

Temps partiel



Le projet de loi gouvernemental de « Sécurisation de l'emploi », est débattu début avril par les parlementaires. Il reprend quasi intégralement l'accord national inter-professionnel signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF et les syndicats CFDT, CGC, CFTC. Présenté comme un accord « donnant-donnant », il consacre au contraire des régressions sociales majeures. Même le peu de mesures d'amélioration pour les salarié-es sont assorties de dérogations multiples. L'heure est à la mobilisation contre ces attaques inacceptables qui ne doivent pas acquiescer force de loi.

Le temps partiel ou le maintien des femmes dans la précarité

► Ce « nouveau droit pour les salarié-es », une « avancée décisive » selon la ministre aux droits des femmes, s'inscrit au contraire pleinement dans le déséquilibre général du texte. Le temps partiel a explosé en 30 ans, passant de 8 % de l'emploi total à près de 19 % aujourd'hui, soit plus de 4 millions de salarié-es. Parmi eux, 80 % sont des femmes (jusqu'à 84 % dans la grande distribution, 87 % dans l'éducation, la santé et l'action sociale, 88 % dans le nettoyage, 93 % dans les activités financières). Au total, plus de 30 % d'entre elles sont à temps partiel (contre 7 % des hommes).

► Les ouvriers/ères et employé-es subissent bien plus que d'autres la précarité (près de 30 % contre 10 % en temps plein), les horaires variables et irréguliers (tôt le matin, tard le soir, le week-end, avec des coupures dans la journée et des temps de transport importants), les bas salaires (mensuels mais aussi à l'heure : 11,2 € en moyenne contre 14,8 pour les temps plein), le faible accès aux droits sociaux (assurance chômage, assurance maladie) et à la formation, et au final de faibles retraites.

Les vrais problèmes non résolus

► Le gouvernement aurait pu par exemple, comme l'article L. 3123-30 du code du travail le lui permet par simple décret, « instituer des limitations du recours au travail à temps partiel » dans les professions et branches dans lesquelles « la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi ». Ou ratifier la convention n°175 de l'Organisation internationale du travail qui fait obligation d'adapter « Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle [...] de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ».

Au moins 24 heures par semaine : un plancher percé

► Cette durée minimale, qui est déjà celle de plus de la moitié des temps partiel, est un vœu pieux :

- ⇒ L'employeur peut la refuser aux salarié-es embauchés avant 2014,
- ⇒ Elle ne s'applique pas aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études
- ⇒ Elle ne s'applique qu'à défaut d'accord de branche étendu contraire
- ⇒ L'employeur peut fixer une durée inférieure à la « demande écrite et motivée du salarié » - comme si on pouvait refuser à l'embauche de « demander » un temps partiel de moins de 24 heures...

Des « journées ou demi-journées régulières ou complètes »

► De nombreux temps partiel ne laissent en réalité aucun temps libre. La formule alambiquée du projet de loi autorise toujours un horaire régulier mais éparpillé (demi journées régulières incomplètes) ou des journées complètes mais irrégulières, et sans aucune mesure sur le nombre et la distance des lieux de travail ou les interruptions dans une même journée ! De toute façon, ces mesures dites de « regroupement d'horaires » ne sont obligatoires que pour les salarié-es soumis à des contrats de moins de 24 heures par semaine.

La majoration des heures complémentaires : donnée et reprise

► Le projet de loi institue une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10^e de la durée prévue au contrat, qui sont actuellement payées au taux normal (soit un peu moins de 10 € par mois pour un-e salarié-e à 24 heures au SMIC... tout en permettant, par accords de branche, de réduire le taux de majoration des heures comprises entre le 10^e et le tiers de la durée fixée au contrat à 10 %, contre 25 % actuellement. Soit une perte de 25 euros par mois pour le/la même salarié-e !

► De plus, qu'est-ce qui justifie que les temps partiel, majoritairement féminins, n'aient pas droit à la même majoration de 25 % que les temps plein ?

Les compléments d'heures : une grave régression sociale

► Cette pratique dite aussi des « avenants temporaires » est actuellement interdite car considérée comme une fraude aux droits des salarié-es à temps partiel.

► Il s'agit d'embaucher sur une durée et un salaire a minima tout en se réservant le droit d'augmenter la durée du travail uniquement en cas de besoin (remplacements, surcroît d'activité...), y compris sur d'autres postes non équivalents. L'astuce consiste à faire signer un avenant temporaire qui permet de considérer qu'il s'agit, temporairement, de la durée normale du contrat et non d'heures complémentaires. L'employeur échappe ainsi aux limites du nombre d'heures complémentaires, aux majorations (le projet a beau jeu d'en créer de nouvelles !) et au droit du/de la salarié-e de faire pérenniser les heures complémentaires régulières.

**Non à la loi sur
l'insécurisation de
l'emploi !**