

## Stratégie européenne de l'emploi versus égalité hommes/femmes

### Politique de l'emploi

La Stratégie Européenne de l'Emploi (SEE) a été lancée en 1997. Chaque année, le Conseil européen adopte des lignes directrices de l'emploi (LDE) qui actualisent le processus. Les éditions successives se font dans la plus grande continuité, puisque cette continuité a été actée comme indispensable et fait partie intégrante de la stratégie de l'emploi. Les lignes directrices tracent un ensemble parfaitement libéral et éminemment figé, on y trouve inscrites les attaques contre les acquis sociaux vécues ces dernières années, depuis le recul de l'âge de retraite, l'accroissement de la flexibilité au nom de la compétitivité des entreprises, les tentatives de "réformes des conditions trop restrictives de la législation du travail"<sup>1</sup> qui empêchent d'embaucher et de licencier au gré des besoins des entreprises, la promotion de la diversité des contrats de travail, notamment en matière de temps de travail, jusqu'aux attaques contre les minima sociaux et l'indemnisation du chômage.

### Quand le taux d'emploi remplace le taux de chômage...

La SEE affiche un objectif de plein emploi. Cette formulation pourrait laisser croire à une volonté de réduire le chômage. Il n'en est rien, les lignes directrices de l'emploi sont explicites, il n'y a pas concrètement d'objectif de réduction du taux de chômage, il s'agit seulement d'augmenter le taux d'emploi<sup>2</sup>. La stratégie libérale de l'emploi consiste en fait à combiner l'accroissement de la main d'œuvre, nécessaire pour plusieurs raisons, avec le maintien d'un volant conséquent de chômage bénéfique pour faire pression à la baisse sur les exigences des salarié-es : c'est le volant "optimal" de chômage cher à la théorie libérale. Il n'y a aucune contradiction entre ces deux aspects puisque l'accroissement de main d'œuvre vise des populations qui sont jusqu'à présent extérieures au marché du travail, comme les femmes (dites) inactives et la tranche d'âge de 55 à 64 ans (les LDE parlent de "promouvoir le vieillissement actif"). L'accroissement de la main d'œuvre est indispensable du point de vue libéral. D'une part la main d'œuvre représente un potentiel de croissance économique, source de profits. D'autre part, il faut anticiper les besoins des entreprises : la plus faible natalité des décennies précédentes risque d'entraîner une pénurie de main d'œuvre qui aurait comme conséquence, suivant la loi de l'offre et de la demande, une hausse des salaires (intolérable pour les libéraux). Enfin, il faut augmenter la population active pour suivre l'augmentation du nombre d'inactifs et permettre de financer les pensions<sup>3</sup>.

### Le potentiel de main d'œuvre féminine intéresse les libéraux

La stratégie européenne de l'emploi a adopté un objectif fixant à 70% le taux d'emploi global à atteindre en 2010 contre 61% en 2000. Ce taux est décliné différemment entre hommes et femmes, il est fixé à 60% pour les femmes en 2010 contre 51% en 2000. Ces valeurs ne traduisent aucune ambition de réduire l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes. Si le potentiel de main d'œuvre féminine mobilisable dans la population "inactive" suscite l'intérêt, c'est plus dans une

---

<sup>1</sup> Voir décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres (2003/578/CE)"

<sup>2</sup> Le taux d'emploi est défini comme étant le rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et celui de la population en âge de travailler : l'éventail d'âge retenu est 15-64 ans, ce qui est très révélateur. Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de personnes au chômage et la population active (c'est à dire la somme des personnes en emploi et au chômage). Cette définition n'exclut donc pas une situation avec un taux d'emploi de 70% et un taux de chômage de 30%, dans un cas extrême –peu probable- où toute la population en âge de travailler serait active.

