

Du temps, mais comment ? Les féministes et la « conciliation »

À en observer les enquêtes budgets-temps, il semble que la « double journée » des femmes ne relève pas du mythe : celles-ci exécutent 9h22 de travaux ménagers et 1h21 de tâches parentales en plus que les hommes, sur une semaine¹. Les congés parentaux sont majoritairement pris par les mères et les emplois partiels principalement attribués aux femmes mariées et cohabitantes. Même dans les couples plus égalitaires, la « charge mentale »² de la famille revient aux femmes. Car « il ne s'agit pas pour les femmes de simplement adjoindre à un type de travail un second type, de nature différente, et qui viendrait après. Les différents temps sont étroitement interpénétrés et imbriqués [...], se chevauchent, (...) font irruption les uns dans les autres et s'enchevêtrent [...]»³. » Ainsi peut-on distinguer les temps « multiformes », hétérogènes, et le temps-horloge, constitué de l'addition de temps successifs, basée sur une conception industrielle⁴. Le temps, construction sociale sexuée, trouve sa base dans la socialisation différenciée des filles et des garçons, et joue un rôle dans la répartition ultérieure des tâches au sein du couple⁵. Les femmes, comme les familles monoparentales figurent au nombre des « sur-occupés »⁶. La « disponibilité parentale » est rabattue sur le maternel⁷. A l'inverse, il est admis que « les hommes ne font pas le travail ménager « parce qu'ils n'ont pas le temps »⁸. »

Pourtant, le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter depuis les années 70, créant une « société paradoxale » dans laquelle les femmes plus diplômées que les hommes

¹ Glorieux, I. & Vandeweyer, J., *24 heures à la belge. Une analyse sur l'emploi du temps des Belges*, étude statistique n° 110, Institut National des Statistiques, 2002, p. 20.

² Haicault, M., « La gestion de la vie ordinaire en deux », *Sociologie du travail*, n° 3, 1984.

³ Annie Junter-Loiseau et Nicole Malpas, citées par Méda, D., *Le temps des femmes*, Paris, Flammarion, 2001, p. 51.

⁴ Haicault, M., « Du temps de travail industriel à la pluralité des temps sociaux. Quels acquis en sociologie du travail ? », in de Terssac, G. & Tremblay, D.-G. (dir.), *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octares, 2000.

⁵ Gavray, C., « Les premières années d'insertion socio-professionnelle en liaison aux autres engagements et à la lumière du genre », in Doutrelepont, R., Mortelans, D. & Casman, M.-Th. (éds), *Onze ans de vie en Belgique. Analyses socio-économiques à partir du Panel Démographie familiale*, Gent, Academia Press, 2004.

⁶ Godard, F., « Cessons d'opposer temps individuels et temps collectifs », *Projets*, mars 2003. 85% sont de familles monoparentales sont composées d'une mère et d'enfant(s).

⁷ Bloch, F. & Buisson, M., *La garde des enfants, une histoire de femmes*, Paris, L'Harmattan, 1998, pp. 299-300.

⁸ Delphy, C., « Par où attaquer le « partage inégal » du « travail ménager ? », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 22, n°3, 2003, p. 50.

connaissent des parcours professionnels moins gratifiants, des pouvoirs publics négligeant cette « révolution silencieuse » qu'est l'inscription durable des femmes dans l'emploi ; des entreprises « indifférentes » et des hommes « unidimensionnels », dans une définition identitaire axée sur la sphère professionnelle et peu sur la sphère privée⁹. A cela s'ajoute une politique de création d'emplois dits atypiques, financièrement précaires, concernant majoritairement les femmes.

Voilà le bilan de la relation au temps des femmes contemporaines¹⁰. Dans le contexte de crise financière et de détérioration des conditions de travail, une des solutions, portées par la gauche, qui revient cycliquement - et présentée comme un progrès social dont les femmes seraient bénéficiaires - se trouve la réduction collective du temps de travail. L'idée est séduisante : elle est présentée comme un remède à des vies malmenées par la compression des temps et une facilité pour les femmes qui continuent d'assurer le travail de *care*.

