

MAGE

Réseau de recherche  
international et pluridisciplinaire  
"Marché du travail et genre"  
Paris - France  
Université Paris Descartes - Ceris  
45 rue des Saussaies  
75220 Paris Cedex 08

MAIRIE DE PARIS

Mairie de Paris  
Hôtel de Ville de Paris  
Place de l'Hôtel de Ville  
75 106 Paris cedex 04



CNDFF  
Collectif national  
pour les droits des femmes  
21 rue des Volaires  
75 011 Paris

Document de travail du Mage n°16  
- 2011 -

*L'égalité entre les femmes et les hommes  
à l'épreuve  
des politiques et des débats publics :  
la précarité des femmes à la trappe ?*

sous la direction de  
**Fatima Lalem, Rachel Silvera,  
Maya Surduts et Valérie Suchod**

- ACTES -

du Forum-débat  
qui s'est tenu  
à la Mairie de Paris  
le vendredi 22 octobre 2010

organisé par  
la Mairie de Paris,  
le CNDFF (Collectif national pour les droits des femmes)  
le Mage "Marché du travail et genre" - CNRS  
et la revue *Travail, genre et sociétés*

Document de travail du Mage n° 16 - 2011

**L'égalité  
entre les femmes  
et les hommes  
à l'épreuve des politiques  
et des débats publics :**

**La précarité des femmes à la trappe ?**

**- Actes -**

**du Forum-débat qui s'est tenu  
à la Mairie de Paris  
le vendredi 22 octobre 2010**

## Comité d'organisation

Marie de Paris,  
Observatoire de l'égalité femmes/hommes  
*Fatima Lalem et Valérie Suchod*

CNDF, Collectif national pour les droits des femmes  
*Maya Surduts*

MAGE - CNRS  
Réseau de recherche international et pluridisciplinaire  
« Marché du travail et genre »  
et la revue *Travail, genre et sociétés*  
*Rachel Silvera*

Sites internet :

<http://www.paris.fr>

<http://www.collectifdroitsdesfemmes.org/>

<http://www.mage.cnrs.fr>

<http://www.tgs.cnrs.fr>

## Directrice de la publication

**Rachel Silvera**

## Sommaire

Présentation du MAGE – CNRS .....	7
Présentation de la revue <i>Travail, genre et sociétés</i> .....	11
Présentation de la Mairie de Paris, l'Observatoire de l'Egalité femmes/hommes .....	15
Présentation du CNDF Collectif national pour les droits des femmes .....	17

### Introductions

Fatima Lalem .....	19
Maya Surduts .....	27
Jacqueline Laufer .....	29

### Première Table ronde

Les formes de la précarité .....	33
----------------------------------	----

*Introduction : la précarité est un fil rouge*

Margaret Maruani .....	35
------------------------	----

*Les effets différenciés de la crise économique*

Rachel Silvera .....	39
----------------------	----

*La prise en compte de la précarité des femmes par le mouvement syndical*

Maryse Dumas .....	49
--------------------	----

**Seconde Table ronde****La pauvreté des femmes ..... 59***Les travailleurs pauvres :**comment rendre compte de la situation des femmes ?*

Sophie Ponthieux ..... 61

*La pauvreté au féminin. Rapport sur les statistiques d'accueil  
2008 du Secours Catholique*

Dominique Saint-Macary ..... 69

*Le RSA est-il neutre du point de vue du genre ?*

Hélène Périvier ..... 77

**Troisième Table ronde****L'enjeu des retraites :****une occultation des femmes insupportable ..... 85***Reforme des retraites : la révolte des femmes*

Annie Junter ..... 87

*L'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes  
pour financer les retraites*

Christiane Marty ..... 93

*Rien n'est jamais acquis pour les femmes*

Danielle Bousquet ..... 107

**Conclusion générale ..... 119**

Rachel Silvera

Liste des intervenant-e-s et leurs adresses mèl .....125

**Le Mage-CNRS**Réseau de recherche international et pluridisciplinaire  
« Marché du travail et genre »

**Réseau de recherche  
international et pluridisciplinaire  
« Marché du travail et genre »**

Créé en 1995, le **Mage** (Marché du travail et genre) a été le premier groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre. En 2011, il s'est constitué en réseau de recherche international et pluridisciplinaire.

Le Mage est une fédération de laboratoires et de chercheurs constituée en réseau autour d'un champ de recherches.

Depuis le début, le Mage a travaillé dans une optique européenne, associant de nombreux chercheur-e-s et universitaires de différents pays à toutes ses activités. Les séminaires, journées d'études, colloques et publications du Mage ont toujours accordé une place importante aux apports étrangers. Fort de cette expérience, le Mage s'est ouvert à de nouveaux pays au-delà de l'Europe : des universités de Chine, du Brésil et du Japon font désormais partie du réseau Mage.

Le Mage travaille en partenariat avec la Mission pour la place des femmes au CNRS, le Service des Droits des Femmes et de l'Égalité et l'observatoire de l'égalité femmes/hommes de la Mairie de Paris.

