



Le féminisme pour changer la société

Christiane Marty (coord.)
Catherine Bloch-London, Esther Jeffers,
Huayra Llanque, Marc Mangenot, Sandra Rigoni,
Marie-Hélène Tissot, Stéphanie Treillet

Les auteur-es

Catherine Bloch-London, sociologue, membre du conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic.

Esther Jeffers, économiste, membre du conseil scientifique d'Attac.

Huayra Llanque, artiste plasticienne, membre de la commission Genre d'Attac.

Marc Mangenot, économiste et sociologue, membre de la Fondation Copernic.

Christiane Marty, ingénieure, membre du conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic.

Sandra Rigoni, cadre territoriale, membre de la commission Genre d'Attac.

Marie-Hélène Tissot, informaticienne, membre de la commission Genre d'Attac.

Stéphanie Treillet, économiste, membre du conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic.

Attac France

**21 ter rue Voltaire
75011 Paris
www.france.attac.org**

Fondation Copernic

**BP 32
75921 Paris cedex 19
fondation.copernic@fondation-copernic.org.
www.fondation-copernic.org**

© Éditions Syllepse, 2013
69 rue des Rigoles, 75020 Paris
edition@syllepse.net
www.syllepse.net
ISBN : 978-2-84950-387-4

Table des matières

Introduction	5
1. Du <u>besoin de crèches au renouveau de l'État social</u>	23
2. Des inégalités de salaire à la valorisation des métiers féminisés et au modèle d'égalité	37
3. Du <u>temps pour vivre, un projet émancipateur</u>	57
4. Les <u>lutttes féministes : pour un nouvel imaginaire social</u>	83
Conclusion	103



Introduction

**« Alors viendra la révolution qui secouera tout dans ses tempêtes. Le sexe qui se dit fort cessera de commander à celui qu'il croit flatter en le qualifiant de beau sexe. L'égalité entre les deux sexes sera une fameuse brèche dans la bêtise humaine. Alors les hommes et les femmes pourront marcher main dans la main »,
Louise Michel.**

La situation des femmes dans le monde a connu de grands bouleversements au cours du siècle dernier, sous l'effet positif des luttes féministes et, à partir des années 1980, sous l'effet contradictoire du processus de mondialisation. Depuis une vingtaine d'années, on observe un fort ralentissement des progrès, pour ne pas dire un surplace, qui a été constaté y compris par les organisations internationales des Nations unies. L'égalité entre les femmes et les hommes est en panne alors même que les inégalités restent à un niveau inacceptable. À ce premier constat, s'en superpose un autre : la crise qui a éclaté en 2007 et les politiques d'austérité qui sont menées en son nom ne font qu'aggraver les choses, dans ce domaine, comme dans les autres. Il existe aujourd'hui un risque de régression sociale généralisée, et plus particulièrement pour la situation des femmes.

Ces deux constats constituent la toile de fond sur laquelle se dessine la conviction que porte ce livre : le féminisme a vocation aujourd'hui à contribuer au changement en profondeur de la société. Éliminer les inégalités entre les sexes est non seulement une exigence politique, c'est aussi une condition pour l'émancipation individuelle et collective des femmes comme des hommes. À cette évidence qu'il n'y aura pas de changement social sans élimination de la domination masculine, nous ajoutons que le féminisme par sa critique radicale de toutes les formes d'oppression permet de s'attaquer conjointement au fonctionnement des dominations patriar-

cale et capitaliste. Le féminisme est un outil puissant pour une transformation sociale globale, il est porteur de profonds changements. Il n'est pas réservé à quelques utopiques, la société dans son ensemble doit s'en emparer. C'est ce message fort que notre livre veut étayer.

Examinons l'un après l'autre nos deux points de départ, le premier sur la panne de l'égalité, le second sur l'impact de la crise, avant de présenter le livre.

L'émancipation des femmes, un processus inachevé...

Le mouvement d'émancipation des femmes est un des mouvements, probablement *le* mouvement, qui a connu le plus d'avancées au 20^e siècle. La pensée et les modes de vie d'une majorité de femmes et d'hommes, au moins dans les pays industrialisés, en ont été radicalement modifiés. À la suite des droits politiques, le droit à la contraception et à l'avortement a été une victoire décisive des luttes féministes. Le fait pour les femmes de contrôler leur fécondité et ainsi de dissocier sexualité et procréation constitue un fait historique majeur dans l'évolution de l'humanité. L'égalité des droits sociaux et économiques pour les femmes et les hommes a été progressivement affirmée à travers plusieurs conventions internationales de l'ONU et de l'OIT, ce qui constitue aujourd'hui un édifice juridique solide sur lequel s'appuyer. Le concept de parité, malgré ses limites, a maintenant acquis une légitimité dans le discours public, au moins dans l'affichage.

Pourtant, il est indéniable aussi que l'émancipation des femmes marque le pas depuis une vingtaine d'années dans les pays industrialisés et reste totalement inachevée, même si cette réalité est moins visible que les avancées. En France comme dans un certain nombre de pays, l'égalité formelle entre hommes et femmes est reconnue dans tous les domaines. Mais il y a bien loin entre l'égalité sur le papier et dans la réalité. Les femmes demeurent massivement sujettes à la surexploitation économique, à la pauvreté, la précarité,

au temps partiel, au chômage et aux violences masculines. Il s'agit là d'une caractéristique lourde de la situation des femmes, que les luttes féministes n'ont pas réussi à enrayer, faute surtout d'être suffisamment relayées par les mouvements syndical, social et les partis politiques. De fortes inégalités continuent donc d'exister à tous les niveaux : salaires (des inégalités qui ne diminuent plus depuis vingt ans en France), évolution de carrière, travail à temps partiel féminin, retraites, concentration des emplois dans quelques filières sous-qualifiées, représentation dans la sphère politique, et bien sûr le très inégal partage des tâches dans la sphère privée.

Au niveau mondial, la traite des femmes à destination de prostitution s'est fortement développée en lien avec les nouvelles opportunités offertes aux trafiquants par la mondialisation libérale. Les violences contre les femmes sont d'une ampleur effarante, longtemps méconnue. Dans certains pays, au Pakistan, en Inde, en Afghanistan, en Turquie, les meurtres d'« honneur » constituent une pratique sociale tolérée. Mais ils ne sont pas l'apanage de ces régions ; en Europe occidentale aussi, des jeunes femmes sont torturées et tuées par des hommes de leur famille, à cause de leur fréquentation ou de leur refus de se soumettre à un mariage forcé¹. Partout les violences conjugales et les viols constituent une sombre réalité : en France, une femme meurt tous les trois jours sous les coups de son compagnon et plus de deux cents femmes sont violées chaque jour. En Asie, les pratiques d'élimination des bébés filles aboutissent au nombre effrayant de 163 millions de femmes manquantes, selon une évaluation faite par les Nations unies en 2005. Ces pratiques s'étendent depuis à de nouveaux pays. On les désigne sous le nom de « gynocide » mais rien n'est vraiment fait pour les stopper. Dans le monde, à chaque minute, une femme meurt des complications de la grossesse ou de l'accouchement, soit 529 000 décès par an ! Comme le déplore l'Organisation mondiale de la santé, la

1. Voir le rapport de la Fondation Surgir, *Combattre les crimes commis au nom de l'honneur en Europe*, 2011.

grande majorité de ces décès pourrait être facilement évitée s'il y avait seulement une volonté politique de s'en saisir.

Ce survol rapide, et affligeant, de la question des violences est utile pour prendre conscience que l'oppression des femmes n'a pas d'équivalent : jamais le monde politique ne tolérerait aujourd'hui un tel niveau de violences structurelles et chroniques s'il concernait toute autre « catégorie » de la population. La domination patriarcale est à la fois la plus ancienne, la plus universelle, la plus profonde... mais aussi la mieux tolérée par la société ! Nous affirmons ici que ces violences et ces inégalités sont insupportables, inadmissibles, odieuses. Il n'est plus possible d'attendre, l'égalité entre les femmes et les hommes doit devenir une réalité. Il reste pourtant du chemin à parcourir et des obstacles à surmonter. Si dans les pays occidentaux, l'émancipation des femmes a débouché sur une réussite institutionnelle, elle continue de se heurter à une résistance tant idéologique que réelle, qu'il vaut mieux ne pas ignorer puisque notre ambition est de la vaincre. Selon Virginia Woolf, « *l'histoire de la résistance des hommes à l'émancipation des femmes est encore plus instructive que l'histoire de l'émancipation des femmes* ».

Rien de surprenant à constater que le système capitaliste n'a aucun intérêt à voir diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes. S'il est vrai qu'il ne les a pas créées et que le patriarcat existait bien avant l'avènement du capitalisme, ce dernier a parfaitement su les utiliser, s'appuyer dessus et en tirer profit. Il s'en nourrit, elles lui sont indispensables, particulièrement celles qui concernent le travail rémunéré et non rémunéré. Comme le montre Danièle Kergoat², la division sociale et sexuelle du travail en effet, tout en étant au cœur de l'oppression subie par les femmes, représente un enjeu fondamental dans les rapports sociaux de sexe, et les rapports de production. Nous reprenons à notre compte cette analyse qui permet d'explicitier comment le néolibéralisme utilise la division sexuelle du travail. Rappelons par

2. Voir notamment D. Kergoat, « Rapports sociaux de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion » in « Les rapports sociaux de sexe », *Actuel Marx*, n° 30 2001.

exemple la réalité de la surexploitation économique de la main-d'œuvre féminine qui se caractérise par des salaires plus faibles ; ou dans la famille, l'exploitation du travail gratuit des femmes qui assurent, avec l'éducation des enfants et la gestion du foyer, la reproduction de la force de travail essentielle au fonctionnement du capitalisme et à la réalisation des profits ; ou encore les avantages tirés par le patronat du travail à temps partiel des femmes, qui offre à l'employeur le moyen de transférer sur les salariées les coûts de la fluctuation de l'activité. Éradiquer les inégalités entre les femmes et les hommes implique, ce n'est pas nouveau, de changer de modes de production et de reproduction de la force de travail. Mais à l'inverse, ce qui est plus rarement mis en avant, c'est que le fait d'agir pour l'égalité entre les sexes est un moyen de contrecarrer le fonctionnement du système capitaliste en s'en prenant à ses profits. L'oppression des femmes est si profitable à ce système que les luttes féministes menacent sa pérennité. Cet argument est selon nous déterminant. Il y a une convergence profonde, sur laquelle ce livre entend se concentrer, entre les luttes contre les inégalités économiques entre classes sociales, et celles contre les inégalités de genre (qui se traduisent aussi, notamment, par des inégalités économiques). Pointer cette convergence ne signifie pas assimiler ces luttes l'une à l'autre. L'idée est simplement de mettre en évidence qu'il existe un large domaine de recouvrement entre elles... avec l'ambition de fournir au mouvement social des raisons de devenir concrètement féministe. Nous contestons une certaine vision dans laquelle les rapports d'exploitation capitaliste surdétermineraient la société par rapport aux autres rapports de domination, au premier rang desquels la domination patriarcale. Les différents rapports sociaux de domination (de classes, de sexes, de « races ») se superposent et s'articulent dans un entrecroisement dynamique complexe³, et il est inopérant et contre-productif de tenter de subordonner les uns aux autres. De même, s'imbriquent et

3. Voir les travaux de D. Kergoat (*op. cit.*) ; R. Pfefferkorn, *Genre et rapports sociaux de sexe*, Lausanne, Page Deux, 2012 ; J. Falquet, Réarticulation des rapports sociaux de sexe, classe et « race », *Cahiers du Cedref*, 2006.

interagissent les différentes capacités de résistance et nous contestons une vision où les luttes de classes seraient le seul moteur du changement social. La prise en charge par les dominé-es de l'organisation de leurs luttes pour l'égalité est porteuse d'une dynamique qui s'affronte à la logique du capitalisme. Elle est propice à la création d'un rapport de forces et d'alliances au bénéfice de la majorité de la société, contre l'accaparement des richesses et des pouvoirs par une minorité. Le féminisme est, plus que tout autre, porteur de cette dynamique parce qu'il combat l'oppression la plus ancienne, celle qui traverse tous les pays, celle qui se cumule le plus souvent avec d'autres oppressions, celle qui se retrouve dans toutes les sphères, professionnelle, familiale, politique, sociale.

Est-ce à dire que le capitalisme ne pourrait pas, à un moment ou un autre, intégrer certaines des revendications du féminisme ? Bien sûr, il est en mesure de le faire, il peut être contraint d'accorder certains droits démocratiques, ou même il peut récupérer certaines revendications à son avantage. Pour autant le capitalisme, notamment dans sa forme contemporaine, financiarisée, avec sa tendance profonde à la marchandisation de tout, y compris l'humain, ne permet pas l'émancipation des femmes. Sa nature est antinomique avec l'égalité réelle car celle-ci exige une autre conception de la société, basée sur la satisfaction des besoins humains et non le profit. Le féminisme, basé sur une analyse politique de la répartition des pouvoirs et des richesses entre les femmes et les hommes et donc, dans toute la société, s'inscrit contre la logique actuelle d'accumulation et de répartition des richesses. Il ne peut pas être intégré au capitalisme, comme ce livre en témoignera.

Si les résistances du capitalisme au féminisme sont donc compréhensibles, il est plus surprenant, et désolant, de constater que la résistance idéologique se rencontre aussi du côté des forces progressistes. Elle ne se manifeste pas ouvertement, car refuser de se déclarer partisan des droits des femmes est aujourd'hui considéré comme « politiquement incorrect ». Mais l'efficacité de cette résistance tient à la force

de l'inertie : que ce soit du côté des partis politiques, du mouvement social ou des organisations syndicales, il n'y a pas de volonté politique de se saisir véritablement de cette question. Aucun parti ne met la réalisation de l'égalité entre les sexes ou la lutte contre les violences parmi les urgences. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure certes dans les revendications syndicales, mais malgré cinq lois depuis 1972 et malgré l'implication des femmes au sein des organisations syndicales, la situation n'évolue pas vraiment. Le mouvement altermondialiste appuie à l'occasion les propositions des féministes, mais il ne se revendique pas comme féministe. Paradoxalement, la crise actuelle représente une opportunité pour faire prendre conscience au mouvement social de l'importance de mettre l'égalité entre les femmes et les hommes au rang des priorités politiques. L'intérêt de cette démarche se situe autant du point de vue des alliances stratégiques à mener pour refuser les régressions en cours, que du point de vue du potentiel des idées féministes pour faire vivre un projet alternatif de société.

La crise : un risque mais aussi une opportunité

La crise qui a éclaté en 2007 et les politiques d'austérité appliquées en Europe au nom de la réduction des déficits publics entraînent une baisse drastique des budgets de protection sociale et de services publics. Ce qui est une erreur, car le rôle de ces budgets s'est révélé primordial pour limiter les conséquences de la montée de la précarité et de la pauvreté. Ils auraient au contraire nécessité d'être renforcés.

Les mesures d'austérité ont partout des effets très négatifs sur les couches populaires et plus particulièrement sur les plus précaires. Or les femmes, avant même le début de la crise économique, étaient déjà majoritaires dans l'ensemble des personnes précaires, et cela de manière structurelle : leur taux de chômage est, quasiment partout en Europe, supérieur à celui des hommes ; leurs taux de sous-emploi

(temps partiel subi) et de bas salaires sont très supérieurs à ceux des hommes. Cette tendance a été encore renforcée par la crise et par l'austérité. En période de récession, les personnes confrontées à des discriminations multiples, comme les femmes immigrées, les jeunes femmes, les mères célibataires... sont encore plus vulnérables.

Encore récemment, le rapport du Parlement européen sur les répercussions de la crise économique sur l'égalité des genres (décembre 2012), confirmant les rapports précédents de divers organismes internationaux, constate que « *les femmes subissent une précarisation plus importante de leurs conditions de travail, une baisse significative de leurs revenus [...], l'essor du travail à temps partiel subi, la multiplication des emplois précaires ou à durée déterminée au détriment des emplois plus stables* ». Il rappelle que « *les coupes dans les budgets publics auront pour effet d'accroître les inégalités entre hommes et femmes, le chômage des femmes, majoritaires dans le secteur public et principales bénéficiaires des politiques sociales, et par conséquent, d'accroître encore la féminisation de la pauvreté* ». La baisse des dépenses publiques se fait partout sur le même modèle : des coupes dans les services publics et dans les prestations sociales ; des baisses d'effectifs et de rémunérations dans le secteur public. Les femmes sont donc doublement touchées : en tant qu'employées, car elles sont majoritaires dans le secteur public et en tant qu'usagères de ces services, car ce sont elles qui assument le rôle de responsables principales de la famille. Du fait des baisses des prestations sociales et familiales, des coupures budgétaires dans des services essentiels tels que l'accueil d'enfants (crèches), ou les services sociaux et de santé, ou les soins aux personnes, les femmes sont contraintes d'assurer tout ce qui n'est plus pris en charge par la collectivité. Leur travail dans la sphère privée augmente, au détriment de leur travail rémunéré et donc de leur autonomie. De plus, l'absence ou le manque de politiques de soins conduit à l'augmentation de l'emploi de femmes migrantes à domicile, sans accès à une protection sociale suffisante, travaillant souvent clandestinement. Les réductions budgét-

taires signent le démantèlement progressif de l'État social, avec un retour en force du rôle traditionnel des femmes dans la famille, au détriment de l'égalité, ce qui se constate en Grèce ou en Espagne. Fait récent, en France les femmes et les enfants viennent grossir le rang des sans-abri, alors que c'était jusqu'à présent une des rares situations d'indigence dont elles étaient relativement préservées. En outre, les droits des femmes sont menacés et régressent lorsque les maternités et les centres d'IVG ferment. En France, la restructuration de l'hôpital, initiée avant même le début de la crise, et l'instauration de la tarification à l'activité (qui classe les actes en fonction de leur rentabilité) aboutissent à la fermeture de nombreuses maternités et centres IVG, ce qui constitue de fait une restriction du droit à l'avortement. La régression vient aussi de la baisse des subventions aux associations et structures d'aide aux femmes victimes de violence. Enfin, en période de crise, les politiques en faveur de l'égalité entre les sexes, qui ne font déjà pas partie des priorités politiques en temps normal, sont les premières à passer à la trappe.

Pointer l'impact très négatif des politiques d'austérité sur les femmes ne signifie pas oublier que le contexte actuel de crise représente un risque de régression sociale généralisée. La crise est globale : financière, économique, sociale, écologique, démocratique. Elle révèle – ô combien – l'impasse du modèle actuel de société basé sur le capitalisme néolibéral. Pourtant, les réponses qui y sont apportées par les différents gouvernements, les instances européennes, le FMI, ne font que poursuivre et reproduire les mêmes mécanismes qui ont abouti à cette situation. Aussi surprenant et regrettable que ce soit, l'échec manifeste du modèle actuel ne se transforme pourtant pas en adhésion de l'opinion publique à un autre modèle. Quel autre modèle en effet ? Aucune alternative politique ne parvient à s'imposer contre la logique néolibérale dominante. Que ce soit au niveau national ou européen, les résistances sociales ne parviennent pas à construire un rapport de force suffisant pour conduire à des politiques rompant avec le modèle actuel, même si le refus des politiques néolibérales est massif dans la population. Ce n'est pas notre

sujet d'en analyser les raisons ici. Mais on peut remarquer que depuis l'effondrement du communisme (en réalité du stalinisme) qui a consacré la victoire idéologique du capitalisme, rien n'a pris le relais pour incarner avec la même force un projet alternatif de société. Suggérons simplement que ce qui manque aujourd'hui, ce ne sont pas tant les propositions en elles-mêmes, car elles existent pour l'essentiel sur de grandes lignes qui font consensus au sein du mouvement social. C'est plutôt un nouvel imaginaire qui sous-tend un projet politique, capable d'animer, de faire rêver, de motiver, d'emporter l'adhésion, de susciter l'engagement, d'être une force propulsive. Un nouvel imaginaire social, au sens que lui a donné Castoriadis⁴ qui a montré que toute société fonctionne sur les représentations collectives qu'elle se donne. Nous souhaitons défendre dans ce livre l'idée que le féminisme a un rôle non négligeable à jouer pour transformer les représentations collectives actuelles et faire émerger ce nouvel imaginaire⁵. Il s'agit de bien autre chose que d'intégrer du genre dans un imaginaire « revisité » socialiste ou communiste. Il s'agit de réaliser – dans les deux sens du terme : prendre conscience et accomplir – le potentiel des thèses féministes à produire un nouvel imaginaire et à le faire vivre.

La réflexion que nous développons dans la suite de cet ouvrage vient de la mise en perspective des deux constats, le premier sur la panne de l'égalité entre les femmes et les hommes, le second sur l'impact très négatif de la crise qui se double, paradoxalement, d'une impuissance à convaincre la majorité de la population de la possibilité d'un changement radical. En même temps, les dégâts écologiques, sociaux, et l'impasse dans laquelle nous a conduit le modèle d'aujourd'hui, amènent davantage de personnes à s'ouvrir à de

4. C. Castoriadis, *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Le Seuil, 1975.

5. Il serait plus exact de parler des féminismes, car le mouvement féministe n'est pas homogène mais traversé par différents courants de pensée (pour une présentation succincte ► Encadré « Féminismes », p. 86). Malgré cela, on emploiera souvent le terme au singulier, dans un souci de simplification, le propos de ce livre ne nécessitant généralement pas de distinguer ces courants. Précisons simplement que nous nous rattachons ici au courant du féminisme « lutte de classes ».

nouvelles alternatives et perspectives. D'où ce livre. La prise en compte de l'exigence d'égalité femmes-hommes dans ce qu'elle implique aux différents niveaux, politique, économique, social et culturel est à même de saper les bases du capitalisme financier, à la fois parce qu'elle s'en prend à ses profits et parce qu'elle fait éclater le cadre idéologique indispensable à son fonctionnement. Répétons-le, le féminisme est un outil important pour changer la société.

C'est un outil potentiellement puissant, d'une part par sa capacité à être englobant, au sens où les différents courants féministes ont historiquement intégré très tôt les thèses de l'émancipation contre l'esclavagisme, le colonialisme, le racisme. Les féministes ont également partie liée avec l'écologie. Les mouvements de femmes rassemblent souvent en effet les préoccupations sociale et écologique, surtout dans les pays du Sud. Du fait des responsabilités qu'elles assument concernant la fourniture des besoins (alimentation, eau potable, bois, santé des proches...) et à cause de la raréfaction ou de la dégradation des ressources naturelles, elles sont amenées à passer de plus en plus de temps à ces activités et ont plus que les hommes conscience que la survie de leur famille dépend de la préservation des ressources naturelles. Dans les années 1970, les mouvements féministes ont également largement contribué à faire émerger les luttes pour les droits des homosexuel·les et la remise en cause de la norme hétérosexuée. Ils ont fait entrer dans le champ politique des questions précédemment reléguées au champ privé. Nancy Fraser parle ainsi de l'« *esprit insurrectionnel du mouvement féministe*⁶ ».

D'autre part, le féminisme est un outil puissant de par sa capacité de mobilisation : les femmes constituent la moitié de la population, la moitié donc de l'opinion qui ne peut qu'être très sensible à l'intégration des analyses et propositions féministes pour améliorer les conditions de vie... et promouvoir un autre modèle de réussite sociale. Dans l'autre moitié, des

6. N. Fraser, *Le féminisme en mouvement, Des années 1960 à l'ère néolibérale*, Paris, La Découverte, 2012.

hommes peuvent aussi être séduits par cet autre modèle et ces nouvelles valeurs, le féminisme n'étant pas réservé aux femmes mais porteur d'un projet de société émancipateur pour tous...

Le féminisme pour changer la société

La démarche de ce livre est de partir de besoins concrets des femmes pour leur émancipation et pour l'égalité avec les hommes, et d'identifier les obstacles qui s'opposent à la satisfaction de ces besoins. Cette démarche ouvre une réflexion politique qui permet de dérouler le fil des inégalités. La manière de répondre à ces besoins implique ensuite une discussion sur l'ensemble de l'organisation sociale et signifie, nous le verrons, une remise en cause radicale du capitalisme. La politisation des besoins trace ainsi la voie pour un changement de société.

