



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : ENTRE LES PROMESSES NÉOLIBÉRALES ET LA RÉALITÉ...

**L**e président de la République et son gouvernement promettent d'atteindre l'égalité salariale hommes-femmes dès 2009. Ils reprennent en cela les exigences posées dans la loi de 2006, mais cet intérêt pour la cause des femmes ne fait que rendre plus évidents les retards pris en dépit des lois votées.

À l'échelle internationale comme européenne, les mêmes politiques néolibérales sont à l'œuvre. La France n'est pas à part. Les attaques vont bon train, remettant en cause les acquis sociaux, comme l'ont clairement montré les premiers mois de ce gouvernement : établissement de franchises médicales, attaques contre les régimes de retraite et le droit du travail, suppressions massives de postes dans l'Éducation nationale, restrictions du regroupement familial... Pour les femmes, dont l'activité professionnelle se heurte en permanence aux carences des services publics, notamment de la petite enfance, ce contexte pèse lourd. Il est incontestable que la situation des femmes a largement progressé dans les dernières décennies sous l'effet des mouvements féministes, et les politiques néolibérales ne parviennent pas à inverser cette évolution. Mais ces dernières sont un facteur de développement de nouvelles formes d'inégalité entre hommes et femmes, et entre les femmes elles-mêmes.

### Les politiques libérales vont à l'opposé de la réduction des inégalités

Dans le cadre de ces politiques, les femmes occupent une place particulière, et les tenants du néolibéralisme cherchent à les instrumentaliser. Bien sûr, les inégalités entre les femmes et les hommes existaient bien avant la mondialisation néo-libérale, mais celle-ci s'appuie largement dessus pour en tirer le plus grand profit. Les femmes constituent en effet un potentiel de main-d'œuvre – bon marché de surcroît – qu'il est possible, moyennant des politiques familiales et sociales adaptées, d'utiliser ou de renvoyer chez elles au gré des besoins des entreprises. Cette main-d'œuvre joue alors le rôle de variable d'ajustement à la fluctuation de l'activité. Partout dans le monde, pour baisser le coût des salaires, pour rendre les emplois plus flexibles, les entreprises n'hésitent pas à se tourner davantage vers le salariat féminin, moins cher et jugé plus docile.

De plus, dans les pays développés, depuis une trentaine d'années, le niveau global de formation des femmes a beaucoup progressé, dépassant celui des hommes. Le patronat a tout intérêt à utiliser de telles compétences.

Enfin, augmenter l'emploi des femmes est également vu comme un moyen de renforcer le financement des retraites.

L'Union européenne ne s'y est pas trompée, puisqu'elle s'est fixé un objectif en matière de taux d'emploi des femmes : 60 % en 2010. Ce chiffre reste néanmoins inférieur au taux global visé, fixé à 70 %. Rien n'est envisagé pour les faire converger, ce qui témoigne d'une conception très limitée de l'égalité ! La Stratégie européenne de l'emploi (SEE), précisée à Lisbonne en 2000, fait bien une place à l'égalité femmes-hommes, mais celle-ci a été vidée de tout contenu progressiste pour devenir un instrument au service de la logique libérale : elle vise à profiter de la main-d'œuvre féminine, à légitimer le temps partiel et la flexibilité, à s'en servir pour dégrader le statut des emplois pour tous, hommes et femmes. Faire entrer les femmes sur le marché du travail n'est pas envisagé dans un souci d'égalité, pour qu'elles accèdent à l'autonomie financière, mais simplement parce que c'est profitable du point de vue économique. Cela crée de nouveaux besoins (garde d'enfants, services aux particuliers, etc.) et élargit ainsi le champ des activités marchandes génératrices de profits. Mais trop d'inégalités professionnelles au détriment des femmes (salaires plus fai-

bles, carrières plafonnées, discriminations à l'embauche, plus fort chômage) les dissuadent de prendre un emploi. Il faut donc se préoccuper de réduire ces inégalités. En même temps, et c'est là un aspect contradictoire, elles sont bien utiles dans un univers de concurrence pour tirer vers le bas l'ensemble des conditions de travail. L'affichage libéral met en avant un objectif d'égalité professionnelle... sans intention de s'attaquer aux causes réelles.