Au Mage est adossée une revue pluridisciplinaire et internationale *Travail, genre et sociétés*.

Le **Mage**, dirigé par **Margaret Maruani**, fédère la collaboration de 26 centres de recherche et universités. Jacqueline Laufer et Danièle Meulders sont les Directrices-adjointes, Anne Forsell l'Attachée de direction.

Le Mage est composé de :

### A l'étranger

- **Boël Berner**, Tema Teknik och social förändring, Tema-institutionen, Université de Linköping, Suède
- **Delphine Gardey**, Unité Études Genre, Université de Genève (Suisse)
- **Maria Karamessini**, Université Panteion des sciences sociales et politiques, Athènes, Grèce
- **Beate Kraus**, Institut für Soziologie, Technische Universität Darmstadt, Allemagne
- **Nicky Le Feuvre**, Université de Lausanne, Suisse
- **Danièle Meulders**, DULBEA, Solvay Brussels School of Economics and Management, Université libre de Bruxelles
- **Carlos Prieto**, équipe « Emploi, genre et cohésion sociale », Université Complutense de Madrid, Espagne
- **Bila Sorj**, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais IFCS, Université Fédérale de Rio de Janeiro UFRJ, Brésil
- **Miyoko Tsujimura**, Université de Tohoku, à Sendai, Japon
- **Tang Xiaojing**, Université Huashida de Shanghai, Chine

### En France

- **Catherine Achin** et **Michèle Ferrand**, CSU-CRESPPA-CNRS, Université Paris 8
- **Tania Angeloff**, IRISSE, Université Paris Dauphine
- **Marc Bessin**, IRIS-CNRS/INSERM/EHESS/Université Paris 13
- **Marie Buscatto**, IDHE, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne/CNRS
- **Laura Lee Downs**, EHESS
- **Charles Gadéa**, PRINTEMPS, Université de Versailles Saint-Quentin
- **Helena Hirata**, GTM-CRESPPA-CNRS, Université Paris 8
- **Michel Lallement**, LISE-CNRS/CNAM
- **Marie-Thérèse Lanquetin**, Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense
- **Nathalie Lapeyre**, CERTOP-Pôle Sagesse/Université Toulouse 2/Le Mirail
- **Jacqueline Laufer**, HEC-Paris
- **Catherine Marry** et **Sophie Pochic**, CMH-CNRS/ENS/EHESS
- **Margaret Maruani**, CERLIS-CNRS/Université Paris Descartes
- **Pascale Molinier**, UTRPP/Université Paris 13 Nord Villetaneuse
- **Ariane Pailhé**, Unité démographique, genre et sociétés, INED
- **Sylvie Schweitzer**, LAHRHA-CNRS/Université Lumière Lyon 2
- **Rachel Silvera** et **Catherine Sofer**, CES-CNRS/Université Paris 1
- **Françoise Thébaud**, directrice de la revue *CLIO*

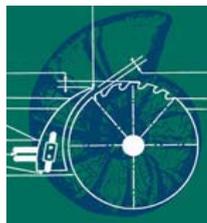
Adresse postale :

Mage-CNRS - Université Paris Descartes - Cerlis  
45 rue des Saints Pères - 75006 Paris  
Tél. +33 (0)1 42 86 33 41  
Adresse mèl : [mage.cnrs@shs.parisdescartes.fr](mailto:mage.cnrs@shs.parisdescartes.fr)

Le site du Mage : [www.mage.cnrs.fr](http://www.mage.cnrs.fr)

## ***Travail, genre et sociétés***

### **La revue du Mage**



### **TRAVAIL, GENRE ET SOCIÉTÉS**

La revue *Travail, genre et sociétés*, semestrielle, a été éditée par l'Harmattan de 1999 à 2004, puis par Armand Colin de 2005 à 2008. Elle est publiée depuis 2009 par les éditions La Découverte.

Poser la question de la différence des sexes dans les sciences sociales du travail et inviter à la réflexion sur le travail dans le champ des recherches sur le genre, décrypter, à partir des hiérarchies, des divisions et des segmentations qui parcourent le monde du travail, le statut des hommes et des femmes dans la société, et poser ainsi la question de la différence des sexes : telle est l'hypothèse fondatrice de *Travail, genre et sociétés*.

Notre revue se veut pluridisciplinaire, européenne et ouverte aux différents courants qui traversent ces domaines de recherche. En ce sens, *Travail, Genre et Sociétés* n'est pas la revue d'une école, mais celle d'un champ de recherches. À l'image du Groupement de Recherche Européen Mage-CNRS qui est à l'origine de sa création, la revue est là pour susciter

des confrontations de chercheurs qui ont des positions et des options théoriques différentes, voire opposées.

