 ans.

Il ressort que le travail à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé, les autres raisons diffèrent selon le sexe.

Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de personnes âgées (26,1 % contre 6,2 % des hommes), alors que pour les hommes, le temps partiel est motivé par la recherche de complément de revenus ou d'une autre activité professionnelle (15,7 % contre 6,5 %) ou la poursuite d'études ou de formation (9,7 % contre 4,9 %).

Il ressort de ces constats que le choix du temps partiel pour les femmes est le plus souvent subi que réellement choisi et conséquent à la parentalité. Ces choix ont pour les femmes des conséquences sur le niveau de salaire, le déroulement de carrière et sur le niveau de retraite.

L'articulation des temps de vie est un élément central qui explique la différence entre les sexes pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. Les activités domestiques et parentales restent l'apanage des femmes. Les mères d'enfants de moins de 15 ans consacrent en moyenne 1 h 30 par jour au temps parental contre 30 mn pour les pères, 4 h par jour aux activités domestiques contre 2 h pour les pères (enquêtes INSEE et CEREQ).

Malgré une évolution des mentalités ces dernières années, il n'en demeure pas moins qu'à ce jour, cet état de fait ne va pas dans le sens de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Les entreprises se doivent de pallier cette situation et mettre en œuvre des organisations du travail prenant en compte le « hors travail », mais également en développant et en diversifiant les modes d'accueil des enfants. Elles doivent également promouvoir la prise de congés parentaux par les pères. En termes de rémunération, des actes concrets doivent permettre d'atténuer les effets négatifs du temps partiel pour les femmes et surtout il faut améliorer la protection des salariées en temps partiel afin que celles-ci ne subissent pas de double peine.

FO estime que ces choix subis de temps de travail, ne doivent pas s'accompagner de discrimination en termes de déroulement de carrière, ni en termes d'évolution salariale. Les entreprises de la Branche des IEG ont sur cet aspect des marges de progrès flagrantes.