Car comment atteindre l'égalité dans la sphère professionnelle en occultant l'égalité dans la sphère privée et publique ? La conception néolibérale évite soigneusement de remettre en cause les rôles sociaux différents attribués aux femmes et aux hommes, qui sont pourtant une des sources des inégalités et qui font que les femmes « travaillent <sup>1</sup> » moins souvent que les hommes. C'est l'acceptation de cet inégal partage qui explique que l'objectif de taux d'emploi est fixé à un niveau plus faible pour les femmes que pour les hommes. Malgré les revendications des mouvements féministes, les textes ne parlent pas de partage équitable du travail domestique et parental, mais simplement de « conciliation entre la vie familiale et professionnelle ». Inutile de dire que, même si les femmes ne sont pas explicitement citées, cette conciliation les vise implicitement ! À elles de se débrouiller pour cumuler travail, enfants, ménage. Pour répondre à ce besoin de « conciliation », la Stratégie européenne de l'emploi préconise l'emploi à temps partiel. Elle y voit « un moyen de réduire la rigidité du marché du travail et de développer l'emploi flexible ». Faut-il rappeler que le temps partiel est essentiellement féminin, qu'il a une responsabilité majeure dans les inégalités professionnelles et... qu'il est surtout bénéfique aux entreprises ?

Comment ignorer que la mise en œuvre par les politiques néolibérales du principe d'égalité entre les sexes se fait à l'opposé du sens du progrès pour tous ? L'exemple du travail de nuit est éloquent : c'est au nom de l'impératif européen d'égalité qu'il a été étendu aux femmes, alors que le progrès consistait à faire de l'interdiction du travail de nuit la règle générale pour les hommes comme pour les femmes, et à ne l'autoriser que pour des raisons d'intérêt collectif. Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes mis en œuvre par les politiques libérales est celui de... l'égalité par le bas !

1 « Travailler » doit être lu ici comme « avoir un emploi ». Les femmes au foyer sont rarement « inactives ».

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : ENTRE LES PROMESSES NÉOLIBÉRALES ET LA RÉALITÉ...

La restriction des dépenses publiques est néfaste à une majorité de femmes. Elle signifie des réductions d'emplois dans la fonction publique : or le secteur public est le premier employeur des femmes, il regroupe 46 % d'entre elles contre 20 % de l'emploi masculin.

### L'emploi à temps partiel, exemple type d'instrumentalisation des femmes

Dans de nombreux pays européens l'emploi à temps partiel se développe, en cohérence avec les prescriptions de la Stratégie de Lisbonne. En 2006 dans l'Europe des 25, il représente 19 % de l'activité totale (35 % de l'activité totale des femmes et 8% de celle des hommes <sup>2</sup>). Dans sept pays européens, le temps partiel dépasse 40 % de l'emploi des femmes. Aux Pays-Bas, il est devenu la norme de l'emploi féminin (75 % de l'emploi des femmes) mais il est fort aussi chez les hommes (23 %). Aux Pays-Bas, comme en Allemagne, le manque de solutions pour garder les enfants est pour beaucoup dans l'importance du temps partiel.

#### ... au bénéfice des entreprises

En France, le temps partiel s'est largement développé sous l'effet des politiques d'allègement des cotisations sociales pour les entreprises (notamment avec l'abattement de cotisations patronales sur les emplois à temps partiel instauré en 1992). D'abord vu comme un moyen pour diminuer les chiffres du chômage, c'est une forme d'emploi dégradé qui a été socialement construite pour les femmes, pour le plus grand profit des entreprises. Il est un outil très efficace de gestion de la main-d'œuvre flexible : il permet aux employeurs de renforcer la main-d'œuvre aux périodes de pointe, sans la payer le reste du temps (exemple : les caissières de supermarché).

#### ... mais au détriment des femmes,

Pour les salariées concernées, les journées de travail sont souvent discontinues, les horaires décalés, variables d'un jour à l'autre et imprévisibles, au gré des besoins de l'entreprise, exigeant une disponibilité permanente. Bref, loin de « concilier » vie privée et vie professionnelle, il complique grandement la vie de famille.