Au cœur de la réflexion, c'est bien la question des inégalités qui est posée. Et ce, à partir de la place des femmes dans le monde du travail et de leur statut dans la société : la féminisation du salariat, la tertiarisation de la société, la transformation du rapport à l'emploi des femmes, d'un côté, la montée d'un chômage et d'un sous-emploi massifs, la précarisation des statuts d'emploi, la flexibilisation des conditions de vie au travail, de l'autre. Au cœur de ces mutations contradictoires, l'emploi féminin évolue à la manière d'un paradoxe persistant : plus de femmes actives, salariées, instruites, mais aussi plus de femmes au chômage, en situation précaire et en sous-emploi. Les comportements d'activité des hommes et des femmes s'homogénéisent, mais les inégalités professionnelles et familiales s'installent durablement.

Cette revue intervient ainsi à un moment clé de l'évolution de la société salariale, dans une phase critique de l'histoire du travail féminin.

Revue semestrielle publiée avec le concours de l'INSHS du CNRS, du CNL et de la Mairie de Paris.

**Directrice de la revue :** Margaret Maruani

**Secrétaire de rédaction et responsable d'édition :** Anne Forssell

**Comité de rédaction :** Thomas Amossé (sociologue, CEE), Tania Angeloff (sociologue, Université Paris-Dauphine), Christine Bard (historienne, Université d'Angers), Marlaine Cacouault-Bitaud (sociologue, Université de Poitiers), Magali Delle Sudda (historienne, EHESS), Laura Lee Downs (historienne, EHESS), Delphine Gardey (historienne, Université de Genève), Jacqueline Laufer (sociologue, HEC Paris), Thérèse Locoh (sociologue, INED), Guillaume Malochet (sociologue, CNAM), Margaret Maruani (sociologue, CERLIS-CNRS, Université Paris Descartes), Monique Meron (statisticienne, INSEE), Nicole Mosconi (science de l'éducation, Université Paris Ouest - Nanterre La Dé-

fense), Marion Paoletti (politiste, Université Montesquieu Bordeaux IV), Hélène Périvier (économiste, OFCE), Sophie Ponthieux (économiste, INSEE), Isabelle Puech (sociologue, FEPEM et CEE), Hyacinthe Ravet (sociologue, Université Paris IV Sorbonne), Rachel Silvera (économiste, Université Paris Ouest – Nanterre La Défense), Françoise Vouillot (psychologue, CNAM-INETOP).

**Comité scientifique** : Christian Baudelot, Michel Bozon, Judith Butler (USA), Alain Chenu, Jacques Commaille, Anne Cova (Portugal), Cécile Dauphin, Christophe Dejours, Christine Delphy, Alain Desrosières, Marie Duru-Bellat, Eric Fassin, Jean-Paul Fitoussi, Annie Fouquet, Geneviève Fraisse, Jacques Freyssinet, Maurice Godelier, Nacira Guénif, François Héran, Françoise Héritier, Helena Hirata, Viviane Isambert-Jamati, Maryse Jaspard, Jane Jenson (Canada), Annie Junter-Loiseau, Danièle Kergoat, Yvonne Knibiehler, Beate Kraus (Allemagne), Michel Lallement, Marie-Thérèse Lanquetin, Armelle Le Bras-Chopard, Catherine Marry, Françoise Messant, Danièle Meulders (Belgique), François Michon, Nicole Mosconi, Janine Mossuz-Lavau, Francine Muel-Dreyfus, Catherine Omnès, Michelle Perrot, Bruno Péquignot, Inga Persson (Suède), Françoise Picq, Carlos Prieto (Espagne), Chantal Rogerat, Patricia Roux (Suisse), Jill Rubery (Royaume-Uni), Carola Sachse (Allemagne), Sylvie Schweitzer, Olivier Schwartz, Mariette Sineau, François de Singly, Yves Sintomer, Fatou Sow (Sénégal), Catherine Sofer, Françoise Thébaud, Irène Théry, Teresa Torns (Espagne), Michel Verret, Eliane Vogel-Polsky (Belgique).

Adresse postale :

*Travail, genre et sociétés*

Université Paris Descartes - CERLIS

45, rue des Saints-Pères - 75006 Paris

Adresse mèl : [tgs.cnrs@shs.parisdescartes.fr](mailto:tgs.cnrs@shs.parisdescartes.fr)

Le site de *Travail, genre et sociétés* : [www.tgs.cnrs.fr](http://www.tgs.cnrs.fr)

Texte intégral de *Travail, genre et sociétés* accessible en ligne (depuis l'année 2001) <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes.htm>

L'Égalité femmes – hommes



Dès son élection en 2001, Bertrand Delanoë a choisi de faire de l'égalité entre les femmes et hommes un axe central de sa politique municipale et a confié cette responsabilité à **Fatima LALEM en tant qu'adjointe au Maire** en charge de cette question, lors de sa réélection en 2008.

Rattaché au Secrétariat général de la Ville de Paris, **l'Observatoire de l'Égalité femmes/hommes** a pour mission, sous l'impulsion de Fatima Lalem, de renforcer les actions d'éducation en faveur des jeunes scolaires, de lutter contre les stéréotypes, de mener des actions de prévention, d'accompagnement et d'hébergement en direction des femmes victimes de violences, de mettre en œuvre le plan d'égalité professionnelle pour les personnels de la Ville de Paris, de développer des parcours d'insertion en direction de femmes touchées par la précarité etc.

