



Contribution de : Attac¹, Fondation Copernic, CNDF

Propositions concernant l'emploi des femmes

Les femmes représentent plus de 60 % des diplômés et près de la moitié de la population active, mais elles sont plus de la moitié des chômeurs et environ 80% des travailleurs précaires, des travailleurs pauvres et des salariés à temps partiel. Leur salaire moyen est inférieur de 27 % à celui des hommes et de 19% si on ne considère que les emplois à temps complet. Les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes et elles sont concentrées dans des emplois sous-valorisés. Leur taux d'emploi est toujours inférieur à celui des hommes (près de 10 points pour la France et cet écart atteint 20 points si l'on considère le taux d'emploi en équivalent temps plein).

Malgré l'existence de plusieurs lois pour l'égalité professionnelle et d'un accord national interprofessionnel signé en 2004 par toutes les confédérations syndicales et par le Medef - accord reconnaissant qu'au moins 5 points de l'écart de salaires est imputable à de la discrimination -, malgré un engagement formel pour une réduction significative de l'écart de rémunération, l'égalité salariale est en panne.

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes traverse l'ensemble des enjeux sociaux liés au travail : formation, recrutement, rémunérations, postes, temps de travail, déroulement de carrière, retraites, handicap... Mais elle ne doit pas être assimilée au registre de la qualité de vie au travail (comme le suggère le titre de la table ronde de la Conférence sociale : « Atteindre l'égalité professionnelle et améliorer la qualité de vie au travail ») : si ce dernier sujet est essentiel compte tenu de l'explosion des situations de souffrance au travail, il ne doit pas se confondre avec celui de l'égalité femmes-hommes. Trop souvent les entreprises croient - ou font croire - qu'elles pratiquent une politique d'égalité quand elles visent à permettre aux parents (surtout aux mères) de « concilier », c'est-à-dire de fait cumuler, la vie professionnelle et la vie familiale.

En outre, alors que les femmes ont déjà des pensions en moyenne très inférieures à celles des hommes, la loi sur les retraites de 2010 les a particulièrement pénalisées, avec le recul des bornes d'âge de la retraite et avec la confirmation de l'allongement de la durée de cotisation exigée. Même la Commission européenne - qui pourtant encourage ces réformes sur les retraites ! - a attiré l'attention sur le risque plus élevé de

¹ Attac : <http://www.france.attac.org> , Fondation Copernic : <http://www.fondation-copernic.org>
CNDF : <http://collectifdroitsdesfemmes.org/>

pauvreté pour les retraités et particulièrement pour les femmes, qui représentent la majorité des retraités.

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un objectif de justice sociale, ce qui serait en soi suffisant, c'est aussi un moyen de relancer l'emploi et l'activité économique : celle-ci devrait en priorité être tournée vers la satisfaction des besoins sociaux (crèches, services auprès des personnes dépendantes,...) et environnementaux. L'OCDE vient d'ailleurs de publier un long rapport pour montrer en quoi s'attaquer aux inégalités entre les femmes et les hommes permet de stimuler la croissance et pour recommander aux gouvernements de s'y engager. Ce rapport montre les bienfaits pour l'économie de l'égalité entre les sexes en tant que nouvelle source de croissance « *à long terme, solide, et durable et bénéfique pour créer une société plus juste* ». Il souligne que les pays devraient *tirer meilleur parti de la contribution économique potentielle des femmes* et ne pas se priver de ce *vivier de talents*. Dans cette approche, on peut le regretter, les femmes sont vues comme un investissement rentable, et les inégalités envers elles comme des obstacles à la *réalisation de leur pleine productivité*.

Nul besoin d'adhérer à un tel raisonnement, pour considérer que l'égalité femmes-hommes fait partie des urgences sociales et politiques. Des réponses concrètes doivent être apportées aux inégalités actuelles, et en particulier à la précarité grandissante qui touche en premier lieu les femmes.

Les associations qui travaillent depuis longtemps sur ces questions ont des propositions. Certaines mesures notamment nous semblent devoir être engagées rapidement pour faire avancer l'égalité professionnelle. Loin d'être exhaustives, ces mesures constituent cependant une base indispensable de départ. Nous attendons maintenant des actes !

a) concernant l'égalité salariale :

- revalorisation des salaires des métiers féminisés, notamment en reconnaissant les compétences techniques, relationnelles et la pénibilité de ces métiers, par un système d'évaluation non discriminante des emplois, c'est-à-dire exempté de biais sexistes, de manière à garantir l'application de la règle « à travail de valeur égal, salaire égal » pour les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine,
- instauration de sanctions financières lourdes (à régler entre 2 à 10 % de la masse financière de l'entreprise) pour non-respect du cadre réglementaire. Ce cadre doit être revu pour s'appliquer également aux entreprises de moins de 50 salarié-es,
- augmentation significative du SMIC : l'énorme majorité des salariés rémunérés au Smic sont des femmes, et une réelle augmentation témoignerait de la volonté politique de réduire les inégalités salariales. La proposition d'augmentation de 2% (dont le coup de pouce ne représente que 0,6%) est tout à fait insuffisante.

b) mesures contre l'emploi à temps partiel imposé :

- cotisation sociale patronale calculée sur la base du temps plein pour tout emploi à temps partiel, de manière à supprimer la pénalisation sur le montant de la pension,
- instauration de la possibilité pour toute personne à temps partiel de passer à temps complet à sa demande,

- interdiction pour les entreprises de toute embauche sur des *postes* à temps partiels (ne concerne pas les particuliers employeurs), ce qui n'interdit nullement à l'entreprise de passer à temps partiel toute personne qui en fait la demande.
- c) mesures pour permettre un accès réel des femmes à l'emploi :
- lancement d'un grand programme de création de places de crèches publiques (le besoin est a minima de 500 000 places) et développement des services publics auprès des personnes dépendantes de tous âges et de places dans les structures d'accueil,
 - adoption d'un objectif de taux d'emploi des femmes égal à celui des hommes d'ici 10 ans,
 - intégration d'une clause de parité dans l'obligation faite aux entreprises d'employer 6% de personnes handicapées,
- d) lancement régulier de campagnes nationales de sensibilisation à l'égalité, de dénonciation des stéréotypes sexistes sur les rôles sociaux et d'incitation au partage égalitaire du travail domestique et parental ; intégration de la formation à l'égalité entre les sexes à tous les niveaux de l'enseignement,
- e) révision des différentes mesures familiales (congrés parentaux, prestation d'accueil du jeune enfant, complément de libre choix d'activité,...) et fiscales (quotient conjugal) pour supprimer toute incitation au retrait d'activité des femmes et, à l'opposé, favoriser le partage égalitaire des responsabilités parentales.
- f) prise en compte des années de majoration de durée d'assurance pour enfants et des congrés de maternité dans les annuités cotisées pour le rétablissement du droit de départ à partir de 60 ans.

Contribution d'Attac, Fondation Copernic, CNDF

également signée par :

Adéquations, CLEF, Fédération Nationale Solidarité Femmes, Femmes pour le dire Femmes pour agir, Initiative Féministe Européenne (IFE-EFI), L'escale, Ligue du Droit International des Femmes, Libres MarianneS, Maison des femmes de Montreuil, Marche Mondiale des femmes, Mix-cité, RAJFIRE, Réseau Féministe « Ruptures », SOS sexisme.