L'émancipation supposant en premier lieu l'indépendance financière, les besoins examinés dans ce livre seront l'accès à un emploi (chapitre 1) et une rémunération suffisante (chapitre 2) puisqu'un salaire trop faible n'assure aucune indépendance. L'émancipation suppose aussi la possibilité pour toutes (pour tous aussi) de s'investir dans la vie citoyenne et démocratique, et le troisième besoin sera celui de temps pour vivre (chapitre 3). Les femmes actives assurant une double journée, domestique et professionnelle, elles déplorent très souvent un manque de temps.

Ces besoins ne sont pas exhaustifs, l'émancipation des femmes supposant bien d'autres conditions, depuis l'éradication des violences jusqu'à l'effectivité des droits ou encore la mise en échec des intégrismes religieux. Cependant ils nous semblent constituer un noyau essentiel, qui ouvre déjà un champ assez vaste de réflexion sur lequel se concentrera le propos de ce livre. Le féminisme est donc ici mobilisé sur un domaine particulier, le terrain socio-économique et politique. C'est sur ce terrain en effet que s'ancre notre perspective

d'étayer le lien entre féminisme et anticapitalisme. Nous ne traiterons pas des autres dimensions du féminisme.

Chacun des trois premiers chapitres part d'un témoignage concret de femme sur sa situation et les obstacles qu'elle rencontre, et finit en ouvrant des pistes pour animer un nouvel imaginaire. Cette perspective est ensuite approfondie (chapitre 4) avec l'ouverture d'un certain nombre de pistes de travail permettant de construire un projet de société alternatif s'appuyant sur l'exigence d'égalité femmes-hommes.

Le premier chapitre présente les conditions nécessaires pour permettre aux femmes de « travailler⁷ ». Le manque de modes d'accueil des jeunes enfants ou le manque de services auprès des personnes dépendantes est souvent la cause du renoncement des femmes à une activité professionnelle ou la cause du « choix » d'un emploi à temps partiel, avec les conséquences très négatives qui y sont liées. Il y a donc un véritable enjeu, pour permettre l'égalité entre les femmes et les hommes, à répondre de manière satisfaisante aux besoins liés à l'accueil de la petite enfance et à l'aide aux personnes en perte d'autonomie. L'enjeu est d'autant plus grand que ces besoins sont très importants et ce qui est en cours, c'est une récupération des besoins sociaux par le marché qui a bien mesuré les nouvelles opportunités de profits. Or il s'agit de besoins sociaux fondamentaux qui ont vocation à être assurés par des services publics. Il ne s'agit pas ici d'idéaliser le fonctionnement actuel des services publics, qui doivent être développés et améliorés pour mieux répondre aux besoins. En outre, la création de tels services participe des solutions de sortie de crise. Elle contribuerait à initier un cercle vertueux autour d'une relance d'activités non productivistes tournées vers la satisfaction des besoins sociaux, la création de nombreux emplois, ce qui fournit de nouveaux revenus pour les titulaires de ces emplois, de nouvelles recettes fiscales contribuant à réduire le déficit public et donnant des marges de manœuvre financières aux pouvoirs publics pour pour-

7. Travailler doit être compris ici comme dans le sens « avoir une activité professionnelle ». Car les femmes au foyer, dites inactives, ont toujours travaillé.

suivre les investissements nécessaires, etc. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes revient ainsi à étendre la socialisation des réponses aux besoins sociaux en s'opposant à la marchandisation actuelle à l'œuvre dans tous les secteurs de la protection sociale et des services publics. Les femmes ont ainsi partie liée avec l'État social. Mais c'est un État social profondément renouvelé qu'il s'agit de promouvoir. Le modèle actuel, né dans l'après-guerre, s'est bâti sur le modèle patriarcal de la famille en institutionnalisant la dépendance des femmes vis-à-vis de leur mari : c'est leur statut d'épouse qui leur donne accès à la protection sociale. Il s'agit aujourd'hui de passer de la logique de dépendance à la logique d'égalité et de penser un État social émancipateur, outil des droits sociaux.

L'indépendance financière est une condition indispensable pour des rapports d'égalité entre les femmes et les hommes, mais elle n'est pas suffisante. Les bas salaires (les femmes représentent 75 % des salariés à bas salaires), la dévalorisation des compétences qui caractérisent l'emploi des femmes, les inégalités salariales entre les sexes sont autant d'obstacles à l'autonomie des femmes. C'est l'objet du deuxième chapitre. La première partie revient rapidement sur l'analyse des écarts de salaires : ils viennent du fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes, et du fait que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers, les métiers féminisés étant (dits) non qualifiés et moins valorisés. Pourtant, une fois prises en compte ces raisons liées aux caractéristiques d'emploi, il reste une différence de salaire horaire comprise entre 6 % et 11 % qui ne s'explique pas et qui correspond à une pure discrimination ; en d'autres termes, à une pure surexploitation de la main-d'œuvre féminine ! La seconde partie du chapitre interroge la sous-représentation des femmes dans les métiers les mieux rémunérés et leur surreprésentation dans les moins qualifiés et les moins payés. Ces métiers seraient-ils moins valorisés *parce que* ce sont des métiers féminisés ? Ce questionnement sur la valeur d'un travail a donné lieu à une approche très fructueuse des inégalités de salaire. Il a

permis de concevoir une méthode d'évaluation des emplois éliminant les stéréotypes qui dévalorisent les compétences des femmes, et aboutissant à repositionner les emplois à prédominance féminine plus haut dans les grilles salariales. Cette approche représente un enjeu qui va bien au-delà de l'élimination des inégalités salariales. Il y a en effet un enjeu majeur de société à reconnaître la valeur des activités dans tout ce qui concerne les services aux personnes, les besoins du quotidien, l'économie de soins. Ces activités sont jusqu'à assurées essentiellement par les femmes, travail invisible et gratuit réalisé dans la sphère privée, travail sous-valorisé dans la sphère publique. Tout ce pan de l'activité humaine présente la propriété vitale de créer le lien social. Pourtant, il ne peut pas suffire d'en revaloriser l'image et les rémunérations, ces activités doivent aussi sortir du stéréotype féminin et s'adresser aux hommes comme aux femmes. Si l'on reconnaît que les activités de soin et de lien social sont une richesse pour toute la société, que l'investissement dans les tâches parentales est aussi un épanouissement – qui n'a nul besoin d'être réservé aux femmes –, alors c'est tout le modèle de vie qui évolue radicalement. On aboutit là à quelque chose qui a grandement à voir avec l'élaboration du nouvel imaginaire social dont nous avons besoin.

Le troisième chapitre part du manque de temps ressenti par de nombreuses femmes. Même lorsqu'elles sont à temps partiel (souvent imposé), les conditions de travail dans la grande distribution, le nettoyage, les services aux personnes, avec fréquemment de longues amplitudes journalières et des horaires morcelés, ne permettent souvent pas de dégager plus de temps qu'un travail à temps complet. Le travail à temps partiel a des conséquences très négatives sur les salaires, que ce soit en termes de salaire, ou de déroulement de carrière et ensuite de retraite. Le risque de pauvreté a ainsi fortement augmenté chez les femmes retraitées. Même la Commission européenne, qui auparavant vantait les mérites du temps partiel pour « concilier vie familiale et vie professionnelle », en vient aujourd'hui à reconnaître qu'un emploi à temps complet est le meilleur rempart contre la pauvreté.

Néfaste pour les salarié-es, le temps partiel est par contre très bénéfique aux employeurs : il leur permet d'ajuster la main-d'œuvre aux heures de pointe de l'activité et de ne pas la payer le reste du temps. Le développement du temps partiel, favorisé par des politiques d'allègement de cotisations sociales, a été une voie royale de flexibilisation de l'emploi. Il reste l'une des causes principales de la précarité croissante des femmes et des inégalités de salaire. La bonne réponse au désir de disposer de plus de temps hors « travail » ne passe donc pas par le temps partiel, mais par une réduction générale du temps de travail (RTT) sans réduction de salaire. Celle-ci va dans le sens historique du progrès social et pourrait être l'axe central d'une politique orientée vers le plein-emploi, qui permet de résorber le chômage en partageant le travail. Elle permet aussi, en redistribuant les gains de productivité sous forme de RTT, de rompre avec le productivisme qui vise l'augmentation constante de la production. Interroger collectivement les choix de production, prioriser la satisfaction des besoins sociaux et environnementaux, éviter les productions inutiles ou polluantes, tout cela initie une démarche pour modifier nos modes de production et de consommation et créer des instances de délibération citoyenne. La RTT est un moyen de redistribuer les richesses, en permettant de revenir sur la baisse de la part salariale dans la richesse produite, qui a eu lieu au cours des années 1980 au profit des revenus du capital. En réaffirmant une norme collective de la durée du travail, elle inverse la tendance d'aujourd'hui qui est à son affaiblissement progressif pour le plus grand profit du patronat. Enfin, elle constitue une condition indispensable pour aller vers une répartition égalitaire des tâches domestiques et parentales entre les femmes et les hommes. Rien ne sera automatique et il faudra l'accompagner d'une politique volontariste d'éducation à l'égalité dans tous les domaines.

La réflexion sur la durée du temps de travail concerne aussi la durée tout au long de la vie, et donc la question des retraites. Les « réformes » récentes, en augmentant continuellement la durée de cotisation exigée, rompent avec un siècle d'évolution de progrès ! Elles aggravent en même

temps les inégalités déjà fortes qui existent entre les retraites des femmes et des hommes. D'autres solutions existent. La lutte contre le temps partiel, pour la réduction du temps de travail hebdomadaire (RTT) et la réduction de la durée de vie active sont favorables à l'égalité entre les sexes, menacent la viabilité du capitalisme et ouvrent des perspectives pour un nouveau modèle de vie et d'équilibre entre les temps de vie personnelle et professionnelle.

Le quatrième chapitre insiste sur l'indispensable articulation entre les luttes féministes et anticapitalistes. Les revendications portant sur l'égalité femmes-hommes telles que présentées dans cet ouvrage constituent un cadre de réflexion porteur d'un projet d'émancipation pour l'ensemble de la société, à même de donner aux mobilisations sociales et politiques une orientation de rupture avec l'ordre existant et une vision cohérente de la société future que nous appelons de nos vœux. Les luttes féministes mettent en avant des valeurs opposées à celles du néolibéralisme basé sur l'individualisme, la concurrence ou le « libre choix », en donnant un contenu très concret aux notions de solidarité, de lien social et d'égalité sur lesquelles nous voulons fonder la société. Ce processus passe nécessairement par les mobilisations collectives. Tout nouvel imaginaire social est le produit de luttes : sociales, politiques, idéologiques. Les féministes, avec l'ensemble des forces progressistes, permettent d'élargir et d'approfondir le combat pour l'égalité, à la fois sur le terrain des rapports sociaux de production, au cœur de l'exploitation, et dans tous les secteurs pouvant agir sur les représentations et la conscience collective, les institutions et la politique, la vie syndicale et associative, l'éducation ou les médias. Enfin, tout projet de transformation sociale pose la question du rapport aux formes de la domination politique : le combat pour l'égalité doit-il viser le pouvoir ? Éliminer le patriarcat et l'exploitation capitaliste ne signifie pas vouloir que la domination change de camp. C'est la caractéristique de nombreux courants féministes que d'avoir longtemps négligé, voire dédaigné, la bataille pour les instances de décision, par refus de s'insérer dans un modèle contesté. Se méfier des principes de pouvoir

et préférer ceux de responsabilité, en veillant à démonter toute domination, reste un cadre émancipateur, qui a historiquement été à la base de la réflexion féministe. Ce sont donc ces pratiques nouvelles, issues des luttes, de la volonté de satisfaire les besoins, et touchant tous les aspects de la vie sociale, culturelle, affective qui font germer et grandir l'imaginaire social qui doit animer un projet alternatif de société.

1. Du besoin de crèches au renouveau de l'État social

« Sachez bien qu'une grande part de ce qui fut jadis considéré comme acceptable ne l'est plus aujourd'hui. Soyez assurés que le monde peut changer. Nous l'avons déjà beaucoup changé, et tout ce qui nous reste à faire maintenant, c'est d'achever le travail ! », Susan Estrich, *Sex and Power*, 2000.

L'émancipation passe par l'autonomie financière et donc par l'emploi. Cette condition est valable pour les hommes comme pour les femmes. Mais elle est encore plus décisive pour les femmes puisqu'elles doivent réussir à s'émanciper de la domination masculine. L'apport d'un salaire féminin dans le couple a toujours été, et continue d'être, déterminant pour gagner un pouvoir de négociation plus équilibré au sein du couple et combattre l'idéologie patriarcale. Condition décisive tout simplement pour assurer les moyens d'existence des femmes célibataires et des mères seules avec enfants.

Permettre aux femmes de « travailler » (d'avoir un emploi)

En premier lieu, bien sûr, du fait de la réalité du chômage, un certain nombre de personnes sont privées d'emploi. Ce sont des hommes comme des femmes, même si on peut noter que le taux de chômage des femmes est, quasiment partout, supérieur à celui des hommes. Mais au-delà du chômage, en France comme ailleurs, de très nombreuses femmes n'ont pas *concrètement* accès à un emploi du fait des contraintes particulières qui pèsent sur elles en tant que femmes. Les normes sociales font en effet que ce sont elles qui assument

Témoignage : Pas de crèche pour Manon

Dès son cinquième mois de grossesse, Manon avait fait des pré-inscriptions à la fois dans les crèches municipales de Paris et dans les crèches privées de son secteur. Pour elle et son compagnon, le choix de la crèche comme mode d'accueil était évident, pour que l'enfant soit initié en douceur à la vie en collectivité et accueilli par de vraies professionnelles. La fille de Manon, Laetitia, a aujourd'hui 18 mois et elle n'a toujours pas trouvé de place : les crèches municipales collectives, qui étaient le premier choix, sont saturées, mais aussi les crèches associatives ou parentales. Même les assistantes maternelles manquent et les gardes partagées à domicile sont hors de prix. Manon était employée administrative à temps plein, au Smic, dans une grande entreprise. La seule solution possible aurait été l'emploi d'une nounou non agréée, mais cela revenait très cher (quasiment tout son salaire y serait passé) car la Caisse d'allocations familiales ne participe pas aux frais dans ce cas. De plus, la perspective de laisser leur enfant à une personne non qualifiée et non encadrée par des professionnels n'inspirait pas confiance aux parents. Le mari de Manon ayant un salaire un peu plus élevé, c'est elle qui s'est résolue à prendre un congé parental. Cette solution était envisagée comme temporaire le temps de trouver un mode de garde. Pourtant, elle dure depuis un an et demi, implique une baisse sensible des revenus du foyer... et une carrière professionnelle bien compromise : la direction de l'entreprise a clairement fait comprendre à Manon qu'elle ne pouvait plus s'attendre à retrouver son poste, ni reprendre la formation qu'elle avait entreprise pour passer chef de groupe.



les responsabilités familiales vis-à-vis des enfants et des proches dépendants. Ce sont donc elles qui, par manque de disponibilités de modes d'accueil pour les jeunes enfants et de services d'aide auprès des personnes âgées ou malades, ou du fait du coût trop élevé de ces services, restent au foyer en renonçant à une activité professionnelle. Ou bien, elles

se contentent d'un emploi à temps partiel, avec les conséquences négatives que l'on connaît sur le salaire, le déroulement de carrière, puis au moment de la retraite sur le niveau de pension [► Chapitre 3].

Les contraintes familiales liées aux enfants constituent toujours un frein à l'activité professionnelle des femmes : en France, selon une étude de 2011¹, 57 % des mères ayant au moins un enfant de moins de trois ans non scolarisé « travaillent » contre 75 % de l'ensemble des femmes âgées de 25 à 45 ans. Ces contraintes deviennent de plus en plus fortes avec le nombre d'enfants, et le taux d'activité des femmes baisse lorsque le nombre d'enfants augmente. L'arrivée du troisième enfant marque ainsi une baisse très sensible du taux d'activité des mères concernées. En majorité, ces mères restent au foyer.

Les choix d'activité des mères lors de l'arrivée d'enfants sont de fait très influencés par les politiques publiques. Il est intéressant de rappeler l'exemple de l'allocation parentale d'éducation (APE). Même si elle s'adresse en théorie aux deux parents, en pratique 98 % de ses bénéficiaires sont des femmes. En 1994, l'APE a été étendue aux parents de deux enfants, elle ne concernait auparavant que les parents de trois enfants ou plus. Cette mesure a joué comme une incitation pour les femmes à se retirer de l'emploi pour s'occuper de leurs enfants et elle a eu un impact significatif : dans les trois ans qui ont suivi, le taux d'activité des mères éligibles à cette mesure a chuté de 15 points, en passant de 70 % à 55 %. Ces femmes ont ensuite rencontré de vraies difficultés à réintégrer le marché du travail.

Selon une enquête menée en 2003² sur les raisons qui poussent certaines femmes à se retirer de l'emploi à l'arrivée d'un enfant, 39 % des mères déclaraient que continuer

1. B. Galtier, « L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociétales sur les modes d'accueil des enfants », *Économie et statistiques*, n° 447, 2011. Les chiffres donnés sont ceux de 2007.

2. D. Méda, M. Wierinck et M.-O. Simon, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Dares, Premières Synthèses*, n° 29.2, 2003.

à travailler était trop compliqué, que les horaires de travail étaient incompatibles avec le fait d'avoir un enfant ou qu'elles ne pouvaient pas aménager leurs horaires. À ces raisons, il faut ajouter que le retrait du marché du travail de femmes lors de l'arrivée d'un enfant rime souvent avec la faible qualité de l'emploi qu'elles occupent³; ce sont plus particulièrement les femmes les plus précaires, les mères seules avec enfant, donc des femmes qui sont *a priori* le plus éloignées des conditions de leur émancipation, qui s'en éloignent encore plus en se retirant de l'emploi.

De même, s'occuper d'un proche dépendant empêche de nombreuses femmes d'avoir une activité professionnelle à part entière. Les « aidants familiaux » des personnes dépendantes de plus de 60 ans sont en France au nombre de 4,3 millions⁴ dont plus des trois quarts sont des femmes, ce qui fait plus de trois millions de femmes concernées. Le volume moyen d'aide quotidienne dépasse cinq heures par aidant-e. Selon une étude de 2006⁵, le temps d'aide moyen fourni par les femmes – qu'elles soient épouses, filles ou encore belles-filles – est systématiquement plus important que celui des hommes. Les conjointes fournissent une aide quotidienne supérieure en moyenne de deux heures et demie à celle fournie par les conjoints, et celle des filles est de deux heures plus élevée que celle des fils. Les femmes s'impliquent donc à la fois plus souvent et plus longtemps que les hommes. Cette aide informelle représente une « charge » considérable, qui n'est ni suffisamment soulignée, ni suffisamment prise en compte. Les aidantes en viennent souvent à passer à temps partiel, ou même se retirent de l'emploi. Ainsi, *« consacrer une part de leur temps au soin pour les autres se fait au détriment de leur emploi, de leurs loisirs, de leur investissement dans la vie sociale, associative, de leur choix de vie, de leur temps de retraite, et au final au*

3. B. Galtier, *op. cit.*

4. Enquête Handicap-Santé (HSA) menée par le DREES en 2008.

5. DREES, « Les effets de l'allocation personnalisée d'autonomie sur l'aide dispensée aux personnes âgées », *Études et résultats*, n° 459, 2006.

*détriment de leur propre autonomie*⁶ ». Les enquêtes réalisées auprès des aidant-es attirent l'attention sur leur risque d'épuisement : 37 % de ces personnes déclarent « avoir déjà craqué » (dépression, fatigue, etc.)⁷. Elles ne se décident pas à demander de l'aide pour elles-mêmes et se culpabilisent souvent de ne pas faire assez bien. Elles continuent d'assumer ces soins auprès de leur proche parfois au détriment de leur santé à la fois physique et mentale.

Il y a donc un véritable enjeu, pour permettre l'égalité entre les femmes et les hommes, à répondre de manière satisfaisante aux besoins liés à l'accueil de la petite enfance et à l'aide aux personnes en perte d'autonomie. Les féministes l'ont identifié depuis longtemps, le Collectif national pour les droits des femmes organisait par exemple en 2001 une campagne de mobilisation « Accueil de la petite enfance, emploi, partage des tâches ». L'enjeu est d'autant plus grand que ces besoins sont très importants, ce qui n'a pas échappé aux tenants de la libéralisation qui ont bien identifié ces secteurs comme un vaste champ ouvert à de nouvelles opportunités de profits. Depuis une dizaine d'années, la tendance est à la marchandisation des structures d'accueil des enfants, des services de prestations diverses d'aides à domicile, des maisons de retraite, d'hébergement, des soins, etc. Ce développement aboutit à une forte inégalité au niveau de la desserte territoriale, de la disponibilité et du prix de ces services, comme du coût restant à charge des familles, une fois déduites les allocations d'aide. Or il s'agit là de besoins sociaux fondamentaux : comme la santé ou l'éducation, ils ont vocation à être assurés par des services publics. Chaque enfant devrait pouvoir trouver un lieu d'accueil avant l'âge scolaire, chaque personne âgée ou dépendante devrait pouvoir être assurée de voir sa perte d'autonomie prise en charge par la collectivité. Seul le principe du service public, qui repose sur la solidarité et la socialisation des coûts, peut

6. Fondation Copernic, *Dépendance, perte d'autonomie, affaire privée ou Sécurité sociale ?*, Paris, Syllepse, 2011.

7. Enquête de la Macif, « Premiers états généraux aidants et aidés », novembre 2010.

assurer cette prise en charge par une « péréquation tarifaire » sur l'ensemble du territoire. Affirmer cela ne signifie pas pour autant idéaliser le fonctionnement actuel du service public, qui doit évoluer pour mieux répondre aux besoins.

Face à la marchandisation en cours, le service public⁸

Dans le secteur de la petite enfance, même si la France est plutôt mieux lotie que certains de ses voisins avec un taux de 43 % des enfants de moins de 3 ans fréquentant des services d'accueil, elle reste très en deçà de pays comme le Danemark, l'Islande ou même le Portugal (respectivement 74 %, 65 %, 60 %). Les estimations officielles font état d'un besoin de 500 000 « places d'accueil ». Mais si l'on se donne comme objectif de pouvoir accueillir l'ensemble des enfants de moins de 3 ans (au nombre de 2 430 000 en 2009), alors le besoin se chiffre à 1,3 million de places...

Encore faut-il s'entendre sur ce que devraient être les places d'accueil. Aujourd'hui, la France se caractérise, selon la communication officielle, par une « *complémentarité entre l'offre d'accueil collectif et l'offre d'accueil individuel* ». Concrètement, le mode d'accueil devient de plus en plus inégalitaire – que ce soit en termes de catégorie sociale ou de zone géographique –, de plus en plus privatisé et de plus en plus individuel (les deux tiers des enfants accueillis le sont en accueil individuel). Sur la totalité de la capacité d'accueil existante, moins de 15 % des enfants accueillis le sont en crèche et 27 % sont gardés par des assistant-es maternelles directement employé-es par les particuliers. Ces derniers bénéficient d'allocations de garde et de déductions fiscales. Selon un rapport de l'Inspection générale des finances sur les niches fiscales, en 2008, un foyer sur dix employait un salarié à domicile (incluant l'aide aux personnes dépendantes). Mais

8. Ce qui est développé dans ce paragraphe reprend en partie ce que nous avons écrit dans Fondation Copernic, *Changer vraiment, Quelles politiques économiques de gauche ?*, Paris, Syllepse, 2012.

sans surprise, ce sont les ménages les plus aisés qui profitent de l'avantage fiscal : les 10 % des foyers les plus riches reçoivent 70 % de la déduction fiscale totale correspondant aux services à la personne. Cette disposition en fait une niche fiscale particulièrement antiredistributive.