L'Observatoire de l'Égalité femmes/hommes travaille ainsi au quotidien à mobiliser les réseaux associatifs, coordonner les différents acteurs sociaux, soutenir des initiatives et rendre visibles les actions qui sont menées afin de promouvoir et diffuser une culture et une éducation au respect dans la capitale.

Adresse postale :

Mairie de Paris

9, place de l'Hôtel de Ville - 75196 Paris cedex 047

Adresse mèl : [fatima.lalem@paris.fr](mailto:fatima.lalem@paris.fr)

Le site de la Mairie de Paris : <http://www.paris.fr/>

### Le CNDF Collectif national pour les droits des femmes



Le Collectif national pour les droits des femmes est né du succès de la manifestation du 25 novembre 1995.

À l'appel de la CADAC (Coordination des associations pour le droit à l'avortement et à la contraception)

40 000 personnes étaient dans la rue (un tiers d'hommes, trois générations représentées) sur les mots d'ordre : En avant toutes ! pour le droit à l'avortement et à la contraception, pour le droit à l'emploi, pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes, contre la remontée de l'ordre moral.

Pour la première fois, une centaine d'organisations associatives, syndicales et politiques se mobilisaient pour les droits des femmes. Dans le prolongement de la dynamique engendrée par cette manifestation et par le mouvement social de novembre-décembre 1995, le Collectif a été mis en place dès le début de l'année 1996.

Regroupant initialement cent quarante associations féministes, antiracistes, des "sans", des syndicats et des partis politiques, il constitue la seule structure de coordination en défense des acquis des droits des femmes et pour leur développement, en dépit des conditions de plus en plus défavorables de ces dernières années.

Sauf à les considérer comme des abstractions, on ne saurait imaginer les droits des femmes progressant seuls alors que la société est affectée dans son ensemble par un processus général de régression. Processus dont les femmes sont d'ailleurs toujours les premières et les plus nombreuses victimes.

Le Collectif est un lieu qui met tout en œuvre pour comprendre la place et la situation réelle des femmes en regard des transformations politiques, économiques et sociales et idéologiques en France et dans le monde.

C'est un instrument pour définir des objectifs et peser sur les situations grâce à la mobilisation de ses membres ainsi qu'en témoignent ses différentes initiatives. Et s'il s'agit toujours d'obtenir les moyens de l'égalité réelle des droits pour toutes les femmes, il importe aussi d'affirmer haut et fort ceux des femmes les plus en difficulté.

Le Collectif est partie prenante de tous les mouvements en recherche d'une alternative à l'hégémonie libérale qui impose "sa" mondialisation ; déniait les droits des peuples et de la personne humaine, aggravant les inégalités, cette toute-puissance financière et militaire doit être contrée. De la Marche Mondiale des Femmes au Forum Social Mondial de Porto Alegre, du Forum Social Européen de Florence à celui qui s'est tenue à Paris et Saint-Denis, pour le Collectif être féministe a signifié et signifie toujours comprendre l'impérieuse nécessité d'être à la hauteur des enjeux. Il s'agit pour nous de contribuer, avec les moyens que l'on a, que l'on crée, et là où on est, à la reconstruction d'une utopie sociale sans laquelle l'émancipation des femmes ne deviendra jamais une réalité. Pas plus qu'une avancée sociale digne de ce nom ne saurait perdurer si elle fait l'impasse sur les rapports sociaux de sexe !

Le Collectif a maintenant plus de quatorze ans. La pérennité de son existence et son dynamisme prouvent que l'unité autour de la défense des droits des femmes est plus que jamais une impérieuse nécessité, une contribution essentielle à cet enjeu de société : l'égalité.

Adresse postale :

CNDF - Centre national pour les droits des femmes  
21 ter, rue Voltaire - 75011 Paris

site : <http://www.collectifdroitsdesfemmes.org/>

## Introduction

**Fatima Lalem**

Adjointe au Maire de Paris,  
en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes

Bienvenues à toutes et tous, je suis ravie de vous retrouver dans cette salle des fêtes de l'Hôtel de ville pour cette deuxième rencontre, pour ensemble à nouveau questionner les politiques publiques à l'œuvre au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme l'année dernière, nous avons conçu cette journée de travail à trois voix et je tiens à remercier très chaleureusement les deux autres organisateurs, avec la Ville de Paris, de ce Forum débat, je veux nommer ici le MAGE en tant que groupe de recherche Européen du CNRS sur les questions relatives « au Marché du travail et Genre en Europe » et le Collectif National pour les Droits des Femmes.

L'année dernière nous avons, ensemble, dressé un état des lieux sur la distorsion évidente et très importante entre l'égalité formelle et l'égalité réelle. Au regard de ce postulat nous avons ainsi porté un certain nombre d'analyses en interrogeant : les politiques d'emploi, les politiques sociales et familiales et en questionnant les concepts d'égalité, de discrimination et de diversité ainsi que leur interaction.