La RTT ne résiste pourtant pas à la critique féministe qui est multiple et doit être observée à partir du cas de la France (l'idée de la RTT revient aussi par les pays anglosaxons – ce qui devrait induire la prudence, étant donné la faiblesse des systèmes de protection sociale qui y a cours-). Ainsi, peut-on lire sous certaines plumes que « les augmentations de salaire pourraient être progressivement troquées contre des horaires plus courts »¹¹. On aurait le temps « d'adapter les incitations offertes aux employeurs, de décourager les heures supplémentaires, de réduire les charges, d'accroître la flexibilité dans un sens qui convienne aux salariés ». Ces mesures seraient nécessaires afin de réduire la consommation (acheter moins), de soulager les personnes surchargées de travail qui peinent à « concilier » vie professionnelle et vie familiale alors que d'autres se trouvent au chômage. Le bien-être social serait augmenté. Cette affirmation est typique de certains économistes visant des objectifs de développement durable.

Quelle critique féministe de ces arguments de RTT ?

⁹ Méda, D., *Le temps des femmes*, Paris, Flammarion, 2001.

¹⁰ Cette relation devrait être plus finement analysée : comment, en effet, se vivait-elle pour les mères de 4 à 6 enfants lorsque la contraception n'avait pas permis les enfants théoriquement choisis ?

¹¹ Coote, A., « Travail, réduire le chômage en masse. Vers la semaine de 21 heures », in *Le Courrier international*, n°1010, 11-17 mars 2010, pp. 34-35, article original paru dans *The Guardian*, Londres. A. Cote est employée par la New Economics Foundation.

Outre qu'ils négligent ou sous-estiment ou font « comme si n'existait pas » la force des rapports sociaux de classe à l'œuvre, il est non pertinent et simpliste de lier « conciliation » et chômage : un chômeur peut parfaitement ne rien faire à la maison alors que son épouse effectue la « double journée ». Pour aller plus loin, la « conciliation » n'est jamais remise en cause. Or, comme le dit Margaret Maruani¹², « Le seul terme de *conciliation* est insupportable et injuste : en réalité, c'est un cache-sexe que l'on utilise pour signifier « femmes » sans oser le dire ». En effet, ce mot est implicitement utilisé à destination des travailleuses -jamais des travailleurs-, comme si les femmes faisaient les enfants seules. Il est à noter aussi que la « conciliation » ne concerne que l'idée de travailler et de s'occuper des autres dans des liens familiaux, alors que du temps peut être revendiqué pour se former, aider quelqu'un d'autre qu'un parent, militer, et tout autre activité ne relevant pas nécessairement de l'occupation parentales et domestique. Il l'est également que la « conciliation » touche au soin des enfants, qui fréquentent des institutions ayant des temporalités régulières, non-flexibles et non flexibles, ceux-ci (comme les aîné-e-s) ayant des rythmes biologiques à respecter en proposant repas et temps de repos à horaires fixes. Les féministes opposent à cette *conciliation* des responsabilités dans le chef des femmes le *partage* des responsabilités entre hommes et femmes.

Ensuite, les réductions du temps de travail n'ont jamais servi les femmes, ni aidé à cette « conciliation ». Du côté du temps partiel¹³, les travaux féministes montrent que les femmes ne sont pas, en majorité, en temps partiel « choisi », et que si c'est le cas, c'est le scandaleux manque d'accueil professionnalisé des enfants qui les y maintient. Les employeurs engagent les femmes en temps partiel, payant ainsi des charges sociales allégées pour des femmes à qui ils assènent que le temps partiel est « pratique pour concilier ». De plus, en Belgique, la majeure partie des temps partiels sont prestés par les jeunes femmes qui entrent sur le marché du travail et par les femmes cinquantenaires, qui ne sont donc pas encore en charge d'enfants ou ne le sont plus. L'argument de « conciliation » ne tient donc pas.