Outre la croissance du mode d'accueil individuel, plus inégalitaire, qui se fait au détriment du mode collectif, il faut noter en parallèle la part grandissante du secteur privé dans les structures d'accueil. Les crèches privées à but lucratif bénéficiaient en 2006 de subventions publiques à hauteur de 80 % de leur financement initial et de 60 % des frais de fonctionnement. La reconnaissance officielle des besoins en termes de petite enfance se fait... moyennant une livraison de ce « marché » au secteur privé !

En 2010, le décret dit « Morano » a entraîné une dégradation des dispositifs existants, en diminuant le nombre et la qualification des personnels d'encadrement auprès des enfants dans les établissements d'accueil de la petite enfance. En réaction à ce décret, le collectif « Pas de bébés à la consigne » a pris l'initiative d'une mobilisation inédite des parents et des professionnels de la petite enfance, pour réclamer une politique publique ambitieuse dans ce domaine et pour rappeler qu'elle constitue un investissement pour l'avenir.

Il s'agit aujourd'hui de concevoir un service public qui regrouperait tous les modes de garde, crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants et assistantes maternelles. La norme de l'accueil devrait être la crèche publique, associative⁹, avec une mission de service public. Les structures collectives sont en effet reconnues comme offrant la meilleure qualité d'accueil pour l'enfant, y compris l'intégration plus facile des enfants dont la langue d'origine n'est pas le français. Concrètement, il est nécessaire d'abroger le décret Morano, d'améliorer les

9. La crèche parentale fait partie des possibilités, même si ce type d'organisation, qui se fonde sur la participation des parents, présente des inconvénients : bien souvent ce sont les femmes qui raccourcissent leur temps de travail rémunéré, alors même que la crèche devrait leur permettre de travailler. De plus, l'accueil des enfants dans ces crèches se fait souvent en regard du potentiel d'engagement de leurs parents.

conditions de travail des employé-es et d'adopter un plan ambitieux de formation et de reconnaissance des qualifications des métiers de la petite enfance. Le soutien public doit être réservé aux modes d'accueil public ou à but non lucratif.

Concernant la dépendance, l'objectif doit être de répondre aux besoins et aux souhaits des personnes dépendantes tout en déchargeant les aidant-es. Précisons que les décharger ne signifie pas les écarter. Personne ne retirera évidemment à quiconque la possibilité de s'occuper d'un proche, si c'est ce qu'il ou elle souhaite. Aujourd'hui, la plupart des personnes ayant perdu leur autonomie expriment le souhait de rester vivre chez elles et de continuer à participer à la vie sociale. Si elles peuvent le faire, ce n'est que grâce à l'investissement de leurs proches. Or aider à l'autonomie des personnes dépendantes ne doit pas se faire au détriment de l'autonomie des aidant-es, comme c'est actuellement le cas. Dans une étude de 2010¹⁰, le Centre d'analyse stratégique semble pourtant considérer que cette aide sera pérenne: « *L'aide informelle joue un rôle prépondérant et difficilement substituable* ». Il note même que « *le maintien à domicile repose implicitement sur l'hypothèse d'une aide informelle toujours disponible* » ! Il est donc urgent d'affirmer le contraire : l'aide informelle, travail gratuit et invisible des femmes dans la sphère privée, doit cesser d'être considérée comme un réservoir toujours disponible, voire comme un dû. Ce qui suppose de créer des services adéquats pour réduire fortement ce volume d'aide.

Les besoins en termes de places dans des structures d'accueil ou de services auprès des personnes dépendantes ne sont pas aisément quantifiables, du fait des incertitudes sur l'évolution du nombre de ces personnes. Mais la situation ressemble à celle de la petite enfance : la tendance est à la marchandisation de l'ensemble du secteur, et il existe de fortes inégalités à la fois en termes de desserte territoriale et de coût restant à la charge des personnes dépendantes. Notre objectif doit être la création d'un service public de

10. Centre d'analyse stratégique, « Comment soutenir efficacement les « aidants » familiaux de personnes âgées dépendantes ? », *Note de veille*, n° 187, juillet 2010.

l'autonomie, qui permettrait d'articuler les différentes structures existantes (associatives, municipales, départementales) et d'égaliser les coûts. Ces services fonctionneraient sous le contrôle démocratique des associations d'usagers, des organisations syndicales et des élu-es.

Un cercle vertueux autour de l'égalité

Que ce soit dans le domaine de la petite enfance ou de la dépendance, il n'est pas acceptable que la collectivité se défasse, sur le travail invisible majoritairement assumé par les femmes, de ce qui relève de la solidarité nationale. Cela signifie refuser le modèle actuel de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, construit sur l'inégal partage des tâches entre les femmes et les hommes... et qui repose implicitement sur sa pérennisation ! Il s'agit donc d'affirmer politiquement un principe de base : le modèle actuel doit radicalement se transformer pour respecter le principe d'égalité entre les sexes.

La réponse aux besoins qui ont été rappelés doit être bien autre chose qu'un simple transfert à l'État ou à la collectivité des activités assumées par les femmes. Elle doit conduire à la reconnaissance globale de l'importance pour le bien-être collectif de l'économie du soin et du lien social ; à une prise de conscience au niveau sociétal de l'apport essentiel de ces métiers très féminisés (assistantes maternelles, auxiliaires de puériculture, aides-soignantes, aides à domicile, aides ménagères, auxiliaires de vie, etc.) pour le bien-être général. S'ils sont sous-valorisés, de ce fait sous-payés, c'est parce que leurs qualifications ne sont pas reconnues comme telles : elles sont considérées comme des attributs « naturels » des femmes. Il faut donc reconnaître leur qualification, revaloriser les salaires, renforcer la professionnalisation en assurant une progression de carrière et un statut, veiller à améliorer les conditions de travail (l'enjeu de la revalorisation des métiers féminisés est présenté au chapitre 2). Ces métiers ont enfin vocation à sortir du label « féminin », pour s'adresser aux

hommes comme aux femmes. Ces nécessaires évolutions, questionnant la valeur des activités, participent en outre fortement à la construction d'un nouvel imaginaire sur lequel baser la transformation sociale.

Il est possible de proposer de nouveaux droits, tel qu'un droit de garde opposable pour chaque enfant, qui stipulerait à la commune ou au département d'offrir une place d'accueil pour chaque enfant en deçà de l'âge scolaire (ce qui existe par exemple en Suède). Les tarifs devraient être homogénéisés au niveau national. La gratuité serait d'ailleurs un progrès si l'on souhaite affirmer une logique de droit universel. Dans ce cas, elle se doit de concerner tous les ménages sans distinction de revenus. Ces services étant alors financés par la fiscalité, c'est la progressivité de l'impôt (qui doit être renforcée) qui a vocation à assurer la propriété de redistribution. Comme on le constate dans différentes expériences de gratuité (dans les transports par exemple¹¹), celle-ci porte de vraies perspectives d'alternatives émancipatrices, concrètes et efficaces.

De plus, la création de tels services participe aussi des solutions de sortie de crise. Elle contribue à initier un cercle vertueux autour d'une relance d'activités non productivistes tournées vers la satisfaction des besoins sociaux qui, en supprimant les obstacles à l'emploi des femmes, favorise l'égalité entre les sexes, permet en même temps la création de nombreux emplois (non délocalisables), fournit de nouveaux revenus pour les titulaires de ces emplois. D'où de nouvelles recettes fiscales, qui vont dans le sens de la réduction du déficit public, ce qui donne des marges de manœuvre financières aux pouvoirs publics pour poursuivre les investissements nécessaires à la création de ces services, et ainsi de suite.

Une condition indispensable pour permettre l'égalité concerne donc la création de services publics de la petite enfance et d'aide à la dépendance. Agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est étendre le champ de la

11. J.-L. Sagot-Duvaurox & M. Giovannangeli, *Voyageurs sans ticket, Liberté, égalité, gratuité, Une expérience sociale à Aubagne*, Vauvert, Au Diable Vauvert, 2012.

socialisation des réponses aux besoins sociaux et s'opposer à la marchandisation actuelle à l'œuvre dans tous les secteurs. Les femmes ont partie liée avec l'État social, les services publics, la protection sociale : d'abord, parce qu'elles en constituent la majorité des employées. Ensuite parce qu'elles sont les principales utilisatrices de ces services, particulièrement des services sociaux, de santé, d'éducation ; elles sont aussi allocataires des prestations sociales. Lorsque ces solidarités ne sont plus prises en charge dans le cadre collectif, ce sont elles qui assurent un rôle d'amortisseur. L'offensive contre l'État social est une offensive contre les femmes et à l'inverse, défendre les intérêts des femmes, c'est défendre une certaine conception de l'État social, c'est agir pour l'extension et le renouveau des services publics et de la protection sociale, c'est-à-dire faire reculer l'emprise du marché et du profit.

Pour un État social émancipateur

Mais c'est un État social profondément renouvelé qu'il s'agit de promouvoir. L'émergence en 1945 de ce qui a été nommé l'« État providence » s'est faite sur la base du modèle patriarcal, avec l'homme « gagne-pain » et la femme au foyer qui assure la gestion de la famille. L'ordonnance de 1945 instaure ainsi une Sécurité sociale qui considère « les travailleurs et leurs familles ». L'homme, travailleur, émancipé, a des « droits propres » à la protection sociale. La femme bénéficie de « droits dérivés » ouverts par le statut d'épouse. C'est une logique de dépendance. Même si le système de protection sociale a évolué au fil du temps, il reste aujourd'hui inadapté, de diverses manières, au regard des mutations de la société.

Tout d'abord, il ne répond pas à l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes. Les femmes aujourd'hui sont en grande majorité actives. Leur carrière inclut souvent des périodes d'emploi à temps partiel et/ou des retraits d'activité. C'est-à-dire qu'elle diffère de la norme de l'emploi à temps plein et sans interruption de carrière sur laquelle est bâtie la

protection sociale (cette norme est d'ailleurs aujourd'hui inadaptée pour fournir une protection suffisante, y compris pour les hommes, compte tenu de la précarisation de l'emploi et du fort niveau de chômage). On peut considérer le cas des retraites : malgré la mise en place successive de dispositifs familiaux visant à prendre en compte la particularité des carrières des femmes, leur pension moyenne tout compris ne représente que 69 % de celle des hommes. En outre, et c'est assez ironique, ces dispositifs familiaux sont contestés par la législation européenne au nom de l'égalité, alors qu'ils ne sont même pas suffisants pour remédier aux inégalités de pensions entre les sexes ! Il faut en réalité faire évoluer la protection sociale d'une logique de dépendance à une logique d'égalité.

Le système actuel de protection sociale est inadapté aussi au regard de l'évolution du modèle familial. Mariages, divorces, Pacs, concubinages, couples homosexuels, familles monoparentales, familles recomposées constituent le panorama des « ménages » de notre époque. Cette réalité appuie l'évidence que l'accès aux droits sociaux ne peut pas se faire à travers le mariage, ni même à travers un quelconque statut familial. Des droits ouverts par un statut de dépendance ne peuvent pas satisfaire au principe de pleine citoyenneté. De la même manière, la conception française de l'impôt sur le revenu, qui définit le ménage comme l'unité de base d'imposition, ne satisfait pas à l'exigence d'égalité. L'imposition commune du couple provoque en effet l'augmentation du taux d'imposition effectif du conjoint à faible revenu, et à l'inverse, la diminution du taux d'imposition du conjoint au revenu le plus fort¹². Comme les revenus les plus faibles sont le plus souvent ceux des femmes, l'imposition commune agit comme une discrimination indirecte envers elles. De plus, l'imposition commune du couple est reconnue comme un frein à l'emploi des femmes, en pénalisant celles qui ont un emploi par rapport aux femmes au foyer. Chaque personne doit donc

12. Fondation Copernic, *Un impôt juste pour une société juste*, Paris, Syllepse, 2011, p. 79-88.

disposer de droits propres à la protection sociale et doit être reconnue comme une personne autonome par le système fiscal. Ce n'est qu'à cette condition que chacun et chacune pourra se construire sa propre protection sociale, comme le souligne Hélène Périvier¹³.

L'« État providence », construit progressivement depuis 1945, organise la solidarité nationale au moyen de la « redistribution horizontale » : par exemple, en matière de santé, la redistribution financière se fait du groupe des bien-portants vers celui des malades ; ou en matière de chômage, la redistribution se fait des actifs occupés vers les chômeurs indemnisés. Mais ce principe de solidarité en lui-même ne dit rien de ses modalités de mise en œuvre : or, en l'occurrence, celles-ci n'ayant pas intégré le principe d'égalité, concrètement, elles le desservent¹⁴. Il s'agit donc aujourd'hui de passer de l'État-providence actuel, basé sur la solidarité mais instituant et véhiculant la dépendance des femmes, à un État social associant étroitement les principes de solidarité et d'égalité entre les femmes et les hommes. Passer de la logique de dépendance à la logique d'égalité, c'est donc transformer l'État-providence en État social émancipateur, c'est en faire un outil pour la réalisation des droits humains. C'est un vaste chantier qui ouvre des perspectives de réflexion et de mobilisations.

13. Hélène Périvier est économiste à l'OFCE. Elle a notamment écrit avec D. Méda, *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*, Paris, Le Seuil, 2007.

14. C. Marty, « Le quotient familial, un coûteux privilège de classe », <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/files/quotient-familial-marty.pdf>.

Propositions

- Créer un service public de la petite enfance qui regrouperait tous les modes de garde, en privilégiant les crèches à but non lucratif.
- Abroger le décret « Morano », améliorer les conditions de travail des employé-es des structures d'accueil et adopter un plan ambitieux de formation et de reconnaissance des qualifications des métiers de la petite enfance.
- Créer un service public de la dépendance, articulant les différentes structures existantes (associatives, municipales, départementales).
- Instaurer un droit pour chaque enfant de trouver un mode d'accueil avant l'âge de la scolarité, et un droit pour chaque personne de voir sa perte d'autonomie prise en charge.
- Réserver le soutien public aux structures publiques ou à but non lucratif.

En même temps :

- *Réfléchir à la gratuité comme moyen d'affirmer la logique de droits universels et d'ouvrir des perspectives d'alternatives sociales.*
- *Évoluer vers un État social émancipateur, basé sur les principes de solidarité et d'égalité entre les femmes et les hommes, et visant la réalisation des droits humains.*



2. Des inégalités de salaire à la valorisation des métiers féminisés et au modèle d'égalité

**« Les femmes seront les égales des hommes le jour où une femme sera nommée à un poste pour lequel elle n'a aucune compétence »,
Françoise Giroud.**

Nous avons vu au premier chapitre que l'indépendance financière est une condition indispensable vers des rapports d'égalité entre les femmes et les hommes. Mais elle n'est pas suffisante. Le temps partiel, le sous-emploi, la précarisation, les bas salaires et la dévalorisation des compétences qui caractérisent l'emploi des femmes, ainsi que les inégalités salariales entre les sexes sont autant d'obstacles à l'autonomie des femmes. Dérouler le fil des inégalités de salaires ouvre un questionnement sur ce qu'est la valeur d'un travail, qui aboutit à l'exigence d'une revalorisation des métiers féminisés. Plus globalement, ce fil mène à définir ce que devrait être le modèle d'égalité pour la vie professionnelle et familiale.

Une inégalité salariale qui dure

Les femmes réussissent de mieux en mieux dans les études. Elles ont rattrapé puis dépassé le niveau d'éducation des garçons. Ainsi, depuis 1971, les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers et, depuis 1975, les étudiantes plus nombreuses que les étudiants. Pour autant, les problèmes d'orientation n'ont pas disparu car même si les filles sont de plus en plus nombreuses dans les filières scientifiques du secondaire (40 % d'entre elles passent un bac S), elles représentent encore 80 % des filières littéraires. Dans les formations supérieures comme dans le secondaire,

Témoignage : Mado aide à domicile

Mado est aide à domicile depuis huit ans, dans une petite ville de province. Elle a 42 ans, n'a pas de diplôme. Elle a d'abord passé quatorze ans comme aide-soignante dans une maison de retraite, emploi qui s'est terminé du fait d'un licenciement économique. Elle a alors trouvé, assez rapidement, un emploi dans l'association où elle travaille actuellement.

Mais, comme il est assez fréquent, son expérience passée n'a pas donné lieu à une reconnaissance de compétences et elle a été embauchée au niveau le plus bas de la grille des salaires, le Smic. Et depuis huit ans, elle est restée au Smic.

Elle se dit « *consciente d'avoir de la chance* », car elle travaille à temps complet ce qui est rare dans ce métier. Elle aime ce qu'elle fait, mais elle a du mal à accepter de toucher si peu tout en assumant des conditions parfois difficiles : « *Plus j'avance dans mon métier plus je l'aime. Je m'y sens utile. On aide la personne dans son quotidien, ses démarches, ses rendez-vous. Bien sûr il y a la contrainte du ménage, mais ça en fait partie. C'est un métier fatiguant, ça oui, et au bout de vingt-deux ans, le dos commence à se faire sentir. Mais quand on s'en donne la peine, c'est intéressant de rencontrer les anciens et de créer des liens. On aide à faire avancer ces personnes ou à freiner leur déclin. Il y a parfois des personnes très désagréables, ou parfois c'est leurs enfants... mais peu généralement. Moi je ne les braque jamais. Ce qui est dur parfois, c'est d'être toute seule face à des situations de grande détresse, des conflits familiaux, des personnes qui ne vont vraiment pas bien ; on a très peu de contacts entre aides à domicile, et personne avec qui en parler dans l'association. C'est un métier à part entière, qui demande de savoir y faire, savoir écouter, comprendre, être patiente. Beaucoup d'attention aussi. Oui, mais quand je vois ce que je gagne... être au Smic, on n'est pas reconnue ! et en plus après vingt-deux ans d'expérience !* »

leur répartition diffère selon les filières. Leur proportion stagne autour de 22 % dans les écoles d'ingénieurs. Pourtant on ne peut pas dire qu'elles reculent devant les études scientifiques, puisqu'elles sont majoritaires dans les études de médecine.

Les filles présentent de meilleurs taux de réussite que les garçons à tous les niveaux de diplômes. Ainsi, 85 % des filles et 80 % des garçons âgés de 20 à 24 ans ont un diplôme de l'enseignement secondaire. Situation assez similaire dans toute l'Union européenne, avec une moyenne de 81 % de filles diplômées pour 76 % des garçons. Pas moins de 60 % des étudiants européens sont des femmes. Cette situation devrait théoriquement permettre aux femmes d'avoir un meilleur accès à des emplois bien rémunérés et leur assurer de meilleures situations professionnelles que par le passé. Ce n'est pas le cas.

Les femmes représentent 47,7 % de la population active¹. Leur situation professionnelle reste toujours marquée par une profonde inégalité salariale et professionnelle. Tous emplois confondus, les femmes ont une rémunération inférieure de 27 % en moyenne à celle des hommes². Dit autrement, les hommes gagnent 37 % de plus que les femmes. Dit encore autrement, elles doivent travailler quinze mois et demi pour percevoir une rémunération équivalente à celle perçue par les hommes en douze mois.

Une partie de cette différence est liée au fait que les femmes sont cinq fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Mais même en comparant les salaires à temps complet, elles gagnent 24 % de moins que les hommes. Et si l'on compare les salaires horaires, l'écart de rémunération hommes-femmes persiste, il était de 14 % en 2009.

Une première raison concerne donc le temps partiel que les femmes sont plus nombreuses à subir, particulièrement les moins qualifiées d'entre elles. Nous traiterons la question du temps partiel au chapitre 3. La deuxième raison est liée au fait que les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que

1. Source : Insee, *Enquêtes Emploi et salaires*, février 2012.

2. Source : Dares, *Analyses*, n° 16, mars 2012. *Champ* : entreprises de plus de dix salariés.

les hommes. Elles sont concentrées dans douze familles professionnelles (sur quatre-vingt-sept répertoriées par l'Insee) qui regroupent plus de la moitié d'entre elles (50,7 %). Cette concentration est bien moindre chez les hommes, puisque seulement 30 % des hommes se trouvent dans les douze familles de métiers les plus représentées chez eux. Les cinq catégories les plus féminisées sont les assistantes maternelles (99,4 %), les aides à domicile et aides ménagères (98 %), les secrétaires (97,9 %), les aides-soignants (92,5 %), et les infirmières et sages-femmes (88,9 %). Or cette différence dans les emplois occupés correspond à une différence de qualifications des emplois : les femmes sont surreprésentées dans les emplois non qualifiés. Trois quarts des salariés à bas salaires³ sont des femmes, et parmi les emplois (dits) sans qualification, 30 % sont occupés par des femmes.

Enfin, les femmes sont particulièrement pénalisées en termes de promotion. Elles éprouvent de grandes difficultés à obtenir des postes de responsabilité, dans le cadre des procédures d'avancement, au sein des entreprises ou des collectivités. La promotion professionnelle des femmes est moins fréquente que celle des hommes quelle que soit la catégorie sociale concernée. Elles se heurtent ainsi à un « plafond de verre » (les Québécois parlent de plancher collant) invisible mais bien réel. En plus des facteurs liés au travail, l'inégal partage des charges de familles pèse lourdement et produit des évolutions de carrière moins favorables pour les femmes que pour les hommes⁴. Mentionnons encore que

3. Les bas salaires sont définis comme des salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian, soit un niveau légèrement inférieur, de fait, au Smic mensuel à temps complet (Dares, *Analyses*, octobre 2012).

4. « *Les efforts visant à mettre en place des services de prise en charge accessibles, abordables et de qualité pour les enfants, conformément aux objectifs européens, ainsi que pour les autres personnes dépendantes, devraient être poursuivis et intensifiés... et la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, tant pour les femmes que pour les hommes, doit être mieux reconnue par les employeurs* », in « Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes », *Études du Conseil économique social et environnemental*, mars 2012, p. 11.

les inégalités professionnelles entre les sexes existent aussi en matière de santé et de conditions de travail⁵.

Même dans la fonction publique où les salaires sont indexés sur une grille indiciaire garantissant théoriquement l'égalité entre les agents, l'écart salarial entre femmes et hommes persiste et s'élève à 17%. Certes, une partie de cette différence est due, comme dans le secteur privé, à la structure des emplois et au temps partiel, mais elle est également le résultat d'une discrimination en matière d'indemnités et de primes, inférieures pour les femmes (17,3% du traitement en moyenne en 2009) à celles des hommes (32,7%)⁶.

Comment agir contre la discrimination salariale à l'égard des femmes ?

Les différences professionnelles liées au temps partiel et aux caractéristiques d'emploi génèrent des écarts de salaires et peuvent en expliquer statistiquement une partie. Mais au-delà de ces raisons, il reste un différentiel de salaire horaire en défaveur des femmes, non expliqué, qui est compris entre 6% et 11% et qui s'apparente à une pure discrimination : même à caractéristiques d'emploi égales, les femmes sont moins payées que les hommes. Nous interrogerons la différence de valorisation des métiers « masculins » et « féminins » au paragraphe suivant. Auparavant, rappelons qu'il existe, pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout un arsenal juridique [► Encadré p. 42] au plan national comme européen. Pourtant, il s'avère totalement insuffisant, tant par sa frilosité que par son application, au regard de ce qu'il faudrait faire. C'est donc une démarche plus volontariste qui doit être menée pour parvenir à généraliser la mesure des écarts femmes-hommes, les analyser puis mettre en œuvre des mesures concrètes en vue de les supprimer.

5. « Les conditions de travail ont-elles un sexe ? », *Travail et changement*, n° 348.

6. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011.

Un arsenal juridique... inefficace

En France, pas moins de cinq lois sur l'égalité salariale ont été votées depuis 1972, sans qu'aucune n'introduise une obligation de résultats pour les entreprises. Ainsi, celle de 1983, dite « loi Roudy », a rendu obligatoire l'égalité professionnelle en matière de rémunération, d'embauche et de formation et a instauré l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes. Ce RSC doit permettre de définir des actions visant à supprimer les écarts. La loi Roudy permet que des mesures ponctuelles soient prises au bénéfice des seules femmes pour remédier aux inégalités. Toutefois il a fallu attendre la loi de mai 2001, dite « loi Génisson », pour rendre obligatoire la négociation triennale dans les branches professionnelles, et annuelle dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Pour les PME (20 à 49 salariés) un « diagnostic égalité professionnelle » existe depuis le 1^{er} janvier 2010. Mais une enquête menée en février 2011 montre que seule la moitié des entreprises ont mis en place un RSC ou un diagnostic égalité professionnelle. Les raisons fournies par les dirigeants ont été les suivantes : 48 % « parce que l'entreprise ne connaît pas de problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes », 26 % « parce que le dispositif est trop complexe » et 15 % « parce qu'aucune mesure ne sanctionnait son absence¹ ». Certes il ne s'agit que d'une enquête d'opinions mais les raisons avancées montrent que les problèmes d'égalité sont niés et que l'absence de sanction est un encouragement à ne pas appliquer la loi.

Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes souligne la nécessité d'un « réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer et corriger ceux d'entre eux susceptibles

1. Enquête réalisée par l'IFOP, en février 2011, auprès d'un échantillon représentatif de 602 dirigeants d'entreprises de plus de cinquante salariés, à l'initiative de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre» (article 13). Mais force est de constater que ce principe est resté lettre morte. S'inscrivant dans le prolongement de cet accord, la loi de mars 2006 rend obligatoire, au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise (de plus de cinquante salariés), la négociation chaque année de mesures de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 sous peine de sanctions financières, limitées à 1 % maximum de la masse salariale. Mais la date butoir du 31 décembre 2010 a été supprimée par la loi de novembre 2010 sur les retraites. Le décret d'application (juillet 2011) listant les thèmes devant être obligatoirement traités par les accords ou plans d'action sur l'égalité professionnelle ne prévoit même pas la prise en compte obligatoire de la rémunération. Depuis, le nouveau gouvernement a corrigé ce point dans un nouveau décret (décembre 2012). Cependant, l'absence de toute obligation sur la méthode et le rythme de réduction des écarts de salaire font craindre que de nombreux accords ou plans d'action soient purement formels.

Ces dispositifs sont tout à fait insuffisants. En premier lieu, seules sont concernées les entreprises de plus de cinquante salariés (sans même d'obligation d'aboutir à un accord), ce qui exclut 40 % de salariés². En second lieu, malgré l'obligation annuelle de négocier sur les salaires pour les entreprises dotées de délégués syndicaux, seules 52 % des entreprises de dix à quarante-neuf salariés avaient engagé des négociations en 2008, aboutissant à un accord dans huit cas sur dix³. Moins d'une sur dix avait abordé le thème de l'égalité salariale ! En outre, aucune obligation de résultat n'est exigée et aucun contrôle n'est exercé, d'autant que les faibles moyens de l'inspection du travail ne sont pas mis à contribution. La menace de sanctions est difficile à mettre

2. Source : DADS, 2010, tableaux DARES.

3. Dares, « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2008 », *Analyses*, n° 33, juin 2010.

en œuvre en l'absence de suivi et de contrôle, et bien faible au regard du préjudice sur les salarié-es.

La possibilité d'« actions positives » telles que l'établissement de quotas féminins pour le rattrapage salarial ou la formation n'a été qu'exceptionnellement utilisée, elle reste néanmoins une voie prometteuse.



Un questionnement fécond sur la valeur d'un travail

L'accès aux professions est inégalement réparti entre les femmes et les hommes, qui n'ont donc pas les mêmes types d'emplois et ne font pas les mêmes carrières. Dans les pays de l'OCDE, plus de la moitié des professions comptent soit plus de 80 % d'hommes, soit plus de 80 % de femmes. La majorité des actifs exercent ainsi une profession à prédominance masculine ou féminine. On constate la sous-représentation des femmes dans les métiers les mieux rémunérés et leur surreprésentation dans les moins qualifiés et les moins payés. Ce constat est valable partout. Le taux élevé de féminisation d'un secteur ou d'une catégorie d'emploi va de pair avec des salaires moins élevés⁷ et la corrélation est très forte entre métiers féminisés et faibles salaires.

Mais comment l'interpréter ? Une première raison semble admise aujourd'hui : il existe une moins grande pression sociale de réussite professionnelle sur les filles que sur les garçons. Ceux-ci choisissent donc beaucoup plus souvent que les filles des emplois rémunérateurs et socialement valorisés. Cette raison vient éclairer la corrélation constatée entre métiers féminisés et métiers peu payés dans un sens particulier : ce sont les femmes qui s'orienteraient plus souvent vers des métiers moins valorisés, et les hommes vers des métiers plus valorisés. Mais la relation inverse mérite aussi

7. C. Colin, « Salaires et carrières : une comparaison hommes/femmes » in *Égalité entre les hommes et les femmes : aspects économiques, Rapport du CAE*, n° 16, Paris, La Documentation française.

d'être questionnée : est-il envisageable que les métiers soient moins valorisés *parce que* ce sont des métiers féminisés ? D'où vient que telle profession soit plus valorisée que telle autre ? À quoi renvoie la « valeur du travail » ?

Les féministes ont depuis longtemps constaté que les professions qui regroupent le plus de femmes et qui se situent dans le domaine social, les services aux personnes ne sont pas reconnues en tant qu'emplois qualifiés : assistantes maternelles, auxiliaires de vie, aides-ménagères, aides-soignantes, etc. Ce sont des professions dans le prolongement des tâches domestiques et des soins qu'elles assument dans la famille. Les emplois de services directs aux particuliers représentent ainsi en France plus du tiers des emplois à bas salaires des femmes. L'analyse du contenu de ces métiers dits « non qualifiés » montre pourtant que le travail fait appel à un savoir-faire technique (gestion des activités du ménage, polyvalence) et relationnel (qualités d'écoute, psychologie, compréhension, attention, disponibilité, instauration de la confiance, gentillesse, patience). Les employeurs concernés reconnaissent en général qu'ils recherchent ces qualités pour embaucher, mais ils les considèrent comme liées à la « nature féminine » et non pas comme des compétences. Pourtant ce savoir-faire résulte en grande partie de l'apprentissage dans la sphère familiale du rôle social féminin. La représentation naturaliste de ces qualités fait qu'elles ne sont pas reconnues comme des compétences professionnelles et ne se traduisent pas en termes de qualification ni de salaire.

Cette absence de reconnaissance est également liée à la très faible organisation syndicale des professions concernées. Or la détermination des qualifications et des salaires des métiers est avant tout un processus social, reposant à la fois sur les représentations sociales attachées aux métiers et sur la négociation des conventions collectives. Si le secteur industriel, surtout masculin, a historiquement bénéficié d'une forte présence syndicale, ce qui a pesé favorablement dans la négociation pour déterminer les salaires, ce n'est pas le cas du secteur des services, majoritairement féminin. Les

conventions collectives des particuliers-employeurs restent aujourd'hui encore parmi les plus défavorables de toutes. Ajoutons que la toile de fond a longtemps dépeint le salaire des femmes comme un salaire d'appoint qui vient compléter celui des hommes (maris ou pères) et donc qu'un niveau plus faible ne pose pas de problème. À tel point, que les premières conventions collectives allaient jusqu'à officialiser les écarts de salaires entre femmes et hommes en fixant le niveau d'« *abattement sur le salaire féminin*⁸ » : il a d'abord été de 20 %, puis abaissé à 15 % en période de guerre, avant que le Front populaire ne le réduise... à 10 %. On mesure ainsi le poids des représentations. Il a fallu attendre la fin des années 1940 pour supprimer cette référence à l'abattement dans les conventions collectives !

Il y a dans le questionnement sur la qualification et la valorisation des métiers et sur les critères de leur reconnaissance sociale, une piste majeure pour faire évoluer les choses. Cette question est d'autant plus incontournable que le principe « *à travail de valeur égale, salaire égal*⁹ » a remplacé la règle plus ancienne « *à travail égal, salaire égal* », insuffisante pour lutter contre les inégalités de salaires puisque les femmes et les hommes ont rarement un même travail. Le questionnement sur la valeur égale d'un travail a ouvert la voie à une approche plus fructueuse des inégalités salariales.

Cette approche a émergé dans les années 1990 au Québec, quand les féministes québécoises ont décidé de faire reconnaître et de rendre visible la valeur du travail des femmes. À l'issue d'une longue lutte, une loi de l'« *équité salariale* » a été adoptée en 1996. L'équité salariale consiste à payer un même salaire pour des emplois différents mais de valeur égale ou équivalente, évaluée sans préjugés sexistes et tenant compte autant des caractéristiques du travail des

8. C. Bard, *Une histoire politique du pantalon*, Paris, Le Seuil, 2010.

9. En France, ce principe est traduit dans le Code du travail par l'article L.3221-2. L'article L.3221-4 précise : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* »

femmes que de celles du travail des hommes. La loi oblige ainsi toute entreprise de dix salariés et plus à comparer tous les emplois existant en son sein, les emplois à dominante féminine et ceux à dominante masculine, afin de s'assurer qu'à emploi équivalent, hommes et femmes perçoivent la même rémunération. Pour faire cette comparaison, une méthodologie a été mise au point, avec un système de points attribués à chaque emploi en fonction de quatre critères : la qualification qu'il requiert, les efforts mentaux et physiques fournis, les conditions de travail et d'emploi imposées, et le niveau de responsabilité auquel il correspond. Dans chacun de ces critères, une liste des aspects à prendre en compte a été établie, en veillant à intégrer les aspects qui sont fréquemment oubliés parce qu'ils sont « féminins¹⁰ ». Par exemple, en ce qui concerne la capacité rédactionnelle, la relecture et la révision de texte sont souvent négligées. Comme le sont la dextérité manuelle, la motricité fine, l'utilisation du clavier, la vitesse d'exécution ou la saisie de données sur ordinateur ; ou encore, parmi les efforts fournis, la manipulation et le déplacement d'objets légers sur une base répétée (par exemple les caissières), les déplacements de personnes (aides-soignantes) ou l'effort psychologique qui exige la maîtrise de soi en lien avec des relations humaines difficiles. Cette méthode d'évaluation a démontré que de nombreux métiers occupés par les femmes étaient en réalité aussi qualifiés mais moins bien payés que ceux occupés par les hommes. Son application a donné lieu à de nombreux réajustements de salaires en faveur des femmes : un exemple parmi bien d'autres, dans un même hôtel, l'emploi de femme de chambre a été jugé équivalent à celui de portier qui était pourtant payé 17 % de plus.

Cette approche des discriminations salariales s'est aussi développée dans d'autres pays, comme la Suisse, la Belgique, certains États des États-Unis, et en France sous

10. Pour plus de détails sur cette méthode et sur l'élimination des biais sexistes, voir *Guide détaillé pour évaluer l'équité salariale et en évaluer le maintien*, de la Commission de l'équité salariale du Québec, décembre 2011, et notamment l'Annexe A.

l'impulsion combinée de plusieurs chercheuses (Silvera¹¹, Lemière), de syndicalistes et de la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, devenue depuis le Défenseur des droits). Les résultats convergent : une des explications fondamentales des inégalités salariales vient du fait que « *les emplois occupés par les femmes ne sont pas valorisés financièrement, symboliquement et économiquement de la même façon que ceux détenus par les hommes* ». Dans les métiers à prédominance féminine, « *les compétences sont souvent invisibles et non reconnues alors que les emplois à prédominance masculine se caractérisent par la reconnaissance d'un "vrai métier" qui s'appuie sur des techniques précises bien délimitées et sur une "culture métier" forte, avec des revendications collectives clairement exprimées et des rémunérations plus élevées*¹² ». Dit autrement, il existe une discrimination systémique à l'encontre des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. Les chercheuses s'attachent donc à développer et à faire reconnaître une méthodologie comparative qui permette, comme au Québec, de dégager des critères pour une évaluation non discriminante, et de les appliquer pour comparer les conditions de travail, les qualifications et compétences requises, dans les emplois occupés par des hommes et des femmes, dans les entreprises du privé comme du public. Il s'agit au fond – simplement si l'on peut dire ! – d'éliminer les stéréotypes qui dévalorisent les compétences des femmes et de repositionner les emplois à prédominance féminine à une plus juste valeur dans les grilles salariales.

Un enjeu bien au-delà de l'élimination des inégalités salariales

Il y a là un enjeu de société qui dépasse l'objectif d'éliminer les discriminations de salaire entre les femmes et les

11. S. Lemière & R. Silvera, « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes pour réduire les inégalités de salaires », Halde, La Documentation française, 2010.

12. Rapport d'activité 2011-2012, Assemblée nationale.

hommes. Il concerne en premier lieu l'exigence de s'attaquer à la pauvreté qui tend, depuis une quinzaine d'années en France, à toucher non seulement des personnes au chômage ou en situation d'exclusion, mais aussi des personnes qui ont un emploi. Cette évolution est notamment due au développement de la précarité, au sous-emploi et aux bas salaires. La proportion de salarié-es à bas salaire qui était de 11,4 % en 1983, atteint 16,1 % en 2011, ce qui représente 3,6 millions de salariés. Parmi eux, 75 % de femmes¹³. Près d'un quart des femmes salariées (24 %) touchent un bas salaire, cette proportion est de 8 % chez les hommes. Cette situation tient au fait, d'une part que les emplois des femmes sont sous-payés, comme cela vient d'être présenté, d'autre part que les femmes sont surreprésentées dans l'emploi à temps partiel. Et ce qui amplifie encore les choses, c'est qu'il existe une corrélation très forte entre emplois à temps partiel et emplois (dits) non qualifiés à bas salaires. Les secteurs employant le plus de « smicards » sont en effet ceux qui concentrent le plus de temps partiel, souvent imposé d'ailleurs : services aux personnes, commerce de détail, nettoyage. Ainsi, par exemple, plus de la moitié des salarié-es des services directs aux particuliers perçoivent un bas salaire. Agir pour la reconnaissance des qualifications des emplois occupés par les femmes est donc une condition indispensable pour lutter contre les risques de pauvreté, qui ne sont pas admissibles au regard des richesses produites dans nos sociétés.

La valorisation de l'économie de soin et du lien social

Il y a également un enjeu majeur de société à reconnaître la valeur des emplois dans tout ce qui concerne les services aux personnes, les besoins du quotidien, l'économie de soins et le lien social. Il s'agit de résoudre la contradiction qui existe entre l'importance de ces emplois pour le bien-être de la

13. Dares, « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », octobre 2012.

société tout entière, et la faiblesse de leurs rémunérations. La période actuelle de crise et d'austérité pourrait paradoxalement y aider. En effet, dans cette période, la satisfaction des besoins du quotidien se trouve de plus en plus menacée et même recule pour de nombreuses personnes, particulièrement dans les pays les plus frappés comme la Grèce, le Portugal, l'Espagne. Partout, la baisse des dépenses publiques s'applique aux prestations sociales, allocations familiales, services de soins, de gardes d'enfants¹⁴, etc. On sait qu'il n'y a rien de tel que le fait de tomber malade pour prendre conscience de la valeur que représente le simple fait d'être en bonne santé, et aussi le fait d'être soigné dans de bonnes conditions. La dégradation, du fait de l'austérité, des services répondant aux besoins du quotidien pourrait bien être, de la même manière, une opportunité pour prendre conscience de l'importance de toutes ces activités ! Jusque-là assurées essentiellement par les femmes, elles concernent ce qu'on peut appeler l'économie du soin [► Encadré p. 52] et le lien social : travail invisible et gratuit réalisé dans la sphère privée, travail sous-valorisé dans la sphère publique. Tout ce pan de l'activité humaine présente la propriété vitale de créer le lien social. En prendre conscience, c'est le valoriser. On aboutit là à quelque chose qui a grandement à voir avec la fabrication du nouvel imaginaire social dont nous avons besoin. Mais il est impossible d'imaginer qu'une simple valorisation du rôle social des femmes suffirait. Le maintien de rôles sociaux séparés des femmes et des hommes, même si ces rôles étaient également valorisés, ne peut pas assurer l'égalité entre les sexes. Ce qu'il faut, ce n'est pas supprimer le « coût de la différence¹⁵ » des rôles sociaux des deux sexes, c'est supprimer l'institutionnalisation de la différence des rôles.

14. Cf. C. Marty, « Impact de la crise et de l'austérité sur les femmes », www.fondation-copernic.org/spip.php?article474.

15. Le coût de la différence (qui est un coût pour les femmes) est une expression de Christine Littleton, « Reconstructing social equality », citée par N. Fraser dans *Le féminisme en mouvements*, Paris, La Découverte, 2012.

Quel modèle d'égalité ?

La société égalitaire que nous souhaitons ne pourra pas se construire si les représentations sociales continuent à attribuer aux femmes ce qui relève du soin et du lien social. Il ne peut pas suffire de revaloriser l'image et les rémunérations de ces emplois, ils doivent aussi sortir du stéréotype de métiers féminins et s'adresser aux hommes comme aux femmes. Bien sûr, les deux sont liés, on réussira d'autant mieux à valoriser des activités professionnelles dites féminines qu'elles seront de moins en moins féminisées. Bourdieu a montré que les activités des femmes étaient séparées de celles des hommes par un « coefficient symbolique négatif » attaché au « féminin ». On touche là au cœur des représentations et des symboles.

Aller vers la mixité est donc indispensable : on ne peut pas imaginer réaliser l'égalité dans la sphère domestique – c'est-à-dire faire que les hommes s'investissent autant que les femmes dans les tâches ménagères, parentales et de soin aux proches – si dans la sphère professionnelle elles continuent de ne concerner que les femmes. Il est possible de faire évoluer les représentations et de développer la mixité des emplois au moyen de politiques cohérentes et volontaristes dans l'enseignement, l'éducation à l'égalité dans tous les domaines, la culture, la communication, etc. C'est une évolution qui prendra certes du temps, mais le chemin en lui-même construit concrètement du changement.

Le précédent chapitre a montré qu'il est nécessaire de développer des crèches et des services auprès des personnes, pour décharger les femmes de tâches qui les empêchent souvent d'avoir un emploi ou les cantonnent dans le temps partiel. Mais l'objectif ne peut pas être d'offrir aux femmes au foyer le modèle actuel des femmes qui « travaillent », qui est loin de l'égalité souhaitée : ces femmes font aujourd'hui la « double journée » en cumulant leurs activités professionnelle et domestique. Ce qui est en cause, rien de nouveau, c'est le partage des tâches avec les hommes. Le

Le care

Le concept de *care* est développé par les féministes américaines à partir des années 1980. Il désigne à la fois le souci des autres (*to care about*) et les activités de prise en charge des soins, le fait de s'occuper de quelqu'un (*to take care of*). Dans un pays où la couverture sociale publique est très faible, elles, ont ainsi remis en cause l'idée que les individus se réalisent par eux-mêmes de manière totalement autonome¹. Leurs travaux ainsi que ceux par la suite de Françaises² ont permis de rendre visible tout ce dont bénéficient les personnes dans le cadre privé qui leur permet d'évoluer et de se réaliser dans le cadre public et d'être reconnu socialement. En critiquant le modèle établi où les hommes sont les gagne-pain (*breadwinner*) et les femmes les pourvoyeuses de soin (*caregiver*) et en pointant l'« *irresponsabilité des privilégiés* », elles font du *care* une question politique.

Le *care* recouvre différents champs d'activités qui vont de la médecine aux soins aux enfants, à l'éducation, la prise en charge de personnes en perte d'autonomie, le travail domestique, l'accueil des réfugiés et des migrants, etc. Une bonne partie de ces activités a lieu dans la sphère privée, quasi invisible. S'y ajoutent les activités rémunérées ou dispensées bénévolement par des associations. Mise à part la médecine, les métiers du *care* sont peu diplômés, mal rémunérés... et réservés la plupart du temps aux femmes, et parmi elles, aux immigrées.

Une chaîne mondiale des soins s'est mise en place à l'échelle internationale, conséquence de la mondialisation libérale, « *entre des travailleurs du Nord ayant besoin d'une aide à domicile pour leur famille et des immigrés du Sud prêts à leur fournir cette aide, quitte à laisser leur propre famille au pays. Beaucoup d'employées de maison et de soignantes qui abandonnent leur foyer pour s'occuper d'autrui à l'étranger ont aussi à prendre en charge leurs propres enfants et*

1. Voir notamment J. Tronto, *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*, Paris, La Découverte, 2009.

2. Molinié, S. Laugier, P. Paperman, *Qu'est ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot, 2009.

*parents âgés*³». Si cette chaîne est essentiellement orientée Sud-Nord, apparaît de plus en plus une chaîne Sud-Sud : on voit par exemple des femmes faire office de nounous dans des pays industrialisés et laisser leurs enfants dans leur pays à des femmes elles-mêmes immigrées, qui laissent leurs enfants à la garde d'autres femmes. Cette chaîne des soins est le résultat croisé de la mondialisation néolibérale et de la perpétuation du patriarcat⁴.

Derrière l'idée de soin, surgit celle de la compassion, sentiment qui contribue à dévaloriser le soin même. Pourtant, penser le *care* n'est ni promouvoir la charité, ni prôner le dévouement : c'est partir de la manière dont se mettent en place dans la société ces activités pour élaborer une politique progressiste du soin. La conception divisant symboliquement la société en deux groupes immuables, les pourvoyeurs de soin et les bénéficiaires des soins, ne correspond pas à la réalité : nous sommes tous et toutes potentiellement en situation de nécessiter du soin, en dehors même des situations de dépendance constitutives de l'enfance et de la vieillesse. Nous avons tous besoin des autres à un moment de notre vie. Mais dans une société où l'idéologie libérale valorise la compétitivité et la combativité, il n'est certes pas souhaitable de reconnaître la vulnérabilité, même occasionnelle.

Les pouvoirs publics ne répondant pas de manière globale aux besoins de *care*, c'est le secteur privé qui s'est engouffré dans ce large champ d'activités, et l'organisation actuelle génère de fortes inégalités. Afin de garantir une vraie qualité de soin pour tous et toutes, la société se doit de penser politiquement l'économie du soin. Cette démarche, impliquant une critique des valeurs libérales, permet de repenser les liens sociaux et doit déboucher sur le développement de vrais emplois qualifiés et socialement valorisés. Il y a un enjeu majeur à refuser la marchandisation en cours de ces secteurs et à l'opposé, à assurer leur développement dans le cadre du renouveau de l'État social.

3. *Vers l'espoir. Les femmes et la migration internationale*, p. 25, Rapport 2006 sur l'état de la population mondiale.

4. Voir aussi J. Pénit-Soria & C. Blasco. « Pour une politique progressiste du *care* », *Contretemps*, n° 9.

seul véritable modèle d'égalité est celui qui permet un partage égal des temps d'activités entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle comme privée. Même si l'organisation future de la société permet d'assurer dans le cadre collectif un certain nombre d'activités aujourd'hui assumées par les femmes dans le cadre privé, il restera toujours des activités qui ne seront pas socialisées et continueront de devoir être accomplies dans la sphère privée¹⁶, et donc devront être partagées au sein du couple¹⁷, qu'il s'agisse de la prise en charge des enfants, la fourniture de soins, etc. Jusqu'à présent, la répartition des temps de travail est inverse entre les femmes et les hommes : les femmes consacrent en moyenne plus de temps aux activités de la sphère privée et les hommes plus de temps à celles de la sphère professionnelle. À noter que le temps total du travail rémunéré et du travail domestique est supérieur pour les femmes (de trente minutes par jour en France, selon une étude d'Eurostat¹⁸).

Faire converger les modèles des deux sexes nécessite bien évidemment que les hommes s'impliquent à égalité dans les tâches de la sphère privée. Mais cela va bien au-delà d'un simple réajustement des temps d'activités dans le couple. Si l'on reconnaît que les activités de soin et de lien social sont une richesse pour toute la société, que l'investissement dans les tâches parentales est aussi un épanouissement, c'est le modèle de vie et la symbolique sociale qui évoluent radicalement : fini le modèle avec l'homme (surtout) soutien financier et la femme (surtout) pourvoyeuse de soins. Le modèle optimal est celui qui permet aux femmes et aux hommes d'avoir un emploi (une rémunération suffisante) et de le combiner avec le rôle de parent et de pourvoyeur de soins. Le congé parental, qui peut aller jusqu'à trois ans actuellement, est pris quasiment uniquement par des femmes (97 % des

16. À moins de souhaiter une société organisée avec un degré maximal de mise en commun au niveau de la collectivité, ce qui n'est la conception envisagée ici.