Je ne reprendrai pas la richesse et l'ensemble des conclusions que vous trouverez dans les actes disponibles ; je soulignerai simplement un des paradoxes centraux ressorti de nos travaux, cet antagonisme entre un discours officiel qui prône l'attention portée aux droits des femmes et l'incohérence, voire la défaillance parfois des politiques publiques jouant à front renversé et portant, délibérément ou indirectement, préjudice aux droits acquis.

Alors, plus d'un an après notre rencontre, y a-t-il des évolutions notables relatives aux droits des femmes ? Eh bien, force est de constater que la situation continue à se dégrader, deux exemples patents, sans parler de ce qui nous mobilise aujourd'hui, à savoir les inégalités professionnelles et la retraite :

- La réforme en cours du secteur public hospitalier avec l'effectivité de la réduction des budgets et la suppression des effectifs, ayant pour conséquences dramatiques la fermeture de plateaux chirurgicaux au premier rang desquels les centres d'orthogénie ; les mobilisations se poursuivent pour endiguer le démantèlement de ce Service public et en corollaire la remise en cause des droits des femmes par un moindre accès à l'IVG ;

- La réforme des collectivités territoriales adoptée en seconde lecture par l'Assemblée nationale en septembre dernier, et qui, au-delà des constatations portées au regard des libertés publiques, met à mal le principe de parité politique si chèrement acquis.

Ce constat globalement inquiétant s'inscrit dans un contexte de tensions sociales et économiques qui ont impacté de plein fouet le marché du travail qui continue à se dégrader ; selon les données de mai 2010 de l'INSEE, le chômage a augmenté notamment dans le secteur industriel et par voie de conséquence on note une saturation des dispositifs d'accompagnement sociaux. Fait nouveau et relativement préoccupant, selon l'observatoire des inégalités, données publiées en août 2010, les jeunes femmes entre 15 et 24 ans sont plus touchées par le chômage (24,7 %) que les jeunes hommes (22 %).

Dans ce schéma quelle est la place aujourd'hui des femmes sur ce marché du travail ? Quelles sont les incidences de la crise sur leurs emplois ? Quelles sont les formes de précarité et y a-t-il une précarité spécifique à l'emploi féminin ? Ces questions nous sont apparues tout à fait fondamentales car nous savons qu'une des grilles de lecture pour connaître la place réelle des femmes dans notre société, et donc du degré d'intégration du genre dans les politiques publiques suppose d'interroger le droit à l'emploi des femmes.

Il s'agit là, comme l'a dit Margaret Maruani l'année dernière, « d'un enjeu qui touche aux représentations et aux pratiques sociales, aux politiques économiques et aux législations, à l'évolution du marché du travail et aux rapports sociaux de sexe dans la sphère familiale ». En effet, ce qui se joue ici c'est le droit fondamental des femmes à disposer d'une autonomie financière pleinement assumée par notre société, support essentiel à une émancipation réelle aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle.

Nous sommes ainsi parties du constat que la crise actuelle au regard du marché du travail semble revêtir deux formes : le chômage pour les hommes, la précarité et ses maux pour les femmes : temps partiels subis, temps fragmentés, émiettés, sous-payés, sans débouchés, à la lisière de la pauvreté, voire de la grande pauvreté. C'est pourquoi nous avons souhaité poser centralement la question de l'institutionnalisation de la précarité des femmes.

Cette spécificité de l'emploi féminin ne date pas d'aujourd'hui ; elle résulte de l'interaction de plusieurs tendances et de différents facteurs qui se sont cumulés dans le temps comme l'a démontré brillamment Françoise Milewski (économiste et rédactrice en chef de La Lettre de l'OFCE), que je synthétiserai partiellement en quelques mots.

Des années soixante-dix marquées par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, essentiellement sur des emplois tertiaires allant de pair avec une revendication d'une certaine autonomie financière, à une succession de crises qui ont provoqué le ralentissement de la croissance et la montée du chômage, ce qui a eu pour effet l'extension de diverses formes de sous-emploi et en particulier le développement du temps partiel pour enrichir la croissance en emplois. Ainsi dans les années 1990, les femmes ont « bénéficié » des créations d'emplois sous forme de temps partiels contraints, de CDD, d'emplois non qualifiés associés à des bas salaires, tandis que les plus fortes destructions d'emplois se produisaient dans l'industrie, créant un chômage massif concernant pour l'essentiel des hommes en grand nombre.

De ce fait, les femmes ont été les premières atteintes par la déstructuration du marché du travail et la remise en cause de la norme d'emploi. Schéma que l'on voit se pérenniser à bon compte dans une situation de crise économique aiguë comme la nôtre aujourd'hui, associé à d'autres problématiques complexes telle que celle de la garde des enfants.