Enfin, doit être posée la question suivante : si les RTT abordent toujours la réduction du temps de travail au nom du partage de celui-ci, il ne s'agit aucunement de savoir du partage de quel temps de travail il s'agit. Ainsi, le « partage du temps de travail » n'est évicemment pas celui des temps hors travail, qui est laissé aux bons soins des femmes, comme nous

¹² Maruani, M., 2001.

¹³ En Belgique, 42% des travailleuses le sont à temps partiel pour 7% des hommes.

venons de le voir, par des mesures de conciliation. Ainsi, la quatrième enquête Emploi du temps, publiée par l'INSEE (2010), montre des éléments assez intéressants : tout d'abord, que, sur une décennie, les temps de travail des femmes et des hommes a diminué de 20 minutes par jour, ce qui est à attribuer aux RTT. « Sur l'ensemble de la population, la durée quotidienne de travail a diminué en moyenne de 11 minutes par jour pour les hommes, mais est resté stable pour les femmes. Ce qui s'explique par leur participation croissante au marché du travail (+5points en 10 ans) »¹⁴. Les hommes travaillent donc moins qu'il y a dix ans, et les femmes autant. Cependant, les femmes font moins le ménage, mais les hommes, pas plus. Entre les deux, il subsiste un écart d'une heure et demie par jour entre les uns et les unes, à savoir 3h52 pour elles et 2h24 pour eux. On le voit, les femmes restent toujours largement pénalisées dans l'histoire, mais ce non partage des tâches et du temps qu'elles impliquent est rarement questionné dans le débat sur les RTT y compris quand il porte sur l'augmentation de temps libre, celui-ci étant perçu alors comme plus égalitaire puisque permettant à des hommes qui n'ont pas le temps de l'avoir désormais pour « partager » ce temps avec leur compagne. On voit que ce n'est malheureusement pas le cas.

Il faut également soulever une critique du travail considéré comme une entité quantitative stable, dont il faudrait se partager le nombre de postes toujours davantage réduits en autant de travailleurs/euses. Ce que les 35 heures permettraient de faire : se partager le travail perçu en termes d'unités temporelles fixes. Pour émettre une critique de cet argument, que dire ? Tout d'abord, il faut combattre la formule « il n'y a pas assez de travail pour tout le monde ». Présentée comme inévitable et défaitiste, elle peut être considérée comme une reprise des arguments patronaux. L'observation des transformations se fait pourtant sous nos yeux. Les suppressions d'emploi par l'électronisation ou la disparition des métiers tertiaires, comme par exemple, les caissières. Le personnel viré et non remplacé, dont la charge est répartie sur les épaules des travailleurs/euses restants, pour une même productivité.

Les clients « jouent » donc à la caissière, ou au serveur, son sentiment de liberté s'en trouve augmenté, et l'emploi de caissière serveur supprimé se retrouve sous la forme d'une tâche désormais effectuée par le client lui même. Les gains qui en résultent pour les entreprises de grande distribution, les salaires de ceux qui les dirigent, ne sont pourtant pas questionnés en ces termes. Hors de toute critique sociale, la phrase leitmotiv qui ressort : « Il n'y a plus assez

¹⁴ Bihel, A., « Les femmes font moins le ménage, les hommes pas plus », Les Nouvelles News

de travail pour tout le monde » et non « les politiques ont pour mission de prioriser la création d'emploi ».