#### Temps partiel « choisi » : un choix sous forte contrainte

Autant la notion de temps partiel subi est claire, autant celle de temps partiel choisi est ambiguë. Le choix en question ne peut en effet pas être dissocié de l'idéologie dominante sur les rôles des femmes en tant que mères, ni du constat qu'elles gagnent moins en général que leurs conjoints et que « si quelqu'un doit travailler moins pour s'occuper des enfants, le choix est vite fait »... Ni du manque criant de crèches : 10 % seulement des enfants de moins de trois ans sont accueillis en crèche. Plus de 50 % de ces enfants sont gardés par un parent, la mère le plus souvent, faute d'autres solutions. La moitié des femmes qui s'arrêtent de « travailler » à la naissance d'un enfant déclarent qu'elles auraient souhaité continuer s'il existait des modes de garde de qualité et abordables. Il est vrai que certaines femmes déclarent choisir le temps partiel pour des raisons personnelles, mais ces femmes sont qualifiées et ont des emplois stables, elles constituent une petite minorité.

Depuis le début des années 1990, les salarié-es à temps partiel viennent plus du chômage que du temps complet. Plus le chômage s'allonge, plus les personnes sont prêtes à accepter un temps partiel ! Ce qui relativise fortement l'idée d'un choix pour le temps partiel.

Dans tous les cas, **temps partiel = salaire partiel = retraite partielle, et parce qu'il est souvent imposé = chômage partiel**

#### Le temps partiel est très souvent synonyme de précarité...

Il y a une relation très forte entre emplois à temps partiel et emplois à bas salaires : près de 80 % des bas salaires sont perçus par des femmes, dont les trois quarts travaillent à temps partiel.

Les emplois payés au voisinage du SMIC sont beaucoup plus nombreux dans les secteurs qui emploient beaucoup de temps partiel : commerce de détail (dont grande distribution), nettoyage, services aux particuliers, hôtellerie et restauration. Ce constat est valable partout dans l'Europe des 15. Ces mêmes secteurs sont aussi ceux qui concentrent le plus de temps partiel contraint. Dans l'emploi à temps partiel, la part de CDI est beaucoup plus faible que dans l'emploi à temps complet. De plus, il y a des temps très courts : en France, 550 000 femmes ont des horaires inférieurs à 15 heures par semaine.

#### ... et facteur de précarisation de tous.

Dans un premier temps, les politiques libérales ont utilisé les inégalités entre hommes et femmes en matière de charges familiales pour légitimer la notion de temps partiel pour les femmes. En réalité, celui-ci a été une voie royale pour déployer la flexibilité. Le développement des contrats aidés au cours des années 1980, majoritairement à temps partiel, s'est traduit par une insertion des jeunes – femmes mais aussi hommes – sur le marché du travail, de plus en plus souvent sur des postes à temps partiel. En d'autres termes, des emplois partiels dès l'embauche. Mais c'est également le cas des temps partiels imposés aux femmes plus âgées et aux femmes immigrées, en particulier dans le nettoyage industriel, et aux « femmes de ménage » chez les particuliers.

#### REVENDEICATIONS CONCERNANT LE TEMPS PARTIEL

- Possibilité de passer à temps plein pour toutes les personnes qui sont à temps partiel et qui « veulent travailler plus pour gagner plus » !
- Instauration d'une sur-cotisation sociale sur l'emploi à temps partiel. C'est la mesure inverse de celle qui a causé son développement.
- Encadrement strict de la création d'emplois à temps partiel, avec droit de veto des organisations syndicales et des commissions d'égalité professionnelle.
- Vraie réduction du temps de travail pour tous, sans intensification du travail (avec embauches correspondantes), sans perte de salaire, qui doit permettre de réduire l'emploi à temps partiel en répondant au souhait de beaucoup de femmes pour plus de temps libre. Elle suppose une redistribution des richesses.

#### La précarité est majoritairement féminine

Les femmes représentent 47 % des actifs en France (Insee 2007) mais bien plus dans toutes les catégories caractérisant l'activité précaire :

2. Eurostat 2006

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : ENTRE LES PROMESSES NÉOLIBÉRALES ET LA RÉALITÉ...