Nous allons discuter et débattre ensemble autour de différentes notions : celle de ruptures de trajectoire professionnelle, de fragmentation du temps de travail, de fragilité de l'insertion et de difficultés de réinsertion, mais aussi de statut et d'image sociale ainsi que de la répartition des rôles sexués au sein du couple, voire le cadre de la monoparentalité, intimement lié la précarité ou à des situations de pauvreté.

Nous allons caractériser ces approches par l'analyse de deux dispositifs qui ne semblent pas converger vers un objectif favorisant l'autonomie financière des femmes, l'un versus vie professionnelle et l'autre versus vie familiale ; d'un côté le RSA, ses premiers résultats et ses dysfonctionnements, après un an d'application et son extension récente sous condition aux moins de 25 ans, et de l'autre, le congé parental qui imprime une sortie temporaire voire définitive des femmes du marché du travail.

Et nous n'hésiterons pas non plus à démystifier les chiffres qui par une ironie du sort font apparaître les hommes comme majoritaires parmi les travailleurs pauvres alors que de fait ce sont les femmes qui représentent plus de 80 % des bas et très bas salaires !

Enfin ce sujet de la précarité des femmes prend une acuité toute particulière face à l'actualité de la réforme des retraites et aux arguments soulevés récemment notamment par ce gouvernement. À cet égard je voudrais vous soumettre trois observations :

- Premièrement, le système des retraites a été conçu dans les années quarante-cinq sur le modèle de la carrière continue à temps plein et n'a donc jamais pris en compte, comme une donne structurelle, la particularité des emplois féminins. Tant que cette donne ne sera pas partie prenante de la refondation du système, les dispositions proposées seront bénéfiques à la marge, mais le dispositif restera dans sa globalité inadapté voire préjudiciable aux femmes ;

- Les retraites sont la résultante de toutes les discriminations et de toutes les inégalités professionnelles que subissent les femmes au cours de leur carrière. Ainsi, le gouvernement, en se focalisant sur les seules inégalités professionnelles résultants des écarts de rémunérations, méconnaît gravement l'ampleur et la diversité des discriminations et de leur impact : orientation professionnelle stéréotypée, discrimination à l'embauche, plafond de verre, « délit de maternité », mobilité restreinte pour cause de charge et de garde d'enfants, précarité professionnelle, etc. ;

- Enfin, les arguments fondés sur des projections mécaniques tels que « les femmes sont plus nombreuses à étudier donc à terme elles bénéficieront d'emploi plus qualifié et donc mieux rémunéré » ; aussi scientifiques soient-elles, ces projections sont à prendre avec prudence car

elles ne tiennent pas compte de différents facteurs de la précarité comme les situations de monoparentalité qui augmentent, et ne sont pas en capacité d'anticiper les évolutions à venir, compte tenu de la multiplicité des facteurs qui s'interfèrent, de leur variabilité et de leur complexité.

Oui l'institutionnalisation de la précarité des femmes, l'augmentation des femmes en situation de pauvreté qui risque de s'accélérer à terme si nous gardons un système de retraite autiste à la problématique de l'emploi des femmes, tout ceci fragilise la place des femmes sur le marché du travail, et leur place en général dans la société ; là comme ailleurs nous devons être vigilants, alerter nos concitoyens. C'est aussi, pour moi, le sens de cette rencontre.

Je vous remercie.

## **Introduction**

### **Maya Surduts**

Porte-parole du Collectif national des droits des femmes

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent...

Alors que les femmes ont presque atteint l'égalité numérique avec les hommes dans le monde du travail, les inégalités persistent et résistent.

Alors qu'elles sont entrées par millions et à plein-temps dans la vie active dans les années soixante, aujourd'hui, 30 % d'entre elles occupent des emplois peu qualifiés et à temps partiel dans les services, la santé, l'éducation.

Les femmes perçoivent des salaires en moyenne inférieurs de 27 % à celui des hommes et des retraites en moyenne inférieures de 38 %, même si elles représentent 40 % des cadres.

On est loin de la mixité des activités, des professions et des carrières. La ségrégation persiste et s'accroît.

Pour en sortir ? Encourager la mixité dans les filières, les métiers. Mettre en œuvre une formation initiale où les femmes s'orienteraient davantage vers les filières techniques et scientifiques. Encourager le partage des tâches domestiques. Cela implique aussi de lutter contre les représentations, de mener des politiques volontaristes dans

le domaine de l'égalité professionnelle, de sanctionner les inégalités, de supprimer les allègements de charges pour le temps partiel. Cela exige aussi un service d'accueil de la petite enfance, un autre en faveur des personnes dépendantes.

Les politiques publiques actuelles tournent le dos à de telles exigences. Les mesures prises dans le domaine des retraites sont très représentatives de la situation.

