

Femmes et travail, c'est un enjeu majeur pour le féminisme. Tout retour en arrière en matière de droit des femmes au travail s'accompagnera inévitablement d'un retour en arrière visant à reléguer les femmes dans les rôles traditionnels.

La question de l'emploi, de la précarité et du chômage est fortement sexuée.

Et ce qui est intéressant, c'est de mettre face à face les textes de lois qui existent et les chiffres

TEXTES EXISTANTS

- directive européenne du 23 septembre 2002 sur "la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail".

- Loi de 1972 sur l'égalité de rémunération

- Loi Roudy sur l'égalité professionnelle de 1982 obligeant les entreprises à publier chaque année un rapport comparant les situation hommes/femmes et à proposer des "plans d'égalité".

- Loi Génisson de 2001 rendant obligatoire des négociations annuelles dans les entreprises sur l'égalité professionnelle. 72% des sociétés interrogées n'en ont jamais organisé.

Et puis maintenant, voici les chiffres :

Si les femmes constituent 46% de la population active elles sont :

54% des chômeurs

79% des personnes à temps partiel

80% des personnes en sous-emploi (par un temps partiel subi)

58% des CDD

78% des employés non qualifiés

En fait, les inégalités hommes-femmes dans le travail se retrouvent à tous les niveaux et se jouent dès l'orientation scolaire.

1. D'abord, les femmes sont concentrées dans un tout petit nombre de secteurs d'activités et accèdent difficilement aux postes les plus qualifiés

On peut parler de ségrégation parce que les femmes ne travaillent ni dans les mêmes secteurs que les hommes, ni aux mêmes postes. Il n'y a aucune parité dans la représentation des hommes et des femmes dans les métiers et les secteurs.

Elles sont « sur-représentées » dans les professions qui incarnent les « vertus féminines » et de niveau hiérarchique limité (services aux particuliers qui se développent énormément avec les services à la personne, employées, professions intermédiaires de la santé et du travail social, institutrices et professeurs...)

Par contre, elles se font rares dans les professions qui incarnent les « vertus viriles » (comme la force, la technicité (ouvriers qualifiés, chauffeurs, policiers, militaires, chefs d'entreprise, ingénieurs)

On retrouve les femmes surtout dans le secteur de l'éducation-santé-action sociale (représenté par 71,8% de femmes) et dans une moindre mesure dans les activités financières, immobilières, les services ou l'administration.

Par contre, elles se raréfient dans les industries, l'énergie ou les transports et ne sont plus que 9,7% dans la construction (9% en Bretagne).

Pour vous citer un chiffre, les femmes représentent 77,10% des effectifs dans les écoles préparant aux fonctions sociales, mais seulement 23,49% des écoles d'ingénieurs.

En tous les cas, ceci bat en brèche l'idée selon laquelle le chômage masculin serait une conséquence de l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail.

En fait, les femmes sont très présentes dans les services et dans les métiers les moins valorisés donc là où l'on est le moins payé.

2.1 Evolutions de carrière

Non seulement les femmes sont reléguées dans certains secteurs, mais en plus, leur déroulement de carrière est plus lent que les hommes.

Avoir un ou des enfants c'est freiner voire stopper son déroulement de carrière. La maternité est sanctionnée par le monde du travail. Les congés parentaux et autres disponibilités sont pris à 97% par les femmes ce qui fait que leur carrière peut connaître des temps d'arrêt.

Et puis, dans une entreprise, la disponibilité, reste le critère déterminant avant l'efficacité. Vu que les femmes assument la grosse partie des tâches ménagères, elles sont moins disponibles ou moins mobiles que les hommes.

Une étude très intéressante a été faite pour comprendre pourquoi le déroulement de carrière des femmes était plus lent que celui des hommes (étude réalisée en Janvier 2004 par la Sofres pour l'Observatoire des discriminations du Cergors de l'Université de Paris I).

Et on y lit que de toute façon, les femmes osent beaucoup moins demander que les hommes des promotions ou des augmentations, surtout parce qu'elles pensent que cela ne sert à rien.

2.2 Responsabilités

En 2000, Les femmes représentaient (INSEE)

- 24% de l'encadrement du secteur privé (+ 6% en dix ans)

Les femmes "représentent moins de 10% des dirigeants d'entreprises et moins de 5% des membres des conseils d'administration" (APEC).

2.3.Salaires :

L'une des grandes batailles encore à mener pour les femmes, c'est l'égalité des salaires. Il y a 3 fois plus de femmes au SMIC et ce, de façon durable et on peut voir qu'à formation égale, qu'à compétences égales, elles ne se retrouvent pas sur les mêmes postes que les hommes.

Le rapport des salaires femmes/hommes est de 85% dans la fonction publique d'Etat et de 80% dans le secteur privé (Source: Insee, données pour 2001). Il y a un écart de 27% entre les salaires des hommes et des femmes.

Chez les cadres, l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) enregistre 21% d'écart de rémunération.

3 Précarité

3.1 Situation générale

On assiste à un phénomène de paupérisation du salariat qui concerne majoritairement les femmes (parmi les 3,2 millions de salariéEs pauvres en France, 80% sont des femmes.)