Du point de vue social, il faut également regarder la manière dont les 35 heures ont été éprouvées dans un pays où elles sont d'application, comme la France. Du côté de la RTT, l'exemple de nos voisins français fait école, les employeurs français ayant parfaitement compris le profit à en tirer, au départ en termes d'aménagement. Dès 1996, Jacques Chirac le dit dans ses vœux : « Je souhaite que l'année 1996 soit celle d'un engagement collectif et négocié pour l'aménagement du temps de travail ». ¹⁵ Le CNPF¹⁶ (aujourd'hui Medef) obtient d'abord des syndicats l'annualisation du temps de travail, alors comptabilisé de manière hebdomadaire, induisant à terme la RTT. La France, qui est aux 39 heures depuis 1982 (sous Mitterrand), promulgue les lois Robien¹⁷ (1996), Aubry I (1998) et Aubry II (2000). Les RTT de travail font l'objet de négociations dans les entreprises, et apparaissent, imposées par les employeurs, des conditions de travail dégradées.

Dès l'instauration des 35 heures, et parfois avant même¹⁸, des chercheur-e-s font apparaître que la loi génère de profondes incidences de genre.¹⁹ L'investigation de Rachel Silvera dans une entreprise agro alimentaire révèle la généralisation de la RTT, même aux salariées à temps partiel : elles n'ont pu revenir à la norme collective du temps de travail. « Dans la volonté de ne pas faire de « différence », le patron de cette entreprise a considéré que ces salariées (...) devaient elles aussi faire un effort : réduire encore leur temps de travail. L'argument pour ce responsable est (...) financier : à l'heure où tous acceptaient de faire un effort, remettre des travailleurs à temps partiel dans la nouvelle norme collective revenait à leur accorder une hausse de rémunération (150 euros environ) pour une durée de travail

10/11/11.

¹⁵ Duval, G., « Réduction du temps de travail : le compte à rebours », in *Alternatives économiques*, n° 138, juin 1996, pp 20-25.

¹⁶ Conseil National du Patronat français.

¹⁷ La loi Robien (Loi no 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail) permet des réductions de charges patronales aux employeurs qui engagent du personnel suite à une réduction importante du temps de travail. Les lois Aubry I (Loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail) et Aubry II (Loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail) instaurent la semaine de 35 heures.

¹⁸ Voir le commentaire qu'effectue Michel Miné des effets potentiels de la loi alors qu'elle n'est pas encore adoptée. Miné, M., « La loi sur les 35 heures à l'épreuve des droits des femmes », in *Travail, genre et sociétés*, n° 2, novembre 1999, pp. 91-110.

¹⁹ Même si la loi Aubry II, contrairement à la I, fit l'objet d'un argumentaire égalitariste.

inchangée. Fait confirmé dans le bilan de la première loi Aubry (...), dans deux cas sur trois, les personnes à temps partiel ont vu leur durée de travail se réduire encore lors du passage aux 35 heures, alors qu'elles ne le souhaitaient pas toujours ».²⁰ La RTT étant uniforme, elle est appliquée à tout le monde, même au temps partiel. Le temps de travail encore plus réduit génère des revenus proportionnels. Car, de manière générale, si le patronat a accepté la RTT sans réduction de salaire, le salaire maintenu n'intervient que pour les personnes qui sont déjà sous contrat. Pour les nouveaux engagés, il impose la réduction de salaire. Les partisans des RTT n'abordent que trop peu les effets liés aux salaires vus en France, effets réduisant les revenus déjà très bas de toute une partie de la population touchée par ces RTT.

Jérôme Pélisse et Martine Lurol montrent que certaines entreprises en ont profité pour « internaliser la flexibilité, accélérant le développement et la rationalisation de l'entreprise, annualiser le temps de travail et de mettre en place une modulation pour mieux adapter les effectifs aux fluctuations imprévues et brusques et moins recourir aux intérimaires (le cas cité emploie 70% de femmes et de jeunes, peu qualifié ndlr), avec des variations hebdomadaires de 0 à 44 heures et un délai de prévenance de 9 jours ». Les employées ayant des enfants en bas âge se trouvent dès lors dans de grandes difficultés pour faire garder ceux-ci, les crèches n'étant pas ouvertes 24 heures sur 24 (et tant mieux !). Résultat: « les employé-e-s auraient préféré travailler 7 heures par jour et 5 jours par semaine ; un nombre non négligeable préfère travailler 39 heures même avec des heures supplémentaires, plutôt que de rester dans un système de modulation/démodulation qui ne permet pas de choisir les jours de réduction du temps de travail, ni de faire des projets ». Les chercheurs mettent en exergue que les employées éprouvent le sentiment de travailler plus de 35 heures et ressentir une plus grande fatigue, n'ayant plus d'horaires fixes, et désignent dès lors les 35 heures comme « du faux temps libre ». Il en résulte une aggravation des conditions de travail et subordination accrue des salariés. Dans une autre entreprise, les négociations servent, dès 1998, tout en réduisant la durée de travail de chaque employé, à élargir les heures d'ouverture.