<sup>3</sup> On ne peut qu'être d'accord avec l'objectif de meilleur financement des pensions, mais certainement pas avec les moyens qui ont été retenus (loi Fillon, recul de l'âge de la retraite, augmentation du taux d'emploi des 60-64 ans,...)

perspective utilitariste des femmes que dans un souci d'égalité hommes/femmes. On a pu le constater en France quand les entreprises en manque de main d'œuvre (manque de peintres dans le domaine du bâtiment, de soudeurs ou encore de machinistes à la RATP) se sont avisées que les femmes étaient après tout une ressource potentielle et qu'il était possible de les recruter moyennant une campagne adéquate pour la féminisation de ces métiers jusqu'alors très masculins. Il faudrait cesser de considérer les femmes comme une réserve de main d'œuvre qu'on utilise ou qu'on renvoie chez elles lorsqu'on n'en a plus besoin. L'objectif d'augmentation du taux d'emploi des femmes affiché dans la SEE relève d'une visée instrumentaliste, il est néanmoins conforme aux intérêts des femmes puisqu'il favorise leur autonomie financière.

### **L'instrumentalisation de l'égalité hommes/femmes aboutit au développement de la précarité**

Un autre aspect de l'instrumentalisation du travail des femmes concerne le temps partiel et aboutit au développement de la précarité. Le travail à temps partiel qu'il soit imposé ou "choisi sous contrainte" défavorise les salarié-es<sup>4</sup> qui le pratiquent. La diversification des contrats en terme de temps de travail, préconisée par les lignes directrices de l'emploi pour "favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et entre flexibilité et sécurité" (sic) a été et reste une voie royale pour l'installation de la flexibilité. Quoi de plus souple pour l'employeur qu'un contrat spécifiant un temps minimum complété par des heures "supplémentaires" décidées au gré de ses besoins? Le discours libéral a parfaitement su récupérer la division sexuelle du travail liée à l'organisation patriarcale de la société pour présenter comme légitime une individualisation du temps de travail censée répondre aux besoins des femmes. C'est un affichage bien pratique qui masque soigneusement le fait que le temps partiel est surtout bénéfique aux entreprises et qu'il est souvent imposé. Son fort développement a été en France favorisé par les politiques, et outre ses conséquences très négatives pour les femmes, il entraîne l'affaiblissement de la norme du travail à temps complet. Ce qui permet aujourd'hui au Medef de pousser encore plus loin en revendiquant dans ses propositions pour "moderniser le code du travail" la disparition de toute référence à la durée normale de temps de travail dans la législation !

La stratégie européenne de l'emploi ne considère donc pas l'égalité entre hommes et femmes comme un objectif en soi : faire entrer les femmes sur le marché du travail n'est pas envisagé dans un souci d'égalité (accès à l'autonomie financière) mais simplement parce que c'est profitable du point de vue économique. Il s'agit de soumettre la main d'œuvre féminine, comme n'importe quelle marchandise, à la loi de l'offre et de la demande. Trop d'inégalités entre hommes et femmes dissuadant les femmes de prendre un emploi, on s'en préoccupe donc (ou on fait semblant). Mais la conception libérale de l'égalité qui est celle des institutions européennes ne remet absolument pas en cause les rôles sociaux différents à l'origine des inégalités et qui font par exemple que les femmes "travaillent" moins souvent que les hommes. Ce qui explique que l'objectif de taux d'emploi de la SEE est fixé pour les femmes à un niveau inférieur à celui des hommes. Malgré les revendications des mouvements féministes, le partage équitable du travail domestique et parental a complètement disparu des textes européens et a fait place à la notion de "conciliation de la vie familiale et professionnelle". Le temps partiel si utile pour flexibiliser et précariser les emplois est toujours présenté comme répondant à ce besoin de conciliation. Simplement aujourd'hui, l'exigence d'égalité entre les sexes fait que la formule ne mentionne plus explicitement les femmes. Mais on sait bien que c'est à elles de se débrouiller pour cumuler le travail, les enfants, le ménage, les courses, etc. De nouveaux arguments présentent aussi le temps partiel comme répondant au désir d'avoir plus de temps pour soi et offrant une meilleure qualité de vie. Quelle meilleure stratégie pour couper court aux revendications de réduction du temps de travail, que de présenter le temps partiel comme un choix de qualité "à la carte" ?