## Introduction

**Jacqueline Laufer**

Sociologue, professeure HEC,  
Directrice-adjointe du MAGE

Au nom du MAGE, Réseau de recherche « Marché du travail et genre », je voudrais vous dire tout le plaisir que nous avons à participer à ce deuxième colloque qui cette année encore et comme l'année dernière réunit la Mairie de Paris, le Collectif national pour les droits des femmes et nous-mêmes qui sommes un regroupement de chercheurs et d'universitaires qui fédère vingt-trois universités et centres de recherche de sept pays européens. Au nom du MAGE toujours, je voudrais remercier la Mairie de Paris et le Collectif pour les droits des femmes avec qui nous avons eu plaisir à préparer ce deuxième colloque puisqu'en effet l'année dernière, nous avons co-organisé un premier colloque que nous avons déjà intitulé, vous vous en souviendrez sans doute « l'égalité entre les femmes et les hommes à l'épreuve des politiques et débats publics ». Un colloque qui comme celui de cette année a été organisé au nom du MAGE par Rachel Silveira. J'en profite pour vous dire que les Actes de ce premier colloque sont maintenant disponibles sous la forme d'un document coproduit par le MAGE-le Collectif pour le Droit des Femmes et la Mairie de Paris

Ainsi, dans cette salle si splendide et chargée d'histoire, notre objectif aujourd'hui, c'est bien encore une fois de quitter pour un temps le terrain éthéré de la science pour

privilégier une rencontre et une confrontation entre questions sociales et questions de recherche.

Jamais sans doute ne s'est faite jour une telle demande de connaissances de la part des acteurs, de tous les acteurs, pour éclairer les actions et les politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes ou à l'inverse, pour éclairer les différentes dimensions des inégalités entre les hommes et les femmes dont il faut mettre à jour les ressorts profonds. On doit sans doute s'en féliciter car cela traduit la prise de conscience de l'inéluctabilité et de l'importance et, en dernière instance, de la légitimité d'une lecture sexuée du marché du travail, de la crise, de la mondialisation, du mouvement social, des inégalités.

Au MAGE et dans la Revue *Travail, Genre et Sociétés*, nous nous employons depuis 15 ans à développer cette connaissance. Ainsi, à travers nos journées d'études et notre participation à des colloques, dans la Revue *Travail, Genre et Sociétés*, à travers nos dossiers, articles, controverses, nous avons d'emblée donné une place importante aux thèmes ou à des thèmes proches de ceux qui vont être abordés lors du colloque d'aujourd'hui : dès le premier numéro de *Travail, Genre et Sociétés*, nous abordions la question du travail et de la pauvreté en nous interrogeant sur la part des femmes, ou encore, quelques numéros plus tard sur la question des salaires, tandis qu'à plusieurs reprises nous avons tenté de faire le point des avancées ou des piétinements de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle ou plus récemment, de faire le point sur les enjeux pour les femmes du débat égalité – diversité. Dans nos controverses, nous avons abordé la question du RSA et de la flexicurité ; les femmes et la

performance économique. Enfin, tandis que nous avons déjà en 2003 abordé la question des retraites, un prochain numéro de *Travail, Genre et Sociétés* abordera la question de la MDA (Majoration des Durées d'Assurance) en cours...

Mais si les chercheuse et chercheurs que nous sommes et que vous êtes et les militantes et actrices de la société civile que vous êtes et que nous sommes, pouvons nous féliciter des avancées que traduit une telle demande de connaissances, nous ne pouvons ignorer les questions et les enjeux que soulèvent ces progrès de la connaissance et le développement de cette demande de connaissance.

En effet, c'est bien dans la mesure où face à la persistance des inégalités qui caractérisent la situation des femmes, ces recherches peuvent contribuer à développer questions, questionnements, remises en cause, dénonciations, formulation d'alternatives, que ces mêmes recherches peuvent prendre toute leur dimension du point de vue du mouvement social. Et c'est aussi dans la mesure où ces recherches sont mobilisées par les acteurs sociaux, les associations, les syndicats, les organisations militantes qu'elles peuvent alors faire corps avec la question sociale et politique et prendre tout leur sens.

De ce point de vue, ce colloque est emblématique de la nécessité de ce regard croisé de la connaissance et de l'engagement. Un regard croisé qui est nécessaire pour appréhender la gravité de la situation d'une majorité de femmes que ce soit en matière d'emploi, de chômage de précarité, de pauvreté, de retraites. Un regard croisé qui est nécessaire pour souligner comment des pans entiers

de la situation des femmes viennent mettre en lumière les limites d'une approche incantatoire du principe d'égalité entre les hommes et les femmes quand on se refuse à lui associer un débat social et politique sur les véritables enjeux qu'un tel principe recouvre.

Ainsi peuvent à mon avis être formulés les enjeux de ce colloque.

### **Première Table ronde**

### **Les formes de la précarité**

## Introduction

# La précarité est un fil rouge

Margaret Maruani

Sociologue, Directrice de recherche au CNRS,  
Directrice du MAGE

Au nom du MAGE, réseau de recherche international et pluridisciplinaire « Marché du travail et genre », je voudrais vous dire tout le plaisir que j'ai, que nous avons, à participer à ce colloque qui réunit la Mairie de Paris, le collectif national pour les droits des femmes et nous-mêmes qui sommes un regroupement de chercheurs et d'universitaires qui réunit vingt-six universités et centres de recherche venant de dix pays. Au nom du MAGE toujours, je voudrais chaleureusement remercier la mairie de Paris et le collectif pour les droits des femmes avec qui nous avons eu plaisir à préparer ce colloque. Je voudrais tout particulièrement remercier les instigatrices de cette journée, qui l'ont voulue, préparée, organisée : Fatima Lalem et Valérie Suchod pour la Mairie de Paris, Maya Surduts pour la CNDF, Rachel Silvera pour le MAGE.