- 54 % des chômeurs inscrits à l'ANPE ;
- 60 % des CDD et 57 % des stages et contrats aidés ;
- 82 % des emplois à temps partiel (3,5 millions de femmes sur un total de 4,3 millions de personnes) ;
- 80 % des travailleurs en sous-emploi (en gros le temps partiel subi) ce qui correspond à 1,3 million de personnes ;
- près de 80 % des salariés à bas salaire ;
- les femmes immigrées et les femmes seules avec enfants sont surreprésentées dans les emplois précaires.

Les femmes sont également surreprésentées parmi les allocataires de minima sociaux et on constate un développement inquiétant des femmes chez les SDF.

- **Augmentation immédiate du SMIC à 1500 € net et revalorisation du RMI.**

### Inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes

Elles se forment dès la scolarité avec des choix d'orientation qui correspondent le plus souvent aux stéréotypes des rôles sociaux. Malgré des résultats scolaires en moyenne meilleurs que ceux des garçons dans toutes les matières, les filles délaissent les carrières scientifiques (les plus valorisées) et se tournent plutôt vers le secteur de la santé, l'action sociale, l'éducation, le commerce de détail, etc. Ces choix aboutissent à une forte sectorisation des emplois féminins, qui se trouvent très concentrés, contrairement à ceux des hommes : sur les 31 catégories socioprofessionnelles répertoriées par l'Insee, 6 seulement concentrent 61 % des emplois féminins. Les femmes travaillent en grande majorité dans les services (71 %), moins rémunérateurs que l'industrie.

- **Mise en œuvre d'une politique de l'égalité dans l'éducation, l'orientation et la formation professionnelle.** Elle doit viser notamment la mixité des filières, c'est-à-dire l'élimination de la spécificité masculine ou féminine des métiers qui se fait toujours au détriment des femmes.

Les emplois à prédominance féminine sont sous-valorisés, sous prétexte de renvoyer à des compétences « féminines » qui, étant « naturelles », ne sont pas reconnues comme qualification.

### MÉTIERS FÉMININS OU MASCULINS

Occupées dans un nombre restreint de secteurs d'activité où se situent la plupart des emplois les moins qualifiés, les femmes ont en plus des professions moins diverses que les hommes. Elles représentent 70 % des agents d'entretien, 99 % des assistantes maternelles, 98 % des aides ménagères et aides à domicile, 93 % des employés de maison, 90 % des aides soignants, 82 % des employés de libre service. Cette concentration est générale. Au niveau de l'Union européenne des 25, en 2005, trois premières professions regroupent près du quart des femmes (vendeuses, aides de ménage et personnel soignant) et seulement 15 % chez les hommes (conducteurs de véhicules, ouvriers du bâtiment et gérants de petites entreprises).

En France, la réduction des inégalités de salaires entre hommes et femmes est en panne depuis le milieu des années 1990. La cause en est le développement du temps partiel et des emplois de service. En 2002<sup>3</sup>, le salaire mensuel moyen des femmes était inférieur de 25,3 % à celui des hommes. Ce chiffre concerne l'ensemble des salariés, qu'ils travaillent dans le secteur privé ou public, à temps complet ou partiel. La moitié environ de cet écart est lié aux bas niveaux de qualification des emplois occupés majoritairement par les femmes et au poids du temps partiel, deux inégalités de base. Mais toutes les études sur le sujet reconnaissent qu'il reste une différence de salaire « inexplicable » évaluée entre 11 et 15 % : cet écart est un effet de pure discrimination liée au sexe.

- **Rattrapage salarial pour les femmes : 5 % d'augmentation au minimum** à titre de compensation pour les discriminations subies. La valeur de 5 % correspond à l'estimation la plus faible de ces discriminations, reconnue par le Medef dans l'accord interprofessionnel de mars 2004.

Dès les premières années de la vie active, le salaire moyen des hommes croît beaucoup plus que celui des femmes<sup>4</sup>. Ce handicap pèse tout au long de la carrière des femmes et au-delà, au moment de la retraite.