---

<sup>4</sup> Voir une explication détaillée dans Quand les femmes se heurtent à la mondialisation, Attac, Mille et une nuits, 2003

### **Nouvelle opportunité de marchandisation liée à la garde d'enfants**

Pour attirer plus de femmes sur le marché du travail, la nécessité de modes de gardes d'enfants est bien identifiée : les LDE ont même chiffré en 2003 un objectif en terme de disponibilité de structures d'accueil de la petite enfance (non repris depuis). Les solutions préférées des libéraux vont aux modes individuels ou privés, largement favorisés par les récentes politiques. On trouve même des propositions qui prônent le recours à la main d'œuvre féminine migrante et à la population vieillissante pour fournir des services peu onéreux<sup>5</sup> ! La conception libérale a bien pris compris l'avantage du développement de l'emploi féminin qui ouvre potentiellement le champ à un secteur de services, mais elle vise à le soumettre aux lois du marché et à couvrir ces besoins par des emplois précaires, de faible qualification, à dominante féminine, censés convenir aux femmes migrantes. Dans cette projection libérale, même si une fraction de femmes accède à des postes plus qualifiés, la plus grande part n'aura d'autre choix que d'accepter ces emplois de mauvaise qualité. Jamais n'est avancée l'idée de services publics pour répondre à ces besoins sociaux, ni la nécessité de valoriser ces emplois, de les organiser dans un cadre collectif et de les rendre mixtes !

### **Aucune norme sur la qualité de l'emploi**

De même, jamais n'est définie une norme exigeante de qualité de l'emploi, qui intéresserait pourtant au premier plan les femmes, majoritaires parmi les emplois les plus précaires et les plus mal payés. La SEE qui noie habilement des dispositions très régressives dans un affichage de belles formules fait pourtant référence à "l'amélioration des conditions de travail". Mais celle-ci est subordonnée à la nécessité de développer la compétitivité de l'économie de l'Union européenne! Ce qui fixe immédiatement les limites du progrès à venir si on pense à toutes les régressions que le monde du travail subit au nom de la compétitivité !

### **Promotion de la capacité d'adaptation des salarié-es et de leur mobilité**

De nombreuses références à la mobilité géographique ou professionnelle fleurissent dans les documents de la SEE. Le modèle libéral verrait bien les salarié-es la valise à la main rejoindre les emplois là où les législations sociales ou fiscales seront les plus favorables aux profits. La "capacité de s'adapter" signifie en clair accepter un contrat de travail éphémère, dans les professions qui se développent et de la durée qui convient à l'employeur. Inutile de dire que ce modèle, très néfaste pour tous, est aussi un obstacle à l'égalité entre hommes et femmes et rend plus difficile la vie de couple bi-actif.

### **Conclusion**

La très libérale stratégie européenne de l'emploi poursuit et aggrave la politique dont on a chaque jour l'occasion d'évaluer les dommages. L'exigence d'égalité entre hommes et femmes qu'on pense souvent plus avancée au niveau de l'Europe est en réalité instrumentalisée : l'emploi des femmes est simplement utile à la stratégie européenne de l'emploi de même que le développement du temps partiel est utile pour affaiblir la norme même de temps complet et aller vers toujours plus de flexibilité et de précarité. Enfin, ni la lutte contre le chômage ni la définition d'une norme sur la qualité de l'emploi ne sont au programme : elles sont pourtant primordiales quand on parle d'emploi, et elles sont essentielles pour aller vers plus d'égalité entre hommes et femmes.

Christiane Marty, octobre 2004

---

<sup>5</sup> Voir OECD working paper : female labour force participation : past trends and main determinants in OECD countries, F.Jaumotte, décembre 2003, page 30