Il n'est sans doute difficile pour personne d'imaginer que le travail de jour, à horaires fixes, permet une meilleure vie sociale que le travail à temps flexibilisé. Comment, en effet, « concilier » des temps de travail/non-travail désynchronisés avec ceux, réglés comme une

²⁰ Silvera, Rachel, « le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques... » in *Lien social et Politiques*, n°47, 2002, pp. 97-107. Accessible en ligne sur <http://id.erudit.org/iderudit/000345ar>

horloge, de ceux qui sont précisément à l'origine de cette nécessité de « concilier » ? Les limites de la RTT sont donc connues puisqu'expérimentées par d'autres. Pourtant, nombre de mesures ont vu le jour souvent sous les impulsions féministes, et certaines sont à considérer dans une visée de plus grande égalité.

En Belgique, il existe quantité de congés qui permettent de « concilier » et ce dans de meilleures conditions que celles de la RTT, permettant de se retirer temporairement du temps de travail tout en restant dans les liens de son contrat et donc dans le cadre du droit du travail. Ces mesures sont un droit individuel accessible aux travailleurs/euses, assimilées à du temps de travail, donc prises en compte pour le calcul des droits sociaux. Les vacances annuelles, de minimum 20 jours ouvrables, font partie des droits des travailleurs/euses. Le congé parental (3 mois), le congé pour soins palliatifs (1 mois), le congé pour assistance médicale (12 mois), le crédit-temps (1 an), le congé d'accueil (10 jours), le congé d'adoption (6 semaines pour les enfants de moins de 3 ans). Tous ces congés font l'objet d'une allocation d'interruption. Existente également les congés pour motifs impérieux. Le congé sans solde peut être demandé par tous/tes les travailleurs/euses, et permet généralement le maintien des droits sociaux. Le congé de maternité (3 mois) et de paternité (10 jours) viennent compléter cet éventail.

Prenons un exemple : un couple vient d'avoir un enfant, et ne souhaite pas le mettre en crèche rapidement. La mère exerce son congé de maternité (3 mois), puis un congé parental (3 mois). Le père prend la relève en congé parental (3 mois). Comme la mère a décidé de l'allaiter, des biberons de son propre lait maternel sont laissés au père afin que celui-ci puisse poursuivre l'allaitement. L'enfant intègre un mode de garde à l'âge de 9 mois. Voilà une situation égalitaire. Mais ces congés parentaux ne sont pas obligatoires. Qui les prend donc ? Les mères. Il s'agit bien d'un enjeu de genre qui se niche au creux de l'égalité privé/professionnelle. On constate donc que dans ces mesures facultatives viennent se nicher des effets sexués qui handicapent les femmes. La question de l'*obligation* est donc incontournable et inconditionnelle.