Malgré des avancées certaines, les femmes se heurtent toujours au « plafond de verre » : on désigne ainsi l'obstacle invisible mais bien réel qui les empêche d'accéder aux fonctions hiérarchiques. En France, en 2002, seulement 15 % des femmes qui travaillent dans une entreprise de plus de dix salariés sont cadres contre 23 % des hommes. Les femmes cadres perçoivent en moyenne un salaire horaire de 20 % inférieur à celui de leurs collègues masculins.

### La prise en charge des enfants, un des déclics de formation des inégalités

D'une manière générale, le fait d'être parent pèse de manière très inégale sur les hommes et les femmes. Selon une étude du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)<sup>5</sup>, au bout de sept ans de vie active, être père n'a pas d'incidence sur la situation professionnelle des hommes, alors qu'être mère modifie de manière essentielle la situation des femmes : avec plusieurs enfants, les femmes se retrouvent beaucoup plus en inactivité (20 %) ou au chômage (10 %) que sans enfant.

Être parent joue aussi très inégalement suivant la qualification des femmes. Les taux d'inactivité et de chômage sont supérieurs de plus de 20 points chez les jeunes mères sans aucun diplôme par rapport à celles qui ont un diplôme de niveau bac + 3.

Les politiques familiales appliquées ont un impact direct sur l'activité ou l'arrêt d'activité des femmes. Elles témoignent de certaines incohérences du modèle libéral. Ainsi, le congé parental, comme précédemment l'allocation parentale d'éducation, a pour effet un retrait total ou partiel de

3. Meurs et Ponthieux, Economie et statistique 2006

4. Le Minez S, Roux S, Insee Premières, 2001

5. CERREQ, Bref n° 241, mai 2007

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : ENTRE LES PROMESSES NÉOLIBÉRALES ET LA RÉALITÉ...

nombreuses femmes du marché du travail (malgré une appellation neutre, il concerne en effet essentiellement les femmes). Avec ensuite de réelles difficultés pour se réinsérer dans l'emploi, d'autant plus fortes que l'interruption est longue : déperdition des compétences, manque d'expérience. Cela se traduit par une moindre progression de leur salaire, voire par une déqualification. Au terme d'un congé parental pris pour le second enfant, beaucoup arrêtent définitivement de travailler...

Outre les besoins de structures d'accueil d'enfants, le droit des femmes à l'emploi à temps complet suppose aussi la disponibilité de services d'aide aux personnes âgées ou dépendantes.

Les libéraux ont bien identifié tous ces besoins, mais ils n'y voient qu'une opportunité d'activités lucratives, assurées par le développement de petits boulots, sans qualification, peu payés, avec des temps partiels courts, destinés aux femmes, aux chômeurs-ses, immigré-es voire seniors. **Il existe une menace de précarisation très forte de tout ce secteur et d'augmentation des inégalités.**

Or ce sont des besoins sociaux fondamentaux qui ne doivent pas être laissés au marché et à son exigence de profit. Ils relèvent d'une mission du service public qui doit donc les prendre en charge.

### • **Création d'un service public d'accueil de la petite enfance et d'un service public d'aide aux personnes dépendantes**

C'est la condition indispensable pour que les femmes ne soient pas obligées de « choisir » le temps partiel faute de mieux, par manque de solutions pour la garde des enfants ou les soins aux proches. L'accueil de la petite enfance devrait être gratuit comme le sont les écoles maternelles. Adoption d'un programme ambitieux de construction de crèches publiques : 300 000 places en trois ans, avec l'objectif de couvrir rapidement l'ensemble des besoins évalués à 1,2 million de places en France.

### • **Prise en charge partagée de la parentalité :**

Le congé parental à temps complet ou partiel ne doit pas être le coup d'arrêt de la vie professionnelle et de la carrière des femmes. Partage du temps de congé entre les deux parents, comme exigé dans plusieurs pays européens.