17. Il reste à penser aussi une organisation sociale prenant en compte les difficultés accrues des foyers monoparentaux.

18. « Comment les femmes et les hommes utilisent leur temps, Résultats de treize pays européens », *Statistiques en bref*, décembre 2003.

bénéficiaires). D'après un constat assez unanime, ce congé est trop long (il éloigne durablement de l'emploi, créant de réelles difficultés pour le retour à l'emploi). Il serait possible de le rendre égalitaire tout en le diminuant, par exemple à un an. Il devrait être partagé entre le père et la mère (6 mois chacun) et être mieux rémunéré qu'aujourd'hui, à hauteur par exemple de 80% du salaire. Cette mesure doit s'accompagner impérativement de la création des places de crèche nécessaires (chapitre 1). Le temps de travail professionnel devrait être plus court pour permettre de combiner l'emploi, le rôle de pourvoyeur de soin, et aussi de participer à la vie sociale et politique. Une société de progrès devrait s'organiser en conséquence. On verra au chapitre suivant les bienfaits et la nécessité d'une réduction globale du temps de travail.

Propositions

- Augmentation des salaires des femmes en tant qu'action positive de rattrapage des inégalités. L'augmentation peut être fixée en première étape à 5%, valeur qui représente la fourchette basse de l'évaluation de la discrimination envers les femmes, reconnue dans l'accord interprofessionnel de 2004.
- Application des méthodes d'évaluation non-sexiste des emplois dans le secteur public et privé, pour permettre la reconnaissance des qualifications des métiers à dominante féminine et la revalorisation de leurs salaires dans les grilles de classification. Obligation de négociation, dans un délai d'un an, au niveau des branches professionnelles employant de nombreuses femmes (propreté, commerce, services à la personne, hôtellerie-restauration, etc.) afin de revoir ces grilles de classification en fonction de la méthode d'évaluation non-sexiste.
- Instauration d'une pénalité financière effective de 1% au moins de la masse salariale, pour les entreprises, quelle que soit leur taille, qui ne mettent pas en œuvre des mesures concrètes pour réaliser l'égalité professionnelle ou qui n'appliquent pas les grilles de classification revues.

- Renforcement des missions et des effectifs de l'inspection du travail pour effectuer de véritables contrôles, notamment sur l'égalité professionnelle et l'application des grilles salariales, y compris dans les petites entreprises.
- Mesures de sensibilisation, d'information et de formation à l'égalité : elles doivent commencer dès l'école et servir à lutter contre les stéréotypes, contre les attitudes culturelles et sociales qui présupposent l'existence de rôles spécifiquement masculins ou féminins et induisent orientation et choix de formation différenciés.
- Formation, initiale et continue, des enseignants à l'égalité filles-garçons pour changer les mentalités, lutter contre les préjugés.
- Actions en faveur de la mixité des formations, des filières et des métiers (mesures d'incitations politiques, quotas de recrutement, etc.). Le développement de la mixité des emplois et des recrutements est un levier indispensable pour promouvoir l'égalité professionnelle et salariale.
- Mesures politiques pour inciter à l'exercice partagé de la parentalité et des responsabilités familiales. Notamment, modification du congé parental pour en lier le bénéfice seulement aux parents qui le partagent à égalité (par exemple durée totale de un an, six mois obligatoirement pour chacun des parents).

3. Du temps pour vivre, un projet émancipateur

« Avec ma femme, on a déjà réussi le partage des tâches : c'est moi qui les fais, c'est elle qui les nettoie », P. Geluck, *Le chat*.

Près d'une femme salariée sur trois travaille à temps partiel. Il y a deux raisons principales à cette situation. Souvent, le temps partiel est imposé par l'entreprise. Mais il peut être aussi « choisi » par les femmes pour des raisons d'ordre familial, garder de jeunes enfants, prendre en charge un proche dépendant, ou parce qu'elles n'ont pas trouvé d'autre solution (chapitre 1). Il est alors plus juste de parler de « choix sous contrainte ». Dans tous les cas, le temps partiel renvoie au besoin de disposer de plus de temps hors travail. Le sentiment de manque de temps est en effet très répandu parmi les salarié-es. Il est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, et sans surprise, très lié à la présence d'enfants.

Un regard sur la différente répartition des temps de vie des femmes et des hommes confirmera l'importance d'appréhender cette question de manière globale : temps privé, temps professionnel, temps social, en lien avec la remise en cause de la division sexuelle des tâches. Nous verrons que le travail à temps partiel est la pire réponse à ce besoin de temps hors travail : il est certes très favorable aux bénéficiaires des entreprises mais très néfaste pour les salariées. La bonne réponse est la réduction de la durée du temps de travail (RTT). Elle concerne à la fois la durée hebdomadaire et la durée de travail tout au long de la vie, avec la question des études et des retraites. Elle est favorable à l'égalité entre les sexes, au progrès social, opère une redistribution des richesses, répond à l'exigence de rompre avec le productivisme et permet de penser un autre modèle d'équilibre de vie.

Les temps différents des femmes et des hommes

Le temps passé par les femmes à prendre en charge dans la sphère privée ce que la collectivité n'organise pas est un temps irrécupérable qui les pénalise dans leur emploi mais également dans leur vie sociale et personnelle : cela représente du temps qu'elles ne peuvent pas consacrer à leur épanouissement personnel d'un point de vue intellectuel, culturel ou à leur implication dans la vie politique ou associative.

Au quotidien comme sur le temps long d'une carrière, les temps des femmes ne sont pas les mêmes que ceux des hommes. Sur une journée, si les temps physiologiques (sommeil, repas) sont proches pour les hommes et les femmes, les inégalités en ce qui concerne le temps domestique, le temps de loisir et le temps de travail professionnel restent fortement ancrées.

Même si les comportements ont un peu évolué, un fait perdure : quelle que soit la tranche d'âge considérée, les femmes consacrent largement plus de temps aux tâches domestiques que les hommes¹ et moins de temps aux loisirs. En trente ans, entre 1967 et 1999, la part des hommes dans le travail domestique a évolué de 19 % à 31 % en ce qui concerne l'ensemble des tâches domestiques, et de 8 % à 17 % en ce qui concerne le noyau dur ménage-linge-courses-cuisine. Cette évolution ne signifie pas que les hommes passent plus de temps aux tâches ménagères, elle est due en grande partie au fait que les femmes y passent moins de temps.

Ces données générales sont à nuancer selon que les personnes vivent seules, en couple, avec ou sans enfant. Les femmes vivant seules consacrent à la cuisine, au ménage, à la lessive et au repassage 1,7 fois plus de temps que les

1. En 2010, les femmes consacrent encore en moyenne 3h52 par jour aux tâches domestiques, et les hommes 2h24 en moyenne. Il s'agit de moyennes par jour, y compris samedi, dimanche et vacances. Source : Insee, enquête « Emploi du temps 2009-2010, personnes de 15 ans et plus en France métropolitaine ».

hommes vivant seuls. Lorsqu'elles vivent en couple, les femmes consacrent deux fois plus de temps aux tâches domestiques et familiales que leurs conjoints masculins² (les études ne permettent pas d'avoir d'informations significatives sur les couples de personnes de même sexe). Cet écart se creuse encore à l'arrivée des enfants³.

Durant la semaine, les membres d'une famille sont soumis à des horaires contraignants (crèche, école, travail, etc.). Pour coordonner les horaires de chacun et réussir à assurer le bien-être du groupe, ce sont bien souvent les femmes qui s'adaptent, laissant de côté le « superflu »... leur temps libre ! Une bonne organisation nécessite une stratégie adaptée et une bonne endurance... jusqu'à l'arrivée du week-end et la promesse d'une pause. Mais les inégalités en termes de temps se prolongent le week-end, les jours de congé et pendant les périodes d'inactivité.

Au déséquilibre quantitatif, s'ajoute une spécialisation des conjoints sur des tâches de nature différente. Ainsi, la participation des hommes est plus importante pour les activités de bricolage, la cuisine ou le jeu avec les enfants que pour les activités moins valorisantes comme le ménage, le linge, le bain des enfants, assumés par les femmes. Les hommes accordent plus de place aux activités liées à leur épanouissement personnel. Ainsi, leur temps de loisir est estimé en moyenne à 4 h 24 par jour, contre 3 h 46 pour les femmes⁴.

Des préjugés tenaces

Le passage du statut de femme célibataire à celui de femme vivant en couple puis à celui de mère s'accompagne d'une augmentation de la pression sociale. Les femmes se retrouvent corsetées dans des rôles sociaux spécifiques

2. D. Roy, « L'évolution des temps sociaux à travers les enquêtes », « Emploi du temps », Insee, 2009 ; Enquête « Emploi du temps » 1998-1999 ; Brousse, 1999.

3. A. Régnier-Loilier, *Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined, 2009.

4. Insee, enquête « Emploi du temps 2009-2010 ».

Témoignage : Sophie, caissière à temps partiel

Après avoir arrêté son travail d'animatrice en centre de loisirs pour élever ses trois enfants, Sophie a dû rechercher un emploi en catastrophe suite à son divorce à l'âge de 37 ans. Mais sans qualification et après dix ans d'inactivité, elle n'arrivait même pas à décrocher un entretien. Le conseiller de Pôle emploi l'a orientée vers les métiers de la grande distribution, et lui a conseillé un stage de remise à niveau, qu'elle a pu valoriser dans son CV. Cela a été très dur pour s'organiser avec les enfants, le stage étant à peine rémunéré et l'occupant tous les matins. Mais Sophie s'est accrochée. Quelques mois plus tard, elle a réussi à obtenir un entretien, puis un poste dans un hypermarché d'une commune de banlieue. Très fière d'avoir à nouveau un statut professionnel et un salaire, Sophie doit néanmoins lutter au quotidien pour faire face à la fois aux contraintes de son travail, à sa vie de famille et aux nécessités matérielles : avec un contrat de 25 heures par semaine payées au Smic horaire, elle doit tout calculer jusqu'au dernier centime et les fins de mois sont toujours à découvert. Ses horaires changent tout le temps car le planning est établi chaque fin de semaine pour la suivante. Elle doit travailler au moins un samedi par mois et souvent le soir sur le créneau 17h-20h, ce qui l'oblige à payer une baby-sitter, lorsque sa sœur ne peut pas lui garder les enfants ou lorsque le samedi ne coïncide pas avec le week-end de garde du papa. Elle doit accepter toute demande d'heures complémentaires, même au dernier moment.

Bien souvent, Sophie travaille de 12h à 15h et elle a une coupure de deux heures jusqu'à 17h, ce qui l'oblige à mettre les enfants à la cantine (où elle est en retard de paiement). Ensuite sa pause lui laisse juste le temps de rentrer pour récupérer les enfants à l'école et aller les déposer chez sa sœur, avant de retourner travailler pour la soirée. Le dimanche, elle a tellement de travail à rattraper à la maison, le linge, le ménage, les courses, la cuisine, qu'elle ne voit pas la journée passer. Dans

ces conditions, elle regrette et culpabilise déjà de ne pas arriver à suivre correctement la scolarité et la socialisation des enfants, en particulier pour l'aîné, qui vient de rentrer au collège et qui est un peu en difficulté.

Sophie est constamment épuisée et malgré tous ses efforts, elle n'arrive ni à assurer un niveau de vie décent pour elle et sa famille, ni à consacrer à ses enfants le temps nécessaire. Elle se sent complètement dépassée et ne tient le coup que grâce au soutien de sa sœur et de quelques voisines qui la dépassent et l'écoulent de temps en temps...



difficiles à faire évoluer. Dans cette organisation, les hommes ont, bien plus qu'elles, intérêt à fonder une famille, qui participe de leur réussite sociale. L'idée que les femmes seraient plus aptes à s'occuper des (jeunes) enfants reste un préjugé tenace. Pourtant, c'est le positionnement des jeunes parents à la naissance d'un enfant qui est déterminant : quel que soit leur sexe, les parents sont en capacité de s'occuper de tout ce qui concerne leur enfant. D'où l'importance d'une conception égalitaire du congé parental. Il est important d'agir contre ces préjugés en procédant dès la petite enfance à une éducation à l'égalité, à tous les niveaux. En parallèle, les politiques familiales et fiscales, qui empilent actuellement des mesures contradictoires⁵ doivent être entièrement revues pour devenir cohérentes et pour inciter les hommes à partager l'éducation des enfants.

L'accès des femmes à l'emploi, et donc à un revenu propre, a un effet positif sur la répartition des tâches au sein du couple. Les femmes consacrent alors un peu moins de temps aux tâches domestiques. La répartition est moins inégalitaire lorsqu'elles ont un revenu supérieur à celui de leur conjoint, lorsqu'elles sont diplômées ou encore lorsque les hommes travaillent dans un milieu professionnel fortement féminisé.

5. Par exemple, certaines mesures encouragent l'emploi des femmes en même temps que le système fiscal le décourage. Cf. Fondation Copernic, *Un impôt juste pour une société juste*, Paris, Syllepse, 2011, p. 81 à 85.

Mais malgré ces évolutions, notables chez les jeunes générations, les écarts entre conjoints restent importants, y compris lorsque les deux travaillent à temps complet. Les femmes en plus de leur journée de travail assument encore majoritairement une quantité de tâches invisibles qui constituent la « double journée de travail » : tâches domestiques, parentales, organisation globale et logistique de la vie de la famille, prise en charge des proches en situation de dépendance.

L'inégalité de répartition des temps domestiques et des charges familiales pénalise donc fortement les femmes en termes de temps disponible à consacrer à leur emploi. C'est sur cette base, jamais remise en cause par les pouvoirs publics, que l'argument de la fameuse « conciliation de la vie familiale et professionnelle » a été utilisé en direction des femmes pour promouvoir l'emploi à temps partiel. En réalité, comme nous allons le voir, le temps partiel est très néfaste pour les salariées... mais très bénéfique pour les employeurs.

Le temps partiel : un outil de flexibilité pour le patronat

En France les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail dans les années 1960 et, contrairement à d'autres pays (les Pays-Bas notamment), sur des emplois à temps complet. Ce n'est qu'à partir des années 1980 que le temps partiel s'est développé, visant surtout les femmes. Son taux a pratiquement doublé au cours des trente dernières années, si bien qu'aujourd'hui près d'une salariée sur trois (31 %) est à temps partiel, contre 6,7 % des hommes⁶. Plus de huit salariés à temps partiel sur dix sont des femmes (et plus de neuf sur dix dans la grande distribution).

6. Source : Insee, « Femmes et Hommes regards sur la parité », édition 2012. Le temps partiel est encore plus développé en Allemagne, avec **45,3%** des femmes actives à temps partiel et aux Pays-Bas, où les trois quarts des emplois occupés par les femmes sont à temps partiel (Eurostat, Chiffres clés 2010).

Cette évolution a été largement favorisée par les politiques d'allègement de cotisations sociales pour les employeurs recrutant à temps partiel (mesure introduite en 1992 et supprimée à partir de 2002 par la seconde loi Aubry de réduction de la durée du travail). Le temps partiel a en effet été considéré comme un moyen de lutte contre le chômage. Dans les faits, ces politiques ont constitué un effet d'aubaine pour le secteur tertiaire déjà majoritairement féminisé et ont contribué à l'extension des activités de service.

Avec la crise récente, le temps partiel a joué un rôle d'amortisseur pour les femmes, comme l'a montré Françoise Milewski⁷. En effet, dans une première phase, ce sont les secteurs où les hommes sont majoritaires qui ont d'abord été durement touchés par l'augmentation du chômage : le bâtiment, l'industrie automobile, les transports. Moins visible mais tout aussi réel, les femmes ont été plus concernées par l'augmentation du sous-emploi, sous l'effet combiné du développement du temps partiel court chez les jeunes femmes et de la diminution des durées de travail pour certaines femmes déjà à temps partiel. Dans une seconde phase ensuite, ce sont les secteurs à dominante féminine qui ont été touchés : le secteur public, les services, la santé, l'éducation... Le taux de chômage des femmes, qui avait été ponctuellement rejoint par celui des hommes en 2009, est redevenu supérieur.

Le temps partiel est une forme d'emploi qui a été socialement construite sur la base de l'inégal partage des charges familiales entre les sexes et hypocritement présenté comme une souplesse offerte aux femmes. La souplesse est en réalité offerte aux employeurs.

Car, quel meilleur outil de flexibilité de la main-d'œuvre que le temps partiel, pour permettre aux employeurs d'ajuster le volume de travail aux fluctuations de l'activité quotidienne ou hebdomadaire et de gagner en productivité ? Embaucher sur un poste à temps partiel et jouer sur le recours aux heures complémentaires en cas de fluctuation d'activité à la hausse,

7. F. Milewski, « Chômage des femmes dans la crise en France », *Lettre de l'OFCE*, mai 2010.

leur permet en effet de ne pas payer les temps morts. Dans la grande distribution, il est nettement plus rentable d'avoir beaucoup de caissières aux heures de pointe et peu aux heures creuses. De même, le temps partiel permet de faire coïncider la présence des salariées avec les heures des repas dans la restauration, et dans le nettoyage, de faire le ménage en dehors des heures de bureaux.

Le temps partiel pénalise les femmes

Dans les secteurs de la distribution, du nettoyage, de la restauration, le temps partiel s'apparente à un emploi partiel : il est devenu la norme dans certains métiers, en ce sens que les embauches se font systématiquement sur des postes à temps partiel sans évolution possible vers le temps complet. La seule possibilité est généralement, comme cela s'est récemment produit suite à des négociations de branche dans la grande distribution, d'allonger la durée du temps partiel, avec souvent en contrepartie une obligation de polyvalence (par exemple quand il n'y a pas de client en caisse, les caissières doivent s'occuper de l'approvisionnement des rayons)⁸.

Il n'existe pas de déroulement de carrière à temps partiel, comme l'ont montré des études analysant les trajectoires des salariées à temps partiel sur plusieurs années⁹.

La crise récente fournit une illustration et un symbole de cette norme : l'augmentation du chômage des femmes n'a pas le droit au même traitement que celui des hommes. Alors que dans l'industrie, secteur majoritairement masculin, le chômage technique imposé par la réduction de l'activité économique déclenche un droit à l'indemnisation – le chômage partiel –, la réduction des heures de travail imposée à

8. J. Bué, F. Rey, D. Roux-Rossi, « Les nouvelles régulations du temps partiel », Rapport pour la DARES, 2011.

9. B. Galtier, « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et Statistiques*, n° 321-322, 1999 ; V. Ulrich & S. Rivaud, « Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes », DARES, *Document d'étude*, n° 61, 2007.

certaines femmes à temps partiel, ou l'obligation d'accepter un poste à temps partiel imposée à d'autres, est considérée comme normale et n'entraîne aucune indemnisation.

Une longue amplitude des journées de travail (tôt le matin, tard le soir), morcelées avec parfois plusieurs coupures, des horaires qui varient d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre, en étant souvent prévenues au dernier moment, l'obligation de travailler souvent le samedi et le soir, voilà le lot quotidien des caissières, serveuses, et « techniciennes de surface » (appellation récente qui se veut valorisante pour les femmes de ménage dans les bureaux et centres commerciaux... mais qui n'a rien changé aux faibles salaires de ces métiers). Et on voudrait nous faire croire que ce sont là des conditions de travail et d'emploi propices à la « conciliation de la vie familiale et professionnelle », comme le prétendait la Commission européenne qui depuis les années 1990 encourageait¹⁰ le développement du temps partiel censé convenir aux femmes. Cumuler serait d'ailleurs un terme mieux approprié que concilier.

Dans la grande distribution, plus de la moitié des salarié-es ont des horaires variables d'une semaine à l'autre ce qui permet aux employeurs de s'adapter en permanence aux flux de clientèle, variables selon l'heure et le jour. Pour assurer l'ouverture des magasins en fin de semaine, plus de neuf salarié-es sur dix travaillent occasionnellement ou habituellement le samedi et travaillent ainsi six jours par semaine. Un tiers des salarié-es à temps partiel de la grande distribution travaillent même le dimanche depuis la déréglementation autorisant l'ouverture dominicale des grandes surfaces¹¹.

Dans les activités de nettoyage, où plus de huit salariés sur dix sont des femmes, la moitié est à temps partiel. Il s'agit surtout de temps partiels courts (20 heures maximum pour 60 % d'entre eux), répartis sur cinq jours du fait que le ménage

10. Notons que face aux conséquences négatives du temps partiel sur la précarité des femmes, sur leur montant de retraite, la Commission a revu depuis fin 2011 sa « doctrine » et recommande maintenant : « un emploi à temps complet est le meilleur rempart contre la pauvreté ».

11. « Enquête emploi », Insee 2011, exploitation Dares.

dans les bureaux et les administrations est effectué quotidiennement sur des plages horaires courtes, tôt le matin et tard le soir, en dehors de la journée normale de travail des employés. Près de 20% des salarié-es cumulent alors plusieurs emplois, en général des heures de ménage chez des particuliers, ce qui entraîne de longs temps de transport non rémunérés et une amplitude de la journée de travail souvent plus importante que celle des salariés à temps complet! C'est également le cas des personnes travaillant chez des particuliers, dont plus de la moitié ont plusieurs employeurs.

Il serait erroné d'opposer le temps partiel contraint, imposé lors de l'embauche, et le temps partiel « choisi ». S'il est vrai que certaines femmes occupant des emplois qualifiés et stables font le « choix » de travailler à temps partiel à un moment de leur vie professionnelle, pour de très nombreuses autres, il s'agit d'un choix sous contrainte, on l'a vu, qui ne peut être dissocié de l'idéologie dominante concernant les rôles sociaux, ni du contexte de pénurie d'équipements sociaux de la petite enfance et des personnes dépendantes (chapitre 1).

Le temps partiel est l'une des causes principales de la précarité croissante de nombreuses femmes et des inégalités professionnelles entre les sexes : importants freins au déroulement de carrière, inégalités de salaires, moindres droits sociaux (à la formation, aux primes), retraites plus faibles. En lien avec l'augmentation du chômage, le sous-emploi et la précarité des femmes se sont fortement développés au cours des vingt-cinq dernières années et accentués avec la crise depuis 2008.

À temps partiel, le salaire est partiel : en France en 2011, la moitié des salarié-es à temps partiel avaient un salaire net mensuel inférieur à 878 €, et même à 668 € dans les hôtels-cafés-restaurants, et à 570 € dans le secteur du nettoyage¹². La faiblesse de ces salaires tient bien sûr à la durée des contrats de travail, mais aussi au fait que le temps partiel est particulièrement répandu dans les emplois (dits) peu qualifiés

12. *Idem*.

L'encadrement du temps partiel dans l'accord de janvier 2013 : très illusoire !

Les lois Aubry de réduction de la durée du travail en 1998 mais surtout en 2000 avaient déjà cherché à prévenir les abus du recours au temps partiel par les employeurs en limitant le nombre des heures complémentaires avec interdiction d'atteindre la durée légale (35 heures), sauf à requalifier les contrats en temps complet.

Une majoration de 25 % des salaires pour les heures complémentaires (à partir d'un certain seuil) avait été instituée et les coupures avaient été limitées à une seule interruption de deux heures maximum.

Mais dans les secteurs fortement utilisateurs de temps partiel, en l'absence de représentants syndicaux et avec l'insuffisance des effectifs d'inspecteurs du travail, cela est loin d'être toujours appliqué.

En janvier 2013, a été signé l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi. Il inclut des dispositifs censés encadrer le temps partiel, en introduisant notamment une durée minimale d'activité de 24 heures par semaine.

Cela aurait pu être une avancée... s'il n'y avait pas autant de dérogations qui en limitent fortement l'impact.

Du reste, le problème avec le temps partiel concerne tout autant, et même plus, le fait qu'il soit souvent imposé par l'employeur, l'amplitude des journées de travail, les coupures non rémunérées (qui sont généralement des temps morts car les temps de transport longs ne permettent pas de rentrer au domicile), les horaires qui varient souvent avec des délais de prévenance courts et rendent difficile l'organisation de la vie quotidienne.

Le problème concerne également ses conséquences en terme de retraite.