Nous sommes à l'ère de la précarisation de l'emploi : de l'essor de la sous-traitance, du travail à domicile, du télé-travail. Cette précarisation se traduit par une augmentation continue des formes atypiques d'emplois, des CDD, des stages, des contrats aidés, de l'intérim, du CNE déjà, du CPE peut-être bientôt, du temps partiel. A part l'intérim, toutes ces formes d'emploi concernent d'abord les femmes.

Je voulais faire une petite parenthèse sur les conséquences du Contrat Nouvelle Embauche ou du Contrat Première Embauche pour les femmes : on est en train d'accorder des facilités supplémentaires à l'employeur pour embaucher les personnes déjà exclues de l'emploi stable c'est-à-dire majoritairement des femmes. Ces femmes seront d'autant plus facilement licenciées que les employeurs n'ont pas à justifier le motif de licenciement! Qu'est-ce que ça veut dire que les femmes enceintes ou les femmes qui ne pourront répondre aux contraintes horaires de l'employeur à cause des soins à donner à leur famille seront renvoyées les premières...

3.2 L'un des aspects de cette paupérisation est le travail à temps partiel.

En 2003, parmi quatre millions d'actifs à temps partiel, 82% sont des femmes. Le temps partiel représente 29,8% des emplois féminins (5,4% des emplois masculins),

31% des femmes sont à temps partiel contre 5,7% des hommes.

A partir des années 80, le temps partiel a été l'un des premiers outils de flexibilisation et de dérégulation du travail. Il s'adressait aux femmes soi-disant au nom de la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale (moi je parlerais plutôt de « cumul » !)

Le temps partiel est en fait largement imposé. Un million de femmes ne l'ont pas choisi. En fait, plus qu'une réponse à un éventuel besoin des femmes, c'est l'organisation du travail dans l'entreprise qui établit le temps partiel comme une nouvelle forme d'emploi. Et là dedans, les politiques de l'Etat ont joué un rôle majeur en instaurant des réductions de charges sociales et fiscales sur le temps partiel.

Le risque, c'est que la normalisation du temps partiel « désalarise » les femmes Elle fragilise à moyen terme les droits acquis sur le marché du travail et se concrétise déjà par des indemnités de chômage et des retraites insuffisantes.

Et puis, il y a tout l'aspect humain : dans les supermarchés, les sociétés d'entretien, où les horaires sont discontinus. Comment organiser sa vie, la garde des enfants quand on ne sait pas à l'avance ni combien d'heures on fera, ni comment son planning sera organisé ?

Et puis, conséquences de tous ces emplois précaires ou à temps partiel: les retraites.: un SMIC à mi-temps, ça fait un RMI : une femme ne pas être indépendante économiquement dans ces conditions.

4. Les retraites

Aujourd'hui, une femme touche une retraite 73% moins élevée que les hommes.

Les retraitées femmes âgées de 65 ans et plus percevaient en 2001 une pension mensuelle moyenne de 606 euros de retraite contre 1.372 euros pour les hommes, selon le rapport remis en mars au gouvernement.Or, l'espérance de vie des femmes est plus longue que celle des hommes (83,8 ans contre 76,7 ans).

Actuellement, parmi les retraités, seulement 39 % des femmes (contre 85% des hommes) sont parvenues à faire valider une carrière complète.Les femmes sont encore trop souvent considérées comme plus aptes à fournir des soins aux proches (parents âgés...) ou à élever les enfants et ont donc un parcours professionnel plus chaotique.

Avec l'allongement de la durée de cotisation pour une pension retraite à 40, 41 ou 42 annuités, la situation s'est aggravée. Mais le comble de l'injustice est dans le système de décote La pénalisation des années manquantes touche spécialement les femmes car actuellement elles cotisent, en moyenne, 30,5 ans. Cette durée de cotisation a régressé ces dernières années, puisque les mesures d'allocation parentale d'éducation (applicables à 3, puis 2, puis 1 enfant) ont incité les femmes à se retirer du marché du travail.

5. Le chômage

On a parlé des inégalités salariales, du travail précaire, du temps partiel mais si on parle des femmes au travail, il faut parler aussi des femmes au chômage.

Alors que les femmes représentent 46% de la population active (26,161 millions de personnes) (Insee/Eurostat - chiffres pour 2002), le taux de chômage féminin était de 10,9% fin 2004, contre 9% chez les hommes. Chez les personnes immigrées, le taux de chômage des femmes est de 20% contre 17,3% pour les hommes étrangers.

Et puis, il ne faut pas oublier de parler du harcèlement sexuel au travail (17% des femmes déclarent, en 2000, avoir fait l'objet de pressions psychologiques au travail au moins une fois dans l'année.) et de toutes les exigences qu'elles peuvent subir quant à l'aspect physique ou la tenue vestimentaire.

Alors, quelles sont encore les batailles à mener aujourd'hui ?

- Bien sûr, il faut continuer à réclamer l'égalité en terme de salaires, de temps de travail, de mixité des emplois, de déroulement de carrière, interdire le temps partiel imposé. Et pour ça, des lois et des directives existent, seulement, elles ne sont pas appliquées.