### **La non reconnaissance des qualifications, autre cause des inégalités**

Il est établi que si les emplois des services sont moins valorisés, c'est parce qu'ils sont féminins. Les employeurs de ces secteurs reconnaissent qu'ils recherchent des qualités (écoute, disponibilité, sens psychologique, etc.) mais ils les considèrent comme liées à la « nature féminine ». En réalité, ce savoir-faire résulte en grande partie d'un apprentissage du rôle social féminin qui s'est fait dans la sphère familiale, mais il n'est pas reconnu en termes de compétences professionnelles, de qualification, et donc pas validé en terme de salaires. Ces secteurs d'aide aux personnes ont un fort potentiel d'emplois, non délocalisables, ils représentent un enjeu majeur de lutte contre la précarisation.

### **Les retraites : reflet de l'ensemble des inégalités**

Parce que d'une part le chômage et la précarité frappent plus particulièrement les femmes, et d'autre part parce que leurs trajectoires, bien que moins interrompues qu'auparavant par les maternités, restent très souvent incomplètes,

• **Instauration d'un modèle de qualité** pour les emplois de services, notamment par la construction de parcours professionnels, la formation des personnels et la constitution de véritables emplois du temps, à l'opposé des temps morcelés qui les caractérisent aujourd'hui.

• **Objectif de mixité hommes/femmes** pour tous ces emplois (crèches, écoles maternelles, accueil des personnes âgées, aide à domicile, personnel soignant,...)

• **Reconnaissance des qualifications** : révision des conventions collectives qui couvrent les secteurs des services à la personne et de la petite enfance pour faire reconnaître les qualifications des métiers (dits) féminins. Application d'une méthode d'évaluation des emplois fondée sur l'équité salariale sur l'exemple du Québec, et **revalorisation des salaires.**

les retraites des femmes sont très inférieures à celles des hommes. En 2001, elles touchaient en moyenne une pension égale à 58 % de celle des hommes. Près de quatre femmes sur dix perçoivent moins de 600 euros par mois, alors que ce n'est le cas que d'un homme sur dix. L'INSEE estime qu'à l'horizon 2040, les pensions des femmes âgées de 65 à 69 ans seront toujours inférieures d'un quart à celles des hommes.

Les réformes Balladur et Fillon, en augmentant les durées de cotisation, en instaurant des décotes par annuité manquante et en passant des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension pénalisent encore plus fortement les femmes. Invoquer l'équité entre salariés comme cela a été fait, tout en occultant les fortes inégalités existant entre les hommes et les femmes, relève du pur cynisme. De fait, ces réformes constituent de véritables freins à la réduction des inégalités de retraite entre les sexes.

Il faut dénoncer le double discours du gouvernement qui prétend faire disparaître les inégalités « hommes-femmes » en deux ans : les lois qui existent déjà ne sont pas appliquées dans les entreprises et cela en toute impunité.

La lutte contre les inégalités professionnelles dépasse largement le cadre de l'emploi, et nécessite une politique cohérente dans tous les domaines, social, familial, fiscal. Elle passe par la défense et l'amélioration des services publics, et par la redistribution des richesses. C'est une logique qui va à l'opposé des politiques néolibérales.

• **Le CDI à temps complet doit redevenir la norme** pour tous et toutes avec l'objectif de mettre hors-la-loi le temps partiel imposé.

• **Application des lois existantes** sur l'égalité professionnelle : lois de 1972, 1983 (Roudy), 2001 (Génisson), 2006, accord interprofessionnel signé en 2004.

• **Pénalisation des entreprises** qui ne présentent pas de rapports sur l'égalité hommes/femmes et qui ne négocient pas de plan d'égalité.

• Adoption d'un **budget et d'objectifs chiffrés** pour mettre en œuvre et suivre l'application des lois. Renforcement du rôle de l'inspection du travail en augmentant les moyens et effectifs.

• **Campagnes pour dénoncer les stéréotypes sexistes** sur les rôles et représentations sociales des hommes et des femmes et pour inciter au partage égal des tâches domestiques et parentales.

**TOUTE POLITIQUE, TOUTE LOI CONCERNANT  
L'EMPLOI DOIT TENDRE À RÉALISER  
L'ÉGALITÉ « HOMMES-FEMMES »  
PAR LE HAUT ET DANS LE PROGRÈS.**