Rien n'a été inclus dans la négociation pour contrer ces effets négatifs et limiter ces mauvaises pratiques !

et dans les métiers à faible rémunération : nettoyage, aide à domicile, vente. En 2011 en effet, 25 % des emplois à temps partiel du secteur privé étaient rémunérés sur la base du Smic contre 7 % des emplois à temps complet¹³. Il n'est donc pas étonnant que 75 % des salariés à bas salaires soient des femmes, et que trois emplois sur quatre à bas salaires soient à temps partiel¹⁴.

Lorsque les femmes se retrouvent à temps partiel, et donc avec un salaire partiel, à assumer seules leurs enfants, elles basculent rapidement dans la pauvreté. Ainsi, la pauvreté n'est plus seulement liée à l'exclusion du marché du travail, elle se situe en son sein, avec l'accroissement des travailleurs pauvres en période de crise, et tout particulièrement des femmes. Le cas des familles monoparentales – près de neuf sur dix sont des mères avec enfants – est très préoccupant : 34,5 % d'entre elles vivent sous le seuil de pauvreté (soit 964 € par mois en 2012) contre 14 % de l'ensemble de la population. Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes touchant les minima sociaux.

L'emploi à temps partiel a dans tous les cas des inconvénients majeurs pour les femmes, et il est l'une des causes importantes des inégalités professionnelles. Il est de ce point de vue désolant que l'Accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi (janvier 2013) n'ait pas inclus la question de l'égalité professionnelle, contrairement aux promesses du gouvernement faites auparavant. De plus, cet accord prétend instaurer un nouveau droit pour encadrer le temps partiel, alors que ce droit sera en réalité très illusoire [► Encadré p. 67]¹⁵.

13. « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2011 », *Dares Information*, n° 74, septembre 2011.

14. « Les bas salaires en France entre 1995 et 2011 », *Dares Analyses*, n° 68, octobre 2012. Sont considérés comme bas salaires, les salaires égaux ou inférieurs aux deux tiers du salaire médian.

15. De nouveaux droits pour les salariée-s très limités, des revendications satisfaites pour le patronat, c'est l'analyse globale que fait la Fondation Copernic de cet accord (voir « Plus de flexibilité pour le patronat, plus de sécurité pour le patronat », www.fondation-copernic.org/IMG/pdf/accord-ANI-COPERNIC.pdf).

Il est en premier lieu indispensable d'interdire aux employeurs d'embaucher à temps partiel, et il faut garantir aux salarié-es à temps partiel le droit de passer à temps complet. Il faut également pour les personnes actuellement en poste à temps partiel, exiger des employeurs qu'ils cotisent sur la base d'un temps complet, de manière à éliminer la pénalisation future sur le montant de la pension.

De manière générale, la bonne réponse au besoin de temps disponible est, non pas le temps partiel, mais la réduction du temps de travail pour toutes et tous.

La réduction du temps de travail : une nécessité pour l'émancipation

La réduction du temps de travail est une revendication historique du mouvement ouvrier, un levier essentiel de l'émancipation humaine, en même temps qu'une évolution historique bi-séculaire qui a accompagné les bouleversements de la production.

L'avènement du système capitaliste, après la Révolution industrielle à la fin du 18^e siècle en Europe, s'est traduit par un saut qualitatif dans le rythme d'augmentation des gains de productivité du travail¹⁶, augmentation qui a perduré même si les rythmes ont fluctué. Pour une production donnée de biens et services, les innovations technologiques, les changements dans l'organisation du travail, les progrès dans les connaissances et les qualifications ont drastiquement diminué le besoin global de travail humain. La production a ainsi continuellement augmenté en même temps que diminuait le nombre global d'heures travaillées. Pourtant, n'en déplaise aux tenants de la « fin du travail » ou à ceux qui pensent que « la machine détruit l'emploi », et même si les économies

16. La productivité du travail est le ratio entre la quantité de biens et services produits et la quantité de travail nécessaire pour les produire. Elle peut être mesurée en quantité de biens ou services produits par travailleur-se (c'est la productivité par tête), ou en quantité de biens ou services produits par heure de travail (c'est la productivité horaire).

industrialisées connaissent un chômage et un sous-emploi massifs, il n'y a pas 14 millions de chômeurs aujourd'hui en France. Or ce serait la situation si la durée moyenne du travail n'avait pas considérablement diminué depuis un siècle et demi : nous travaillons aujourd'hui à mi-temps par rapport à 1870.

Bien sûr, cette diminution n'a pas été naturelle, ni automatique : il a fallu des luttes sociales massives. La semaine de 40 heures a été une bataille du mouvement ouvrier, en Europe comme aux États-Unis, depuis la fin du 19^e siècle et pendant toute la première moitié du 20^e.

Historiquement, la réduction du temps de travail a d'abord été conçue comme un levier central de la libération du travail et de la lutte contre l'exploitation au travail. La réduction collective de la durée du travail, sans perte de salaire, est bien en effet une des modalités d'augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée¹⁷ et de baisse symétrique de la part des profits (et donc de baisse de l'exploitation du travail). Progressivement, dans la seconde moitié du 20^e siècle et notamment à partir de la crise des années 1970, l'enjeu de lutte contre le chômage s'est associé à la revendication des 35 heures.

À partir des années 1980, tout en faisant du chômage de masse son arme principale, le patronat va s'attacher à étendre le sous-emploi par le biais de la précarisation des emplois et surtout du développement du temps partiel : il s'agit alors d'un « partage du travail » libéral, sauvage, inégalitaire et qui, comme on le sait, va être payé principalement par les femmes salariées.

Les enseignements des 35 heures

L'histoire de la réduction du temps de travail en France est avant tout l'histoire d'une bataille non menée par la gauche.

17. Les autres modalités pour augmenter la part des salaires étant l'augmentation du salaire net et celle du salaire socialisé, c'est-à-dire l'ensemble des cotisations finançant la protection sociale.

Il est utile de s'attarder un peu sur le passage aux 35 heures initié en 1998 et d'en tirer les enseignements pour une future réduction du temps de travail. Les lois Aubry sur les 35 heures se sont faites à coût constant pour le patronat, donc sans toucher à la part des profits dans la valeur ajoutée : elles ont été en effet assorties d'une clause de modération salariale, et des exonérations de cotisations sociales ont servi de dispositif pour inciter les entreprises à conclure des accords. La première loi Aubry (1998) conditionnait toutefois l'octroi de ces exonérations à une RTT effective de 10% (de 39 à 35 heures) mais une création d'emplois de 6% seulement. La première limite de cette loi a donc été de renoncer à toute exigence d'embauches proportionnelles. De plus, les entreprises de moins de vingt salariés n'étaient pas concernées. En outre, sous la pression de la contre-offensive lancée par le Medef, des accords de branche et d'entreprise ont été négociés visant à limiter l'effectivité de la RTT et les embauches, et à développer la flexibilité du travail. La seconde loi Aubry (2000) a entériné cette stratégie : il n'y a plus eu aucune obligation d'embauche et il a été aussi possible de limiter l'ampleur de la RTT. Le patronat en a profité pour déduire du temps de travail effectif les pauses, le temps d'habillage et le temps consacré à la formation, et pour remettre en cause certains jours fériés. Les entreprises ont ainsi pu assurer la même production qu'auparavant en jouant sur l'intensification du travail et en développant la flexibilité du temps de travail, en particulier par le biais de l'annualisation. Dans le secteur public, et notamment dans la fonction publique hospitalière où il n'y a quasiment pas eu d'embauches, les 35 heures ont été à l'origine d'une dégradation dramatique des conditions de travail. Enfin, si les exonérations de cotisations sociales destinées à inciter les entreprises à créer des emplois à temps partiel ont été supprimées, le passage aux 35 heures n'a pas été accompagné de l'obligation pour les employeurs de faire passer à temps plein toute personne à temps partiel qui en faisait la demande. Ces personnes ont été « les oubliées de la RTT » !

À aucun moment n'a été posée la question d'intégrer la dimension du genre et de l'égalité entre les femmes et les hommes, ni dans les lois, ni dans les négociations d'entreprises avec les syndicats. Sans surprise donc, les résultats n'ont pas été à la hauteur du potentiel qu'avait la RTT pour faire avancer l'égalité. Dans l'ensemble, les enquêtes et les études montrent que le bilan des 35 heures est contrasté et dépend à la fois des secteurs et des catégories d'emploi. Elles ont renforcé les inégalités de conditions de travail pré-existantes au sein du salariat. Une proportion significative des ouvriers, ouvrières et employé-es non qualifié-es l'ont vécu comme un facteur d'aggravation de leurs conditions de travail, la RTT ayant fréquemment pris la forme d'une modulation/annualisation de la durée du travail entraînant une baisse de leur rémunération du fait de la disparition de la majorité des heures supplémentaires¹⁸. Dans le secteur de la santé, l'État a donné un très mauvais exemple et, on l'a dit, les conséquences ont été sévères. Malgré ces limites, les enquêtes témoignent d'une satisfaction globale : 59 % des salarié-es estiment que les effets de la RTT sur leur vie quotidienne, au travail et en dehors du travail, ont plutôt été dans le sens d'une amélioration, 13 % plutôt dans le sens d'une dégradation et 28 % trouvent la situation inchangée¹⁹. Les cadres, en particulier les femmes cadres, se sont déclaré-es globalement satisfait-es, du fait de l'octroi de jours de RTT et du maintien de leur marge de manœuvre quant à leur organisation, malgré l'augmentation de leur charge de travail. De même, la très grande majorité des femmes ayant des enfants de moins de douze ans ont tiré un bilan positif de la RTT sur leur vie quotidienne. Les 35 heures continuent de bénéficier d'une opinion favorable parmi la population. D'ailleurs la droite ne s'y est pas trompée : tout en détricotant les lois Aubry et en

18. P. Askenazy, C. Bloch-London, M. Roger, « La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois Aubry et premières évaluations », *Économie et Statistiques*, n° 376-377, 2004.

19. M.A. Estrade, D. Meda, R. Orain, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie », Dares, *Premières Synthèses*, n° 21.1, 2001.

ne cessant de critiquer les 35 heures, elle n'a pas osé rétablir la durée légale du travail à 39 heures...

Malgré les renoncements de la gauche, les 35 heures dans le cadre des lois Aubry ont tout de même créé entre 350 000 et 500 000 emplois selon les estimations sérieuses. On a pu calculer²⁰ qu'avec toutes les conditions requises – pas de modération salariale, pas d'annualisation ni d'intensification du travail (c'est-à-dire obligation d'embauches proportionnelles) – 1,5 à 2 millions d'emplois auraient pu être créés... soit une politique de nature à revenir à un quasi-plein emploi.

La RTT, revendication indigeste pour le capitalisme

Le chômage et le sous-emploi sont un outil central du patronat pour augmenter l'exploitation des salariés et les diviser. La réduction du temps de travail constitue à cet égard un véritable projet de société alternatif : elle est d'abord l'axe central d'une politique orientée vers un nouveau plein-emploi à temps plein, permettant de rompre avec le fatalisme. Non, contre le chômage, on n'a pas tout essayé ! Les potentialités pour la création de millions d'emplois existent sur la base d'un projet politique de répartition du travail disponible, pour une production et une productivité du travail données, entre toute la population en âge de travailler.

En ce sens, la réduction du temps de travail n'est pas seulement une mesure comptable : c'est ce qui doit faire la jonction entre l'émancipation hors du travail et l'émancipation au travail. En effet, elle doit permettre que progressivement, la force de travail s'éloigne de son statut de marchandise. Car le chômage est un instrument central aux mains du capital, puisqu'il permet à la fois de surexploiter ceux et celles qui ont un emploi et de transformer en « exclus » ceux et celles qui en sont privés. Une vraie réduction du temps de travail doit être entendue comme un processus visant à rétablir un

20. M. Husson, « Pour continuer les 35 heures », *Critique communiste*, n° 173, été 2004.

partage plus équitable de la richesse entre travail et capital : il s'agit de récupérer les cinq à dix points de la valeur ajoutée qui ont été perdus par le travail à l'avantage des profits, en comparaison avec la situation d'il y a quarante ans²¹. La RTT représente ainsi un des moyens de corriger cette perte et devrait viser 32 heures, ou mieux 30 heures. Elle permettrait aux salariés de faire baisser la pression en faisant reculer l'emprise du pouvoir patronal, tout en ouvrant le champ à un temps libre qui ne serait plus marqué par l'aliénation de la surcharge de travail... ni celle du chômage. En ce sens, elle constitue un outil de réunification du salariat autour de la reconstruction d'une norme de durée collective de travail. Le projet patronal récurrent est en effet de faire disparaître cette norme et d'instaurer une durée du travail individuelle et contractuelle – comme pour les salariés à temps partiel – et non plus collective, ce qui lui permettrait d'éviter le coût des heures supplémentaires ou à l'inverse du chômage partiel. On en reviendrait au louage de la force de travail. De plus, le fractionnement et la diversification des horaires de travail ayant beaucoup contribué à l'éclatement des collectifs de travail, la RTT permettrait également la construction d'une alliance entre les chômeurs et chômeuses, les salariés en sous-emploi (en particulier les temps partiels d'embauche) et ceux et celles qui ont un emploi. Enfin, elle constituerait pour les salariés un premier outil de contrôle de l'organisation du travail : résister aux tentatives des employeurs de répondre par une intensification du travail, refuser l'annualisation et exiger le paiement des heures supplémentaires (qui devront être exceptionnelles) et contrôler l'effectivité des embauches correspondantes.

21. L'évolution de la part salariale dans la valeur ajoutée peut être vue à partir de deux dates de référence. Soit par rapport à la fin de la période des Trente Glorieuses, la part salariale est aujourd'hui de cinq points inférieure. Soit par rapport à 1982, elle a subi une baisse de dix points, sans jamais la rattraper ensuite. Cf. Rapport de J.-P. Cotis, « Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France », 2009.

La RTT, levier pour un nouveau modèle de production et de consommation

Une véritable réduction du temps de travail est une voie privilégiée pour un nouveau modèle de développement, orienté vers une sortie du productivisme. Il ne faut en effet pas se tromper sur le sens des mots : défendre une nouvelle répartition des gains de productivité ne veut pas dire prôner l'accélération de la productivité comme un objectif en soi. Cela veut dire défendre un projet de société où les progrès dans les technologies et dans les connaissances seraient mis au service de la libération des êtres humains par rapport aux tâches les plus pénibles et répétitives, et donc au service d'un projet d'émancipation. En ce sens, elle constitue un axe pour sortir du productivisme parce qu'elle implique de réfléchir collectivement à ce qu'on produit, de façon à produire le moins possible d'objets inutiles ou polluants, et à produire de manière efficace et économe en ressources utilisées. On peut dire que ce projet n'est pas compatible avec celui d'un revenu d'existence, qui ne remet nullement en cause le libéralisme, et qui entérinerait le fait que les uns « se tuent à la tâche » pendant que les autres seraient maintenus aux marges de la société, ou renvoyées au foyer, sans que les modèles dominants de production et de consommation ne soient le moins du monde remis en cause !

La RTT, levier pour l'égalité

Enfin, la réduction du temps de travail constitue un point de départ indispensable pour une répartition plus égalitaire des tâches entre hommes et femmes et pour un début de maîtrise collective de la répartition des temps sociaux [► Témoignage de Miriam, p. 76].

Il n'y aura rien de spontané en la matière. La dimension du genre ayant été totalement absente de la mise en œuvre des 35 heures, sans surprise, celles-ci n'ont apporté aucun bouleversement dans la répartition des tâches domestiques entre

hommes et femmes, même si les hommes ont déclaré participer un peu plus à ces travaux après la RTT. En revanche, le temps passé avec les enfants s'est beaucoup développé, à la fois pour les hommes et les femmes. Mais selon des modalités différentes : les hommes ont consacré plus de temps de loisir ou de jeu avec les enfants, les femmes plus de temps « utile » (accompagnement au sport, à l'école, aide au travail scolaire, etc.)

Rien n'est donc automatique, et la réduction du temps de travail pour faire avancer sérieusement les choses dans ce domaine devra s'accompagner d'une politique volontariste d'éducation non sexiste, en plus de la mise en place d'un service public de la petite enfance et des personnes dépendantes. Il est certain que pour les femmes, le passage du

Témoignage : Miriam et la triple journée

Secrétaire depuis onze ans dans une grande entreprise du BTP, Miriam a la chance de travailler assez près de chez elle, à vingt-cinq minutes de transports. Même après la naissance de ses deux enfants, elle est restée à temps plein : le premier, qui a 6 ans, va au centre de loisirs après l'école et le petit de 2 ans reste chez l'assistante maternelle jusqu'à 18h30. Miriam va les chercher tous les jours car son mari Philippe, gérant d'un magasin de chaussures, travaille jusqu'à 20h et avec le temps de transport ne revient à la maison qu'à 21h, quand les enfants sont déjà couchés, y compris le samedi. Il est très déçu de ne jamais les voir le soir et il tient à leur consacrer son dimanche en les amenant en balade ou en leur proposant des activités ludiques en famille. Il se dit qu'au moins, l'argent qu'il gagne grâce au magasin est essentiel pour payer le crédit de la maison qu'ils viennent d'acheter. Deux fois par semaine après le travail, Philippe fréquente son club de judo, où il s'entraîne depuis l'âge de 15 ans. Avec son rythme de travail et ses responsabilités, c'est une soupape absolument nécessaire pour évacuer le stress.

Miriam aussi aimait bien avoir des activités en dehors du travail : jusqu'à l'arrivée du second enfant, elle participait

activement à la vie de son quartier en organisant avec le comité des fêtes local des vide-greniers, des sorties culturelles et des repas de quartier. Sa sociabilité était appréciée de tout le monde et elle arrivait toujours à faire venir de nouvelles personnes. Plus jeune, elle faisait aussi de la gymnastique trois fois par semaine dans un club dont elle était devenue trésorière. Maintenant, il est devenu quasiment impossible pour Miriam de poursuivre ces activités : le soir après le travail, elle doit s'occuper des enfants, préparer le dîner et ranger la maison. Miriam a dû renoncer à son mandat de trésorière au club et elle a quasiment arrêté de participer au comité des fêtes. En effet, la baby-sitter coûte quand même très cher et de toute manière entre les courses, le linge, les repas et les affaires de la vie quotidienne qu'elle assume quasiment seule, il était impossible de trouver le temps pour autre chose. C'est un de ses forts regrets, car l'adjoint à la vie associative de la commune qui appréciait particulièrement son rôle dans le renforcement du lien social sur le quartier, lui avait proposé de s'investir dans la vie municipale et voulait l'inscrire sur la liste des prochaines élections locales. Miriam qui s'intéresse beaucoup aux enjeux de la vie publique était très tentée, mais ce n'était pas compatible avec son emploi du temps qui la laisse déjà complètement épuisée chaque soir...

temps plein au temps partiel s'accompagne à la fois d'une invisibilisation de leur travail salarié et de leur activité domestique, et d'une régression dans le partage des tâches au sein du ménage²². À l'inverse, recréer une norme de durée du travail à temps plein mais réduite constituerait la base indispensable pour libérer du temps et offrir la possibilité de le remplir en satisfaisant à l'égalité.

La réduction collective de la durée du travail est donc bien l'alternative au développement du temps partiel et l'axe central pour un plein-emploi. Elle ouvre la voie à un nouveau mode de vie. Travailler moins pour vivre mieux... Le souhait

22. H. Hirata & D. Kergoat, « Division sexuelle du travail professionnel et domestique. Brésil, France, Japon », in *Travail et genre. Regards croisés. France Europe Amérique latine*, Paris, La Découverte, 2008.

de mieux articuler les temps professionnel, privé et social s'élargit logiquement à une réflexion sur la durée du travail tout au long de la vie, c'est-à-dire sur l'équilibre entre période de la vie professionnelle et période de la retraite. Réflexion d'autant plus nécessaire que la retraite est précisément un domaine qui concentre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La retraite, amplificateur d'inégalités

La retraite reproduit et amplifie les inégalités professionnelles entre les sexes. Le temps partiel, les salaires plus faibles et les carrières interrompues qui caractérisent les trajectoires des femmes, pénalisent durement leur niveau de pension. Ainsi, alors que le salaire moyen des femmes représente 73 % de celui des hommes, leur pension moyenne ne représentait en 2008 que 48 % de celle des hommes, et 69 % si on intègre les dispositifs familiaux. Parmi les retraités, seulement 44 % des femmes ont pu valider une carrière complète contre 86 % des hommes (données de 2007).

Or les « réformes » successives de retraite qui sont menées depuis 1993 sont basées sur l'allongement continu de la durée de cotisation exigée, sous prétexte qu'on vit plus vieux et qu'il est donc normal de travailler plus longtemps. D'une part, cet argument contredit l'évolution historique : l'augmentation d'espérance de vie a toujours été accompagnée de la diminution de la durée de travail (qu'il s'agisse de la durée hebdomadaire, de la durée annuelle ou de la durée totale passée au travail dans une vie). Contrairement à ce que veut nous faire croire le discours dominant, il est possible de financer des retraites de bon niveau sans allonger la durée de cotisation, ni repousser l'âge de départ, cela suppose d'agir pour une juste répartition des richesses²³. D'autre part, l'augmentation de la durée de cotisation est discriminatoire envers les femmes, puisqu'elle signifie que beaucoup plus de

23. J.-M. Harribey, P. Khalifa, C. Marty (coord.), *Retraites, l'heure de vérité*, Attac/Fondation Copernic, Paris, Syllepse 2010.

Sur la loi de 2010

La loi de 2010 sur les retraites a reculé l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, et l'âge dit du taux plein (âge à partir duquel la décote ne s'applique plus) de 65 à 67 ans. Cette mesure pénalise beaucoup plus fortement les femmes : du fait de leur carrière trop courte et des effets très pénalisants de la décote sur le montant de la pension, trois femmes sur dix (contre un homme sur vingt) devaient déjà attendre 65 ans pour pouvoir liquider leur retraite sans subir de décote. Avec cette loi, de nombreuses femmes vont devoir travailler jusqu'à 67 ans pour éviter la décote. Les femmes sont majoritaires (six personnes sur dix) parmi les personnes ne percevant que le minimum vieillesse. Le risque pour les femmes âgées de basculer dans la pauvreté concerne toute l'Union européenne : un rapport de 2010 de la Commission européenne attire l'attention sur ce risque qui est de 22 % pour ces femmes contre 16 % pour les hommes¹. Ainsi, d'un côté, elle continue de promouvoir ces « réformes », de l'autre, elle en pointe les effets nocifs !

1. À noter que ce risque est même de 35 % pour les mères célibataires et pour les femmes souffrant de handicaps ou appartenant à une minorité ethnique.

femmes que d'hommes devront prendre leur retraite à un âge plus tardif (avec les difficultés notoires d'emploi des seniors), ou subir une décote²⁴ plus forte, puisque les femmes seront en moyenne encore plus loin que les hommes de la durée exigée. Au lieu de réduire les inégalités entre les sexes, ces réformes les amplifient, comme les féministes l'ont largement montré lors du mouvement social contre la réforme de 2010. Les femmes ont de fait joué un rôle important dans cette mobilisation.

Il est indispensable de remédier aux inégalités de retraite entre les femmes et les hommes, et des mesures d'urgence doivent être prises. Elles concernent notamment la revalori-

24. La décote est une minoration supplémentaire du montant de la pension, qui s'applique lorsque la durée validée est inférieure à la durée exigée.

sation du minimum vieillesse et du minimum contributif (équivalent, pour les pensions de retraite, du minimum vieillesse) : aucune retraite ne devrait être inférieure au Smic pour une carrière complète. La décote, qui diminue fortement la pension en cas de carrière incomplète et pénalise à l'excès les femmes, doit être supprimée.