Elle fait partie des éléments de reconnaissance de la revendication de *crédit-temps* portée en son temps par les associations féministes. Cette revendication n'a que peu à voir avec celle existant en Belgique actuellement, car l'on peut affirmer qu'elle fut dévoyée et vidée de sa

dimension égalitariste par l'appropriation qu'en firent les politiques. La revendication féministe consiste en solution alternative à la pluralité de congés existant alors et encore aujourd'hui. Le concept féministe de crédit-temps naît d'une recherche effectuée par Hedwige Peemans-Poullet à la demande des Commissions européennes qui souhaitaient à ce moment préparer une directive sur l'aménagement du temps de travail. Le Comité de Liaison des Femmes propose le concept, qui fait alors large débat en son sein. Il s'agit pour chaque travailleur/euse, du *droit* et de l'*obligation* de prendre au cours de sa carrière un certain volume de temps libre. On peut comparer cette obligation à celle des vacances annuelles sauf qu'ici, l'obligation de congé se réfère à l'ensemble de la carrière. Il s'agit d'un droit/obligation individuel. Celui-ci n'est pas nécessairement lié à la conciliation, mais peut l'être. Le crédit-temps est conçu comme une forme généralisée mais non-linéaire de RTT, (alternative aux formules linéaires de RTT), permettant aux travailleurs/euses d'utiliser celle-ci en fonction de leurs besoins individuels de temps libre.²¹ Il consiste en une interruption temporaire, partielle ou complète, de l'application du temps de travail et implique qu'à la fin de l'interruption, la personne soit réintégrée à son poste de travail antérieur (cas d'interruption complète) ou récupère la totalité de son emploi (interruption partielle). Ce crédit-temps est revendiqué sous une forme de deux années divisibles, comprenant un revenu de remplacement égal à la rémunération perdue plafonnée, et donc assimilé pour la couverture de sécurité sociale. La dimension d'obligation d'utilisation du droit est importante, car elle seule égalitarise les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. Le crédit-temps existant aujourd'hui est quant à lui non obligatoire.²²

A côté de ces revendications peuvent en être une autre : celle de créer de l'emploi, et donc de favoriser une sécurité sociale plus forte puisque tout/e travailleur/euse cotise pour les droits sociaux de manière solidaire. Ainsi, la pénurie affirmée d'emploi n'est pas inéluctable. Elle est le résultat, aussi, de choix politiques, car des emplois, il en manque dans de nombreux

²¹ Filosof, F., « Le « crédit-temps » pour réduire la durée du temps de travail », in *Collectif solidarité contre l'exclusion* ; n°9, juillet/août 1998, pp. 17-19. Voir également l'avis du Comité de Liaison des Femmes sur la revendication de crédit-temps.

²² A côté de cette revendication importante pour l'égalité femmes/hommes, il en reste d'autres qui n'ont pas été entendues, en terme de soutien cette fois à la parentalité égalitaire: celle du « CHAF » de Vie Féminine (Crédit d'heures d'aide aux familles dans le service public), alors que les coûteux titres-services ont été choisis comme moyen de fournir de la main-d'œuvre, privée notamment, féminine à des couples qui en ont les moyens de s'en servir ; de revendications de paternité long et obligatoire lui aussi, d'une offre plus large de gardes collectives professionnalisées. Au Québec, 95% des enfants sont accueillis dans des modes de gardes professionnels qualifiés. Pour plus d'informations, voir : <http://www.viefeminine.be/spip.php?article140>

secteurs. Toute personne ayant en charge des enfants, un parent âgé, un proche malade, dans un pays où la prise en charge des enfants est lamentablement insuffisante (2/3 environ des enfants n'ont pas de mode de garde), et où la population est vieillissante, où les enseignants/es sont trop peu nombreux, sait que des emplois, il en faut. Quantité de structures publiques existantes sont ainsi en problème de recrutement, ce qui montre bien que l'argent est là où veulent bien le placer le politique.

Par contre, les politiques font d'extraordinaires cadeaux de plusieurs manières :

- en matière de subside à l'emploi au privé, qui ne crée pourtant pas de nombre d'emplois à hauteur de ce qu'il reçoit
- réductions de cotisations patronales
- en matière de détaxation : Les milliards d'euros des intérêts notionnels, les réductions d'impôts : les sociétés les plus bénéficiaires de 2010 ont été imposées l'année précédente à concurrence d'un taux moyen de 5,73%, le tarif nominal officiel se chiffrant à 33,99%. Ces entreprises ont enregistré un bénéfice de 57 milliards d'euros et ont payé 3,3 milliards d'impôts alors qu'elles auraient dû en payer 19,4 milliards. Réduction fiscale : 16,1 milliards d'euros. Le tout en utilisant les lois en leur faveur (il ne s'agit pas de fraudes)

Le tout échappe donc au trésor public.