Considérer l'avenir des retraites oblige à prendre en compte de multiples dimensions. Nous n'avons fait qu'aborder ici, et sommairement, la dimension des inégalités entre les sexes. Le financement des retraites est avant tout une question de répartition des richesses et nous renvoyons au livre d'Attac et de la Fondation Copernic, *Retraites, l'heure de vérité*. La question qui se pose est celle de la répartition des gains de productivité, en termes de rééquilibrage des revenus pour corriger les pertes du passé, et en termes d'abaissement de la durée du travail, ce qui a historiquement toujours représenté le sens du progrès. Si nous voulons rompre avec le modèle productiviste actuel et prendre en compte les impératifs écologiques, c'est la réduction de la durée du travail qui est à l'ordre du jour, à l'opposé exact de la rengaine libérale sur la nécessité de travailler plus. La réduction concerne à la fois la durée hebdomadaire du travail, nous venons de le voir, et la durée de vie active qui correspond à un allongement du temps de retraite.

La durée de cotisation doit refléter la durée réelle de vie active

Les réformes passées ont progressivement allongé la durée de cotisation exigée pour la retraite de 37,5 ans avant 1993, à 41,5 ans en 2012. Ce qui signifie qu'il y a un divorce croissant entre cette durée de cotisation et la réalité de la durée de vie active¹. Les études montrent par exemple que la durée de vie professionnelle estimée

1. La durée de vie active est le nombre d'années passées sur le marché du travail. Elle n'est pas l'équivalent de la durée de cotisation exigée, mais l'écart très important entre ces deux durées doit interroger.

pour la génération 1970 est de l'ordre de trente-cinq ans pour les hommes, trente-trois ans pour les femmes. Un tel écart avec les 41,5 ans de cotisation exigés pose un problème majeur : il permettra de moins en moins aux jeunes générations de toucher une retraite convenable ! C'est bien sûr l'objectif profond de ces réformes, qui organisent ainsi la baisse du niveau des pensions de manière à ouvrir le champ aux assurances privées pour apporter un complément à des retraites devenues insuffisantes. La seule solution pour conforter un système durable de retraites est la mise en cohérence des deux durées, et donc l'abaissement de la durée de cotisation qui devrait viser à coïncider avec la durée réelle de vie active.

La norme actuelle de temps de vie fait se succéder le temps d'études, celui de la vie active puis celui de la retraite. Aujourd'hui, de plus en plus de personnes arrivent usées à l'âge de la retraite du fait de la dégradation des conditions de travail, et malgré l'augmentation de l'espérance de vie, profitent moins de leur retraite. Dans le cadre de l'élaboration d'un nouvel imaginaire, la réflexion sur la répartition des temps ouvre la voie à de nombreuses perspectives. Pourquoi ne pas imaginer la possibilité d'intercaler des interruptions dans la vie active ? Une facilitation en quelque sorte du congé sabbatique, qui pourrait être rémunéré (comme les congés annuels), et pris pour se former, voyager, s'investir dans la vie sociale ou politique, s'occuper des enfants (avec un type de congé parental impliquant les parents à égalité) ou des proches, accomplir un projet, etc. Ce scénario n'est pas irréaliste. Mais le fait qu'il puisse apparaître comme tel témoigne de la force de l'idéologie libérale. Alors il faut le répéter : la réduction de la durée de travail est non seulement possible mais indispensable. Oui, elle permet une plus juste répartition des richesses en s'attaquant aux profits. Oui, elle est favorable à l'égalité femmes-hommes et à l'émancipation. Oui, elle alimente un nouvel imaginaire social en offrant de multiples voies d'épanouissement.

Propositions

- Mise en place d'une éducation à l'égalité, à tous les niveaux, en formant les personnels des crèches, de l'éducation, etc.
- Révision des politiques familiales et fiscales pour en faire des outils pour l'égalité.
- Interdiction aux employeurs d'embaucher à temps partiel (ce qui n'interdit nullement d'accorder un temps partiel à toute personne qui en fait la demande),
- Instauration de la possibilité pour toute personne salariée à temps partiel de passer à temps plein,
- Application d'une surcotisation sociale patronale sur les emplois à temps partiel, équivalente à celles sur un temps plein, pour ne pas pénaliser la retraite.

Réduction de la durée du temps de travail

- Réduction conséquente du temps de travail, avec embauches, sans perte de salaire, sans annualisation et sans intensification du travail.
- Intégration de l'objectif d'égalité entre les sexes dans l'objectif et la mise en œuvre de la RTT à travers les négociations.
- Négociations au niveau des branches, entreprises, avec la pleine participation des salarié-es sur les modalités d'application.
- Instauration du contrôle sur les embauches correspondant à la RTT.
- Encadrement strict du recours aux heures supplémentaires, par une majoration conséquente de leur coût.

Retraites

- Retour à la retraite à 60 ans.
- Annulation de la décote.
- Revalorisation du minimum contributif au niveau du Smic (c'est-à-dire aucune retraite inférieure au Smic pour une carrière complète).
- Réduction de la durée de cotisation exigée pour tendre à la faire coïncider avec la durée moyenne de vie active constatée (qui est actuellement autour de trente-cinq ans).

4. Les luttes féministes : pour un nouvel imaginaire social

« Il ne s'agit pas d'opposer les femmes et les hommes mais de les associer. Il ne s'agit pas de dire que le monde aurait été meilleur s'il avait été mené par les femmes, mais de reconnaître qu'il sera meilleur si nous les femmes, avec la vision des choses qui nous vient du vécu, en partageons pleinement la gestion », Betty Bumpers.

Les exigences décrites dans les chapitres précédents constituent un socle de conditions nécessaires pour la construction d'une société garantissant l'égalité entre femmes et hommes ainsi que la possibilité de l'émancipation sociale et politique pour l'ensemble de la société. Elles s'opposent notamment à une certaine conception du féminisme, le courant « libéral » [► Encadré p. 86], qui ne vise qu'un meilleur équilibre entre les sexes au sein des différentes classes. Mais, s'ils sont indispensables, ces changements doivent absolument s'accompagner d'un travail sur le plan politique et symbolique, pour la construction d'un nouvel imaginaire social porteur d'une vision alternative de la société tout entière. Nous l'avons vu par exemple à propos du partage des tâches domestiques, la réduction du temps de travail en est une condition nécessaire mais non suffisante : une prise de conscience plus large de la portée émancipatrice du projet d'égalité entre hommes et femmes reste à consolider.

Mais un imaginaire nouveau n'advient pas et ne se construit pas par la seule volonté et la simple intervention dans l'aire sociale et culturelle. Il faut des mots, des concepts, de la controverse, des pensées partagées. Il faut des luttes. Il faut des pratiques nouvelles, touchant tous les aspects de la vie sociale, culturelle, affective. Pas de pratiques nouvelles imprégnées d'un nouvel imaginaire social cimentant

en profondeur l'égalité effective femmes-hommes sans un lent travail de maturation, ponctué d'événements marquants, à l'image, par exemple, du procès de Bobigny¹. Ou, plus récemment, à l'image de la révolte massive des femmes indiennes suite au viol collectif, puis à la mort, d'une étudiante en décembre 2012² : cette révolte constituera très certainement un symbole décisif pour la société indienne.

L'histoire pèse fort sur l'imaginaire, sur la conscience collective. L'émancipation des femmes a partie liée avec les grands événements politiques et mouvements sociaux d'émancipation qui se produisent à partir du 18^e siècle, en France et ailleurs, comme la Révolution française de 1789, celles de 1830 et 1848, l'épisode de la Commune, la Révolution russe, Mai 68... Elle fourmille d'exemples qui montrent que seuls l'engagement et la lutte des femmes, partout dans le monde, ont permis l'émergence de thèses, de pratiques nouvelles et de lois pour l'égalité femmes-hommes et pour l'émancipation du genre humain. Les avancées qui résultent de ces phases génèrent, en retour, des résistances de la société patriarcale et capitaliste qui élèvent de nouveaux obstacles, qui eux-mêmes font naître de nouvelles résistances et de nouvelles conquêtes. Ainsi, aujourd'hui, partout à travers le monde, des femmes se rassemblent, s'organisent pour faire avancer leurs droits, refuser les violences, combattre

1. Violée par un garçon de son lycée, Marie-Claire, 16 ans, se retrouve enceinte. Réalisé dans des conditions précaires, l'avortement deviendra un calvaire (hémorragie, hospitalisation). Finalement, en 1972, la mère et sa fille, ainsi que les personnes qui les ont assistées sont inculpées. Le procès, plaidé par Gisèle Halimi, se transforme en tribune politique contre une loi injuste et infamante. Le procès fait la une des médias. De nombreuses personnalités interviennent en défense des inculpées qui au bout du compte seront relaxées. Ce verdict sensibilise l'opinion et la loi sur l'interruption volontaire de grossesse sera adoptée en 17 janvier 1975 à la suite de la pratique illégale de masse des avortements par le Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception (MLAC).

2. Montée dans un autobus avec son ami, une jeune femme de 23 ans a subi un viol collectif d'une grande cruauté, auquel a participé le chauffeur du bus, alors que l'ami qui l'accompagnait a été blessé et neutralisé. La jeune femme est morte quelques jours après. Le motif dérisoire et pathétique des violeurs, donné après coup comme pour se justifier, en dit long sur le machisme ambiant : donner une leçon à une jeune femme sortant le soir.

les effets de la mondialisation néolibérale, depuis les paysannes des régions rurales ou amazoniennes qui défendent leur autonomie par l'accès aux terres, jusqu'aux ouvrières qui défendent au Sud et au Nord leurs emplois et leurs conditions de travail. Elles agissent pour plus de justice sociale, pour la prise en compte des enjeux écologiques, et bien souvent questionnent l'organisation globale des sociétés.

Il s'agit donc avant tout de montrer dans ce livre, à l'appui des arguments exposés ci-dessus, en quoi le chemin pour l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un levier pour bousculer les valeurs et l'imaginaire social néolibéral aujourd'hui dominant, à même de renforcer le mouvement social porteur d'un projet alternatif. On verra ensuite comment le combat à mener sur le front des mesures économiques et sociales doit s'articuler dans les luttes féministes à des efforts portant sur le plan idéologique, que ce soit dans le domaine de la vie politique, des syndicats et des associations, des médias ou de l'éducation. Enfin, ce point de vue ouvre une question fondamentale à propos des relations au pouvoir, de ses formes et des alternatives qu'une rupture avec le patriarcat et le capitalisme aurait à réaliser.

L'égalité maintenant : le féminisme pour changer la société

Les objectifs de sortir du patriarcat et de sortir du capitalisme – et de toute forme de domination, d'aliénation, d'exploitation – sont intimement liés, comme les chapitres précédents le montrent. L'égalité entre les femmes et les hommes menace la viabilité du capitalisme, et à l'inverse le capitalisme ne permet pas l'élimination des inégalités, en particulier celles entre les sexes, puisqu'elles sont essentielles à son fonctionnement.

Ainsi, est essentiel le travail gratuit et invisible (économiquement, idéologiquement) des femmes, qui est en fait totalement intégré dans la chaîne de production. Il ne concerne pas seulement la sphère de la reproduction de la force de travail,

Féminisme(s)

Le féminisme est un courant de pensée qui défend les droits des femmes et vise à établir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il désigne aussi le mouvement collectif de luttes pour ces droits. Le féminisme n'est pas pour autant un mouvement homogène. Il possède une longue histoire, depuis les clubs de femmes de la Révolution française en passant par les féministes qui, dans tous les pays, ont porté ce combat au sein du mouvement ouvrier. On distingue généralement, à partir de la vague féministe des années 1970, trois grands courants contemporains, libéral, socialiste et radical, selon l'analyse qui est faite de l'oppression des femmes et/ou des stratégies politiques choisies pour faire advenir l'égalité entre les sexes. Le courant libéral se base sur les principes du libéralisme politique : c'est la liberté et la promotion des valeurs individuelles qui doivent être au fondement de l'organisation de la société. Les femmes doivent simplement pouvoir en bénéficier autant que les hommes. Ce courant vise une égalité des sexes au sein d'une société dont les autres mécanismes de domination, en particulier la répartition des richesses entre les classes, ne sont pas questionnés. C'est une conception inachevée, qui ne permet pas l'émancipation des femmes. Le courant radical voit, lui, dans l'oppression des femmes – le patriarcat – le fondement de l'organisation des sociétés et des rapports de pouvoir. Les luttes doivent alors se focaliser contre le patriarcat. À l'intérieur de ce courant¹, existent aussi des groupes de lesbiennes qui prônent la nécessité d'un séparatisme radical pour échapper à toute contrainte liée à la norme de l'hétérosexualité. Enfin, le courant socialiste, dit aussi « luttes de classes », analyse que l'émancipation des femmes ne pourra se réaliser qu'à travers un changement radical de société. Les luttes des femmes se font en lien avec la lutte de classes ; l'émancipation des femmes nécessite le renversement du capitalisme.

1. Voir l'article D. Fougeyrolas, « Mouvements féministes » dans H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Sénotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 2000.

S'opposent aussi deux conceptions, le féminisme différentialiste (aussi appelé essentialiste) et le féminisme universaliste. Le premier postule une différence de nature entre le masculin et le féminin, qui justifie de se refléter dans l'organisation de la société. L'égalité visée est alors l'égalité dans la différence, l'objectif est de supprimer le coût de la différence. La conception universaliste affirme au contraire que la différence biologique ne peut justifier ni légitimer les différences de comportement et de rôles sociaux. Les différences de conditions des hommes et des femmes sont construites socialement. Ce courant déconstruit le fondement naturaliste associé à la différence des sexes qui serait à l'origine de la domination masculine.

Même si les évolutions contemporaines (effets de la mondialisation, des politiques de déréglementation, changement dans les rapports de force sociaux) ont contribué à poser de nouvelles questions et à introduire de nouveaux clivages entre les féministes, ces catégories gardent leur pertinence. La façon de concevoir l'articulation du patriarcat aux autres rapports sociaux de domination et aux rapports de classe reste déterminante. Le féminisme « lutte de classe », pourtant très présent en France dans le mouvement social et syndical, est une réalité largement occultée dans la présentation du féminisme que font habituellement les médias.

mais très concrètement et directement la chaîne de production effective. C'est un maillon de la chaîne de la production marchande (ou non), tout autant que le travail rémunéré. Il l'est de façon indirecte en participant à la reproduction de la force de travail, au même titre, par exemple, que l'instruction dispensée dans les instances reconnues comme telles. Il l'est directement par des productions domestiques, matérielles et immatérielles, valeurs d'usage qui n'ont pas le statut de marchandises.

Aussi, l'objectif d'égalité femmes-hommes doit absolument prendre en considération le caractère social de toute la chaîne de production, dans toutes ses combinaisons. Toute production socialisée est collectivement réalisée. Si cette position est correcte, il faut en tirer les conséquences

sociales et politiques. La nature et la quantité des productions, leurs conditions de réalisation, la répartition des produits ou services, à tous les niveaux, y compris dans la sphère domestique, doivent être objets de débats, de mises au point, de réorientations, dans une démocratie plus accomplie. Le partage des responsabilités et des tâches implique alors nécessairement l'abolition du patriarcat et de la division sexuelle du travail. Abolition qui participe de la mise en cause du capitalisme et de toutes les formes d'inégalités.

Les revendications féministes présentées dans ce livre – éliminer les inégalités salariales, développer les services publics, fonder un État social émancipateur, revaloriser les activités porteuses de lien social, réduire et partager le temps de vie passé au travail, construire un modèle d'égalité – sont autant d'attaques contre le système capitaliste et contre le processus de marchandisation de toute activité. Le féminisme ainsi entendu remet en cause les valeurs néolibérales, il dénonce le biais idéaliste du « libre choix³ » des individus considérés en toutes circonstances comme autonomes, responsables et donc « méritant leur sort », il s'oppose à la logique de concurrence et de réussite basée sur l'exploitation, plus ou moins masquée et niée, des inégalités notamment de classe et de genre, ainsi que celles héritées de l'histoire, du colonialisme, que l'on désigne improprement comme inégalités de « race ».

Au contraire, il pointe l'exigence de mise en commun des biens et des services indispensables pour un accès égal de toutes et tous à la participation à la vie sociale, économique, culturelle, politique... Il incite à inverser la hiérarchie des

3. Ainsi, cette rhétorique est mise en avant pour défendre l'idée d'un « libre choix » pour la prostitution. Ce type d'argument occulte les rapports sociaux de domination existants : la précarité, la pauvreté, les violences économiques et physiques subies sont les raisons principales qui poussent les personnes à se prostituer. La réalité de la prostitution montre ainsi qu'y sont surreprésentées les femmes, les pauvres, les personnes du Sud par rapport à celles du Nord, et les minorités ethniques de tous les pays. Ce sont là des facteurs structurels qui réduisent à peu de choses l'argument sur la liberté de se prostituer. La première liberté à défendre dans une société de progrès doit être celle de pouvoir vivre sans avoir à se prostituer.

valeurs en positionnant au plus haut le partage (du travail, des responsabilités, des richesses...) et le lien social. Le développement des services publics ou la revalorisation des salaires dans les métiers à « dominante féminine », de l'aide à la personne par exemple, ne sont pas seulement des exigences de justice sociale visant à réparer des injustices élémentaires, ce sont aussi des points d'appui pour changer le regard sur l'importance et sur le rôle social de ces activités, qui sont au cœur d'un projet de société porteur d'émancipation et de solidarité pour toutes et tous.

Des avancées insuffisantes dans tous les domaines de la vie publique

Les luttes des femmes et les luttes sociales menées au cours des deux siècles passés ont certes permis d'introduire des changements non négligeables. Toutefois, perdurent les vieux réflexes, les vieilles façons de penser hiérarchie, patriarcat, différences sociales. Effacer des millénaires de domination et de conditionnement en quelques décennies relevait probablement de l'impossible. Il s'ensuit, et tout le livre le dit et le redit avec force et illustrations, que les inégalités sont toujours présentes, qu'il n'est pas possible de s'en tenir là. Il faut élever encore le niveau de débat et renforcer les mobilisations. Certaines des inégalités séculaires ont été atténuées, notamment depuis l'entrée en masse des femmes dans l'activité productive salariée. D'autres se sont accrues de nouveau depuis une décennie. L'activité domestique à laquelle, un peu plus souvent qu'hier, des hommes prennent part, demeure un espace où les représentations, les habitudes, l'ignorance, la paresse restent au fondement du confinement des femmes aux tâches du quotidien. Cette persistance n'est pas simplement une résistance individuelle au changement. C'est l'expression patriarcale, quelquefois rude et violente, toujours discriminante et infériorisante pour les femmes, de l'imaginaire social hérité d'une longue nuit d'histoire.

La représentation politique est minée par le sexisme persistant

La représentation dans le champ politique institutionnel offre un panorama qui met en évidence la lenteur des évolutions réelles en faveur de l'égalité d'accès aux fonctions.

La proportion des femmes dans les instances délibératives est plus favorable avec les scrutins de liste que dans les scrutins uninominaux, ce qui n'est évidemment pas une surprise. L'Observatoire de la parité du ministère français de l'Intérieur a publié les données suivantes (reprises par l'Observatoire des inégalités en 2012) :

- conseillères municipales : 35 %
- conseillères régionales : 48 %
- députées européennes : 43 %
- sénatrices : 21,8 % en 2011 (scrutin indirect désavantageux : les « grands » électeurs, à majorité masculine, sont députés, conseillers régionaux, conseillers généraux, délégués des conseils municipaux)

Il ne faut évidemment pas nier l'évolution des soixante-dix dernières années. La mesure de l'écart entre le souhaitable et les textes d'une part, et la réalité d'autre part, révèle néanmoins la persistance de l'inégalité civique. La loi sur la parité¹ a incontestablement donné un coup de pouce. Elle est contournée avec plus ou moins de constance et de force, notamment par la droite. En 1997, les députées élues représentent 10,9 % de l'Assemblée nationale (23 % de candidates). En 2002, 12,3 % d'élues (38,8 % de candidates). En 2007, 18,5 % d'élues (41,6 % de candidates). En 2012, 26,9 % d'élues (40,0 % de candidates). Autrement dit, avec ce mode de scrutin et malgré la progression enregistrée en 2012, un candidat a deux fois plus de chances d'être élu qu'une candidate.

1. La loi votée en 2000 est apparue comme un outil pour l'égalité civique entre les femmes et les hommes, même si elle n'a pas remis en cause le système d'organisation du pouvoir existant.

Cette difficulté à sortir des représentations traditionnelles et des rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes imprègne aussi bien la vie personnelle et la vie publique, et se retrouve encore dans des domaines essentiels pour transformer les représentations, comme le champ politique et institutionnel, mais aussi les associations et les syndicats, le monde éducatif et les médias. En dépit d'évolutions positives, mais largement insuffisantes [► Encadré p. 90], la démocratie demeure un terrain de combat féministe essentiel pour l'égalité politique.

Si le monde politique brille particulièrement pour sa résistance face à l'avancée de la parité et de l'égalité femmes-hommes, d'autres composantes essentielles de la vie sociale et démocratique, comme les syndicats [► Encadré p. 91] et les associations, peinent à leur tour à donner l'exemple.

Syndicats : des progrès, mais doivent mieux faire

Certains syndicats ont impulsé une politique volontariste en matière de parité dans leurs instances dirigeantes, permettant d'atteindre une représentativité plus équilibrée des deux sexes au niveau national. Beaucoup ont adopté un plan d'action visant à intégrer l'égalité femmes-hommes dans leurs objectifs de luttes et de négociations. Mais rares sont ceux qui ont prévu un calendrier ou des modalités de suivi. De fait, la part des femmes dans les organes de décision dans les fédérations, aux échelons départementaux et régionaux reste très minoritaire et cantonnée à certains secteurs (le social, l'action publique). Cette situation reflète donc l'état de la société. Les militantes, et les militants qui les soutiennent, ont permis grâce à leurs analyses et leur engagement de mettre de plus en plus en évidence les obstacles à la syndicalisation des femmes¹ et

1. Le pourcentage de femmes parmi les salariés syndiqués ne cesse de croître, même s'il reste en deçà de leur proportion dans les effectifs salariés. Le taux en France est très faible

à leur accès aux postes de responsabilité. Depuis 1998, une formation intersyndicale « Femmes » est organisée chaque année à l'initiative de militantes de l'Union syndicale Solidaires, la FSU et la CGT, réunissant plusieurs centaines de personnes par session. Des commissions femmes existent et se mobilisent dans les syndicats, interrogeant les formes du militantisme syndical et les structures du pouvoir dans l'organisation².

Néanmoins, les résistances patriarcales restent fortes dans la plupart des syndicats. L'égalité femmes-hommes est le plus souvent considérée comme une thématique « spécifique », annexe. Or comme ce livre le montre, elle porte, particulièrement dans la sphère de la production économique et de l'organisation du travail, une remise en cause fondamentale des rapports de domination pesant sur le travail.

(8 % des salariés). La part de femmes dans les syndicats varie considérablement entre les différentes confédérations (de 28 % à la CGT à 45 % à FO).

2. Y. Le Quentrec, « Militantes syndicales : une égalité à faire vivre », *Sens public*, mai 2009. Disponible sur www.sens-public.org/article.php3?id_article=675 (page consultée le 5 février 2013).

Le monde associatif, fondé sur le principe de liberté, constitue un lieu où peuvent se forger des idées émancipatrices, mais il n'est pas pour autant un modèle d'égalité civique entre les femmes et les hommes [► Encadré p. 93]. C'est un autre champ essentiel où le féminisme doit renforcer sa présence, pour faire progresser la cause de l'égalité en même temps que celle de l'émancipation sociale.

La lutte idéologique : un enjeu sociétal et démocratique

L'accès des femmes aux fonctions politiques et aux postes à responsabilité dans les institutions publiques se heurte à la persistance des représentations et des discriminations sexistes. Mais elle s'inscrit également dans un contexte plus

La liberté d'association n'est pas mécaniquement associée à l'égalité

« L'association est la convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices... » (article 1 de la loi 1901). C'est une loi de liberté. L'égalité entre les membres est un principe de base du fonctionnement des associations, tout comme la liberté d'adhérer ou non à une association ou de la quitter, que l'on soit femme ou homme, pauvre ou riche, lettré ou analphabète.

Du principe à la réalité, là comme ailleurs, il y a un fossé. Dans le monde associatif, des données récentes montrent que la place des femmes est encore largement subordonnée à la division sociale sexuée.

Une enquête de 2003 donne la répartition suivante des dirigeants des associations en France. Présidence : hommes, 74 %. Trésorerie : hommes, 60 %. Secrétariat : femmes, 55 %¹. Les bureaux totalement masculins (présidence, finances, secrétariat) représentaient 27 % de l'ensemble, alors que les bureaux totalement féminins ne représentaient que 12 % du total. Tant la répartition que le classement hiérarchique des postes sont éloquentes. Les femmes adhèrent davantage à des associations de parents d'élèves (6 % des femmes ayant des enfants en âge d'être scolarisés contre 3 % des hommes), reflétant la répartition sexuée des tâches toujours présente². Ce que confirme V. Tchernonog³ en publiant le genre dans la fonction de président selon l'objet de l'association : 52 % sont des femmes dans l'action sociale et 36 % dans la santé ; elles ne sont que 28 % dans la culture et 12 % dans la défense des intérêts économiques et le développement local.

1. M. Tabariès & V. Tchernonog, « Les femmes dans les associations », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 297.

2. S. Vanovermeir, « De l'emploi à la représentativité politique... », *Insee première*, mars 2009.

3. M. Tabariès & V. Tchernonog, « Les femmes dans les associations », MATISSE CNRS 2004.

L'emploi dans les associations confirme que le secteur associatif a encore beaucoup à apprendre et à entreprendre pour être en conformité avec le principe d'égalité et l'objectif d'émancipation. L'emploi, majoritairement féminin (68 %), y est souvent précaire et le niveau moyen des rémunérations dans ce secteur est inférieur à la moyenne nationale.



général d'inversion du rapport de force social et politique depuis le milieu des années 1970. Dans les luttes sociales aussi bien que dans le combat idéologique, les victoires sont devenues de plus en plus sporadiques et les voix portant un projet de société en rupture avec le modèle néolibéral, presque inaudibles dans l'espace public. Cette faiblesse affecte la qualité du débat public et de la démocratie, où la représentation de l'intérêt général tend à régresser au profit de l'individualisme égoïste et du pouvoir de la finance depuis trois ou quatre décennies. Ce phénomène est exacerbé par la crise économique et sociale, qui fournit aux tenants du capital un prétexte supplémentaire pour imposer, de manière totalement antidémocratique comme en Italie et en Grèce, des exécutifs dits « techniques », dans le mépris ouvert des peuples.

La voix de l'opinion exprimée par voie de référendum – comme en France contre le projet de traité constitutionnel pour l'Union européenne (TCE) en 2005 – ou dans un fort mouvement social – comme en 2010, sur les retraites – est ignorée et piétinée. L'information, de plus en plus concentrée entre les mains des groupes de presse liés aux multinationales, est sous influence.

Dans un contexte historique d'affaiblissement des canaux traditionnels où pouvaient avoir lieu la transmission des valeurs, l'expérience des débats et l'apprentissage de différentes formes de fonctionnement démocratique (entreprises en lutte, collectifs, syndicats, partis, associations d'éducation populaire...), la construction des représentations collectives est de plus en plus obérée par la consommation de produits

culturels et médiatiques très largement imprégnés de l'idéologie dominante. De la publicité aux programmes télévisés, en passant par les émissions radio ou la presse d'opinion, pour ne citer que des supports emblématiques, les messages sous-jacents sont fréquemment à sens unique en dépit de faux débats de façade, et les points de vue portant une analyse critique sont le plus souvent passés sous silence, voire tournés à la caricature. Les féministes sont bien placées pour le savoir, les propos dénonçant les inégalités de genre, le sexisme ou les violences faites aux femmes étant souvent ignorés, banalisés, ou même se voient opposer le schéma classique de la femme-mal-baisée-qui-se-fait-des-idées, voire de la prostituée⁴.

L'impact des médias et des différents produits « culturels » (jeux-vidéo, magazines, séries et clips vidéo, chanteurs et autres sportifs à la mode...) représente un facteur de poids⁵ dont il faut tenir compte lorsqu'on souhaite permettre l'émergence d'un nouvel imaginaire social. Il y a un enjeu certain à maîtriser les représentations de genre (et de classe) qui y sont véhiculées. La critique des médias, l'intervention dans l'espace culturel, la diffusion de débats, d'interventions et d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes font partie de l'arsenal à déployer pour construire un espace d'expression démocratique. Les thèses de l'égalité femmes-hommes, de la justice sociale, des droits humains doivent parvenir à s'imposer dans les représentations collectives jusqu'à remplacer et subvertir l'ordre existant dans son caractère symbolique d'ordre « naturel » immuable et allant de soi.

Rien ne changera sans une éducation civique et laïque qui aura la liberté et l'égalité comme fondements et comme objectifs. Rien ne se fera sans changer les formes et les

4. On ne citera que l'exemple caricatural du traitement médiatique de l'« affaire DSK » en 2011, dont on peut lire un aperçu critique dans C. Delphy (coord.), *Un trousseau de domestique*, Paris, Syllepse, 2011.

5. Ce qui ne signifie pas que les médias déterminent l'opinion des individus, comme l'a montré l'exemple du référendum sur TCE en 2005, où la quasi-totalité des médias a fait campagne pour le oui.

contenus de l'éducation, sans la remise en cause des stéréotypes de genre dans les outils et les messages véhiculés par l'ensemble des acteurs du monde éducatif, de la crèche à l'université. Pour réussir, ce changement demande des moyens à la hauteur des enjeux et la mobilisation des féministes, à la fois dans la formation des professionnels, dans les interventions éducatives et dans l'élargissement du front des luttes pour l'égalité. Ce travail doit prendre en compte le fait que le discours éducatif est lui-même prisonnier, peu ou prou, de l'idéologie dominante et des structures sociales dans lesquelles s'organisent les rapports d'apprentissage. La structure sociale des systèmes de formation constitue en effet une force idéologique redoutable. La division du travail, le fait que certaines tâches sont réservées, exclusivement ou principalement, soit aux femmes, soit aux hommes, imprègne les esprits dès le plus jeune âge, comme si c'était un fait de nature. Elle participe, de fait, de la naturalisation du patriarcat et des inégalités. Le thème « il y aura toujours » (des dominants et des dominés, des exploités et des exploités, des riches et des pauvres), les stéréotypes (les hommes sont ceci, les femmes sont cela) à l'œuvre au quotidien, sont très prégnants. Nul besoin de discours. La formule elle-même (« il y aura toujours... ») se décalque presque parfaitement sur l'idée, qui habite les représentations collectives, que les femmes seraient inférieures aux hommes, ou en tout cas pas tout à fait leurs égales. Il serait donc naïf de croire que l'éducation dans le système scolaire, en tant que processus volontaire et organisé, serait le truchement majeur grâce auquel pourrait advenir l'égalité entre les femmes et les hommes, comme si le discours éducatif allait convaincre par sa seule force.

L'éducation, ainsi que l'information et les productions culturelles, doivent donc être modifiées dans leurs contenus et dans leurs formes. Mais l'apprentissage de l'égalité, l'émergence d'un fonds commun partagé qui ne distingue plus selon le sexe, ne trouve son efficacité que dans ce qu'apportent, conçoivent, discutent, éprouvent, diffusent, les mouvements d'émancipation eux-mêmes. Le discours pour les droits et

pour l'égalité est une construction sociale et culturelle dont l'efficacité n'apparaît que lorsqu'une lutte vient, sinon le valider ou le précéder, du moins lui donner une actualité qui frappe l'opinion. Le droit à l'avortement a été un long combat dont les avancées sont régulièrement remises en cause. C'est le procès de Bobigny, on l'a dit, après le manifeste des 343 lancé par le MLF (avril 1971), qui va permettre d'amplifier le mouvement pour le droit à l'avortement, finalement obtenu en 1975. Le mouvement féministe doit continuer de s'appuyer sur les faits, les luttes et les mobilisations pour bousculer les représentations et faire avancer un nouveau projet de société.

Élargir l'horizon conceptuel

Les lois sont certes nécessaires, urgentes à faire appliquer ou à promouvoir, mais elles ne sont pas suffisantes. Elles ne peuvent émerger que grâce à la capacité conceptuelle qui surgit des débats au sein du féminisme, et des mobilisations. L'histoire montre que lorsque la législation marque une avancée, elle n'est cependant pas une garantie pour l'avenir. Les reculs ou la stagnation des progrès depuis une trentaine d'années sur les services publics et la protection sociale, sur le droit du travail et l'égalité, nous le rappellent utilement. La vigilance doit s'exercer en permanence. On ne peut se satisfaire des progrès réalisés ni, encore moins, voir dans les régressions motif à découragement.

On peut espérer qu'un jour, la question de la domination masculine pourrait ne plus être posée, car elle aurait quitté la sphère de l'idéologie et celle du sens commun. Que l'égalité enfin réalisée ne serait plus un sujet de débat. Mais, ce combat, comme tous les autres pour la justice et pour les libertés, est permanent. Une difficulté majeure tient au fait que les modes de pensée, les représentations collectives, qui sont au fondement du patriarcat, habitent avec plus ou moins de prégnance, chacun et chacune d'entre nous, y compris celles et ceux qui en contestent le règne et les fondements. Ce qui est diffus, naturalisé, ne peut être extirpé que par un combat

opiniâtre, constant, nourri par une perspective émancipatrice, inatteignable tant que le patriarcat et la domination de classes seront les relations sociales structurant les sociétés.

Il faut de l'exemplarité, dans l'engagement aussi bien dans les institutions publiques, dans les organisations librement constituées et dans le mouvement social. Ce qui a déjà été accompli n'a pas encore produit, par capillarité ou pollinisation, les effets souhaités – c'est-à-dire l'égalité sociale et politique totale entre les femmes et les hommes, dans les mentalités et dans la réalité concrète. L'exemplarité en actes et dans les luttes, en se donnant à voir, se transmet à la société dans toutes ses ramifications et composantes. Cela implique de ne pas hiérarchiser les luttes, même si à certains moments il peut être nécessaire de concentrer le combat sur un ou deux objectifs précis. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut pas être séparée de la lutte sociale pour l'émancipation de toutes et de tous. Elle en est constitutive, elle est l'un de ses fondements majeurs, comme une urgence sociale. Car le capitalisme a pour fondement l'exploitation des inégalités qu'il produit ou amplifie ; il ne survit et perdure que par la course au profit, l'accumulation de marchandises sans souci par ailleurs de l'état de la planète.

La lutte des femmes pour l'égalité vise donc beaucoup plus que ce qui s'énonce en première lecture. Car les hommes ne peuvent être ni se proclamer libres si les femmes ne sont pas socialement, idéologiquement, politiquement, pratiquement, en tous lieux et à tous moments, leurs égales⁶. C'est en ce sens, exigeant et lucide, que l'émancipation des femmes par leur action propre est révolutionnaire. Il s'agit bien de changer la société de fond en comble, dans les mentalités et dans

6. L'émergence d'associations d'hommes qui militent en faveur du féminisme est un symbole fort : un collectif contre le sexisme existe depuis 1981 au Québec. En 2011, s'est créé le réseau international Zéromacho pour « *dire publiquement non au machisme et combattre sa forme extrême qu'est la prostitution* ». Mais, à l'opposé, se développe aussi un discours masculiniste qui entend « *dénoncer les discriminations envers les hommes* », et vise de fait à défendre les privilèges masculins au détriment des droits des femmes.

les institutions, de renouveler les systèmes de valeurs, les normes, les rapports sociaux.

Inventer et utiliser de nouvelles catégories permettant de penser et de juger selon d'autres critères le niveau et la qualité du progrès, et la mesure du bien-être social et économique. L'Insee a par exemple publié en novembre 2012 une étude où il tente d'évaluer le travail domestique en France. Selon le périmètre retenu pour les activités prises en compte, et selon la méthode de la valorisation, l'Insee arrive à une fourchette comprise entre 292 milliards d'euros et 1 366 milliards, soit de 15% à 72% du PIB. Malgré les critiques légitimes que l'on peut avoir contre le fait de traduire cette production en termes monétaires, il est néanmoins significatif de noter l'ampleur de l'évaluation de l'activité domestique. Ce qui n'est pas nommé, ce qui n'est pas compté, n'existe pas. Évaluer, débattre, publier, rendre compte de la globalité des activités de production de richesses contribuent à les rendre visibles et à les faire exister dans la conscience collective.

De la responsabilité et du pouvoir

Le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit-il, en même temps, viser la prise de pouvoir ? Éliminer et le patriarcat et le capitalisme (et tout autre rapport de domination) implique-t-il la prise de pouvoir au sens traditionnellement admis dans le champ politique ou économique ? Faut-il remplacer les tenants du pouvoir par une autre structure de pouvoir, avec le risque de voir la domination simplement changer de forme ou de camp, ou plus simplement le risque de voir un réformisme mou triompher sans remise en cause radicale des inégalités hommes-femmes et/ou de l'organisation sociale et économique ?

Le pouvoir aujourd'hui exercé est recherche de puissance, d'accaparement croissant de richesses, d'hégémonie idéologique. Comment partager les responsabilités en dehors de toute domination, dans un cadre émancipateur ? Ces thèmes ont fait l'objet de nombreux débats au sein des courants fémi-

nistes, qui ont, dans la majorité de leurs expressions, contesté à juste titre les principes de pouvoir réellement à l'œuvre, leur préférant ceux de la responsabilité. Mais il y a eu aussi des arguments essentialistes en faveur d'une participation au pouvoir qui se justifierait sur la base des « apports spécifiques » potentiels des femmes. Le plus fréquemment, le pouvoir du capital a été analysé comme celui de l'irresponsabilité sociale, écologique, politique.

Les mouvements féministes, ainsi que d'autres organisations portant des projets de société alternatifs mettent en avant et expérimentent depuis des années dans leurs modes de fonctionnement des nouveaux outils démocratiques⁷, comme la limitation des mandats dans leur nombre et leur durée, le contrôle et la révocation des mandaté-es (particulièrement portées par les féministes qui militaient pour la parité), la critique de la pratique et du discours, l'accès égal pour toutes et tous à l'information, à la formation et aux fonctions... Ces pistes permettent d'approfondir et de redonner du sens à l'idéal démocratique mis à mal par les structures du pouvoir économique et politique. Elles doivent être portées en tant que formes possibles de renouveau de l'action politique, indissociables des contenus mis en avant pour la justice sociale. Il s'agit au fond de produire les conditions intellectuelles et matérielles d'un autre futur dont la solidarité et le lien social seraient le fondement et la fin.

Une telle synthèse, portant un projet émancipateur qui vise l'éradication de toute exploitation et de toute domination, ne peut que penser ensemble liberté et égalité. Car la liberté sans l'égalité est toujours celle du dominant, celle de l'être masculin dans les sociétés régies par le patriarcat, celle du capital dans les sociétés capitalistes. La majorité des penseurs du libéralisme et du tout marché considère que les inégalités constituent un élément moteur de progrès (mais, ils ne disent pas lequel)⁸. Les inégalités sont alors vues comme le

7. Voir, par exemple, le dossier du réseau féministe Ruptures, « Femmes et démocratie », n° 28, février 1990.

8. Voir les thèses doctrinales des « libéraux » et des organismes internationaux comme le FMI ou la Banque mondiale.

résultat de la libre détermination des femmes et des hommes (surtout des hommes). Les individus sont, aux yeux de ces doctrinaires, coupables et responsables de leur situation : chômeurs, précaires, femmes au foyer, etc. La liberté considérée comme le cadre de la « prise de risques » sanctionne alors ceux qui ne savent pas prendre les (bons) risques. Les mêmes rhéteurs sont épargnés par les conséquences des risques qu'ils prennent dans la concurrence entre capitalistes, ou en déclenchant des guerres, car le prix du risque est reporté sur l'autre, le dominé, l'exploité. Pour que cela fonctionne, il faut que les dominés soient divisés. L'opposition ou la rivalité, l'inégalité entre les femmes et les hommes, sont autant de moyens d'assurer la domination du capital en organisant la compétition entre les plus faibles. De ce point de vue également, donc, la domination masculine participe de l'ordre capitaliste : elle en est l'un des éléments constitutifs bien qu'elle lui soit antérieure. C'est une des raisons qui donnent aux luttes des femmes leur caractère révolutionnaire. Il s'agit en effet de rien moins que d'abolir les privilèges, tous les privilèges, et ceux qui sont conférés au sexe masculin sont parmi les plus résistants.

Loin de toute visée rédemptrice, loin de l'ambition d'un sauveur suprême, le féminisme permet de co-élaborer de nouvelles normes sociales, à même de refonder un projet de société et de faire vivre un effort permanent d'approfondissement des exigences d'égalité, de liberté et de justice. Le féminisme, par la pratique qu'il met en œuvre, est un chemin qui permet de modifier en profondeur le pouvoir et la société tout entière.



Conclusion

« Les femmes en tant que groupe n'ont jamais soumis un autre groupe ; n'ont jamais réquisitionné pour les guerres de conquête... Les femmes ne veulent être ni des oppresseurs, ni des opprimées. La révolution des femmes est la dernière de toutes », Susan Brownmiller.

Le féminisme est un outil puissant pour changer la société. Ce n'est ni un nouveau dogme, ni une utopie. C'est notre conviction et nous avons souhaité la faire partager à travers ce livre.

Nous avons choisi de dérouler le fil de certains besoins élémentaires – besoin d'un emploi, d'une rémunération suffisante, besoin de temps – pour introduire une analyse des processus par lesquels la société institutionnalise les inégalités entre les sexes. C'est une démarche qui permet de penser l'émancipation et en même temps d'apporter la contradiction à un certain discours sur les besoins qui a été très opportunément récupéré par le marché !

Chacun des trois besoins étudiés montre la convergence qui existe entre les luttes contre les inégalités de genre et celles contre les inégalités de classes : sortir du capitalisme et inventer un nouveau mode de production et de consommation implique notamment d'éliminer le patriarcat, et à l'inverse, agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes implique de remettre radicalement en cause la domination du capital. En effet, répondre aux besoins de crèches et de services aux personnes signifie développer les services publics, renforcer l'État social, et donc s'opposer au processus en cours de privatisation et aux intérêts des détenteurs du capital ; cela signifie empêcher la (re)marchandisation de tout ce qui a été acquis par les luttes sur le terrain de la santé, de la protection sociale, des retraites.

De même, éliminer les inégalités salariales, proscrire le temps partiel au profit d'une réduction générale du temps

de travail, allonger le temps de la retraite au lieu de la durée de vie professionnelle, tout cela constitue autant d'axes qui sapent le fonctionnement du capitalisme néolibéral.

Il n'est évidemment pas besoin de montrer que les luttes féministes menacent la viabilité du capitalisme, pour en justifier la nécessité sur le plan des principes. Mais cela reste essentiel sur le plan politique compte tenu de la résistance idéologique qui imprègne – malheureusement – y compris le camp progressiste (partis politiques, syndicats). Cette résistance se manifeste par le fait qu'aucun d'eux ne met l'égalité entre les sexes au rang des urgences politiques. L'idée d'une hiérarchie des luttes (la lutte des classes serait le moteur principal de l'histoire, la lutte des sexes étant secondaire), héritage historique du mouvement ouvrier, n'a pas disparu. C'est un obstacle majeur à la construction d'une alliance entre les luttes féministes et antilibérales, et plus largement à la convergence des luttes contre toutes les dominations (sexes, classes, « races »...). C'est pourquoi cet ouvrage s'adresse autant aux femmes et féministes qu'aux sympathisants et militants de gauche, pour souligner le lien objectif qui unit les causes féministe et antilibérale.

Le fait d'avoir centré notre propos sur ce lien objectif ne signifie nullement oublier que les luttes féministes ont également partie liée avec les autres combats, pour la réalisation des droits, l'écologie, la démocratie... C'est une caractéristique des courants féministes que d'avoir participé à l'émergence des luttes d'émancipation et de continuer à porter un questionnement salutaire sur le pouvoir, la démocratie et la représentation en politique. Ce sont des combats tout aussi importants pour changer la société, et donc des alliances tout aussi indispensables à nouer pour un projet d'émancipation sociale. Simplement l'histoire n'a jamais été marquée par la prétention d'un de ces mouvements (écologiste, antiraciste, etc.) à être le moteur de la transformation sociale. Il n'y a donc nulle démonstration à tenter en ce qui les concerne.

Cet ouvrage défend l'idée que le féminisme a un rôle important à jouer pour faire émerger un nouvel imaginaire social. La discussion sur la manière de répondre aux besoins qui

ont été examinés (emploi, rémunération et temps disponible) conduit à une remise en cause de l'organisation sociale qui ouvre un large champ de réflexion.

Ainsi, l'exigence de renforcer l'État social conduit à l'évidence qu'il doit être, en parallèle, profondément transformé : l'État social actuel, institué sur un modèle patriarcal et basé sur une logique de dépendance des femmes vis-à-vis de leurs maris, doit désormais se fonder sur une logique d'égalité et devenir un outil pour la réalisation des droits humains. L'objectif d'améliorer les services publics ouvre de même la voie à une réflexion sur l'instauration possible de leur gratuité, ce qui serait un progrès si l'on souhaite affirmer une logique de droits universels.

De son côté, la revalorisation des métiers féminisés met en jeu une valorisation globale de l'économie du soin et une manière radicalement différente de considérer les rapports humains. Elle fait naître une tout autre représentation de l'articulation des sphères productive et reproductive, qui pourra se forger par les pratiques d'émancipation autant qu'elle les favorisera. Enfin, la réduction de la durée de vie au travail, hebdomadaire comme tout au long de la vie, permet d'imaginer une organisation des temps tout au long de la vie favorisant l'épanouissement social.

L'égalité que nous voulons ne s'incarne pas dans un modèle où les femmes rejoindraient simplement le statut des hommes dans le monde existant. Il ne s'agit donc pas d'« ajouter les femmes dans la marmite et de remuer¹ ». Notre projet fait vivre au contraire une égalité active et innovante, qui construit un monde nouveau et met en œuvre d'autres rapports sociaux. Notre recette, c'est : « ajouter le féminisme et remuer » !

Parce que le féminisme modifiera la nature du mélange, comme une levure qui agit chimiquement pour faire lever la pâte. Face à l'austérité qui mine les sociétés en Europe, face au risque de fatalisme suscité par le manque de foi dans

1. «Ajouter les femmes et remuer» est une expression employée par Judith Evans dans *Feminism and Political Theory*, Sage, Londres, 1986.

un projet alternatif, il est possible après tout qu'une de nos tâches les plus urgentes soit d'insuffler au mouvement social l'esprit révolutionnaire du féminisme.

Le féminisme chez Syllepse

- Refuser d'être un homme*
John Stoltenberg (2013)
- Questions féministes (1977-1980)*
préface de Sabine Lambert (2011)
- Les Cahiers du féminisme (1977-1998)*
Josette Trat (coord.) (2011)
- Moi Tarzan, toi Jane*
Irène Jonas (2011)
- Un toussage de domestiques*
Christine Delphy (coord.) (2011)
- Féminisme au pluriel*
Pauline Debenet, Vincent Gay, Gabriel Girard (coord.) (2010)
- Un universalisme si particulier*
Christine Delphy (2010)
- Mémoires libres*
Monique Piton (2010)
- L'ennemi principal*
Christine Delphy (coord.) (1998, 2001, 2008)
1. *Économie politique du patriarcat*
2. *Penser le genre*
- Une conquête inachevée*
Valérie Haudiquet, Maya Surduts, Nora Tenenbaum (coord.) (2008)
- Traces d'une vie dans la mouvance du siècle*
Madeleine Colin (2007)
- Un silence de mortes. La violence masculine occultée*
Patrizia Romito (2006)
- Le genre entre classe et nation*
Efi Avdela (2006)
- Féministes, féminismes*
Lilian Halls-French, Josette Rome Chastanet (coord.) (2004)
- Femmes : engagements publics et vie privée*
Yannick Le Quentrec, Annie Rieu (2003)
- Un mouvement à soi. Images du mouvement des femmes*
Catherine Deudon (2003)
- L'autre guerre*
Elsa Solal (2003)
- Cinquantenaire du Deuxième sexe*
Christine Delphy, Sylvie Chaperon (2002)