Enfin, s'il s'agit de prendre un peu plus de hauteur sur les temporalités de travail, on constate que celles-ci ne sont plus abordées en termes de temps de travail sur une vie. En Belgique, la pension est passée à 67 ans. Elle était, jusqu'en 1997, fixée à 60 ans pour les femmes. Là aussi, on constate que la norme d'agilité a été masculine, alors que l'âge de la retraite pour tous et toutes aurait pu être de 60 ans. Que préférons-nous ? Travailler à temps complet tant que nous sommes en forme du fait du jeune âge (ce qui n'exempt pas les politiques d'obligation de soutiens publics ou de couvertures d'exercice d'un travail non presté de manière temporaire, dont nous avons vu les variantes), ou travailler dans des RTT jusqu'à l'âge où commence la vieillesse et les éventuelles pathologies ?

Conclusion

Il ne s'agit bien sûr pas d'adhérer à un discours libéral sarkozyste « Travailler plus pour gagner plus ». Mais pas plus que cette option, la RTT linéaire ne nous semble pas une bonne option dans les formes qui en sont actuellement proposées. Nous avons vu que la RTT linéaire ne résiste pas à une critique féministe articulée à ses effets concrets sur les femmes, souvent

trop peu considérés par une analyse plus large et, il faut le dire, plus androcentrée. Si certaines ont ressenti une satisfaction lors de son adoption, pour nombre d'autres, ce sont bien des conditions de travail pire qui en ont émergé. Des salaires idoines. Et ce, certainement pour celles qui n'avaient pas besoin d'une dégradation supplémentaire de leur vie professionnelle.

Or :

- La proposition de crédit-temps ici avancée par les féministes a fait l'objet de fines argumentations. Elle peut ne plus sembler dans l'air du temps, alors qu'elle constitue pourtant un mode de résolution intéressant des inégalités femmes/hommes sur le marché du travail.
- Les temps flexibilisés ont généré une société de l'activité commerciale continue, sans temps mort (nous ne parlons pas ici des métiers de service répondant à des besoins vitaux tels que les soins). Il est nécessaire de repenser des temps de travail et d'arrêts concordants pour toutes et tous, aînées et plus jeunes, ami-e-s et famille.
- Dans ce même droit fil, les propositions actuelles de la semaine de 4 jours positionnent différemment les adultes des enfants. Les premiers seraient inscrits dans des temporalités de travail de 4 jours, et les enfants de 5, ce qui pose une inégalité adultiste entre les parents et les enfants. De plus, il y a risque que le jour non presté par les pères et mères soient différenciés. Si ces dernières prennent le mercredi pour s'occuper des enfants, et les pères le lundi, il y a recomposition des inégalités parentales sexuées. De plus, le passage à 4 jours ne diminue pas l'amplitude horaire des enfants à l'école. Nombre d'entre eux y passent déjà plus de 10 heures par jour. Si RTT linéaire il doit y avoir, elle doit être adaptée pour toutes et tous sur 5 jours et les temporalités scolaires.
- Réduire l'âge du départ en retraite et le ramener à 60 ans pour toutes et tous doit redevenir un impératif politique, inscrit au sein d'une sécurité sociale forte qui assure des taux de remplacement plus élevés pour tous les personnes empêchées de travailler par la maladie, l'âge, le handicap, la perte d'emploi...
- Enfin, assurer des conditions de travail qui fassent que celui-ci retrouve un sens pour toutes et tous, et non pas une défection qui replonge les femmes dans des dépendances diverses faute d'accès à l'indépendance économique.