Cette journée, la deuxième du genre – ce sont désormais nos rendez-vous d'octobre avec la Mairie de Paris et le CNDF - s'annonce passionnante parce qu'elle organise le débat entre des personnes qui partagent les mêmes centres d'intérêt, les mêmes convictions souvent mais qui sont situées différemment et n'ont pas forcément le même regard, pas forcément la même posture.

De notre point de vue, ce qui est très stimulant, c'est cette rencontre, cette confrontation entre question sociale et question de recherche.

Alors revenons au thème de cette journée : la précarité, que la précarité des femmes ne passe pas à la trappe. C'est un **thème central pour le Mage, pour notre revue *Travail, Genre et Sociétés*** – et pour moi. Le premier numéro de *Travail, Genre et Sociétés* portait sur la pauvreté : la part des femmes. Au MAGE et à *Travail, Genre et Sociétés*, nous l'avons exploré cette précarité des femmes, de différents points de vue et sous des angles divers : les salaires, les retraites, les formes d'emploi, le travail à temps partiel, etc.

La précarité est une **réalité sociale envahissante** et multiforme, on le verra tout au long de cette journée. Elle touche les femmes bien plus que les hommes et les touche par des voies différentes, nous allons en discuter au cours de cette table ronde.

La précarité est un fil rouge pour comprendre les paradoxes de la place des femmes dans le monde du travail. Entamée au temps des trente glorieuses, la féminisation du salariat s'est poursuivie tout au long de ces années de crise que nous vivons depuis plusieurs décennies – crise économique, crise de l'emploi. L'emploi féminin croît, donc, mais à l'ombre du chômage et de la précarité. En ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, il y a plus de femmes instruites, plus de femmes actives, mais aussi plus de femmes précaires, navigant entre chômage, petits boulots et emplois partiels.

Plus instruites et plus diplômées que les hommes à vingt ans, les femmes sont moins qualifiées et moins payées qu'eux dès qu'elles arrivent sur le marché du travail et bien plus pauvres quand vient le temps de la retraite. S'agirait-il d'un simple décalage dans le temps ? D'un retard qui finira bien par s'estomper au fil des années et des générations ? Mais non, la fable du retard n'est plus crédible : cela fait près d'un demi-siècle que nous attendons. De pied ferme mais en vain.

Sur le marché du travail, les inégalités entre hommes et femmes sont dures et durables.

Analyser la précarité de l'emploi féminin est une des façons d'analyser ces paradoxes. La précarité est productrice de discriminations en tout genre. Elle vient recréer des écarts, des inégalités, des disparités, des inégalités : entre hommes et femmes et entre les femmes elles-mêmes.

**Entre les femmes :** entre celles qui récupèrent sur le marché du travail l'investissement réussi dans le système scolaire et universitaire et celles, bien plus nombreuses, qui se retrouvent massées dans le salariat d'exécution et le précaire.

**Entre les femmes et les hommes :** les CDD, stages, petits boulots, périodes de chômage, congés dits « parentaux » mais qui sont de véritables primes à l'inactivité maternelle, introduisent de la discontinuité dans les trajectoires professionnelles des femmes. Discontinuité qui pèse sur leurs salaires, leurs carrières, leurs qualifications et leurs retraites – on commence enfin à s'en apercevoir.

Et puis, n'oublions pas qu'il y a au moins une forme très spécifiquement féminine de la précarité de l'emploi : le travail à temps partiel que, depuis longtemps au MAGE nous refusons d'analyser comme un mode de « conciliation ». Le travail à temps partiel, dans la majorité des cas, n'est pas une facilité offerte aux femmes. C'est une violence faite aux femmes, une violence économique faite aux femmes. Le travail à temps partiel, on le sait désormais, c'est ce qui mène des centaines de milliers de femmes sur les chemins de la pauvreté laborieuse, dans des situations instables où elles travaillent sans parvenir à gagner leur vie. Comme le dit très justement Florence Aubenas dans son dernier livre, ce sont des femmes qui travaillent tout le temps mais n'ont pas de travail.

Alors voilà, tel est l'objet de notre table ronde : explorer les ravages de la précarité sur l'emploi et les conditions de vie des femmes, analyser de près les dégâts du travail à temps partiel, prendre la mesure de l'étendue de la dérégulation du marché du travail et de ses conséquences sur la vie des femmes, sur la vie des gens.

## Les effets différenciés de la crise économique

Rachel Silvera

Économiste, maîtresse de conférences Université Paris X,  
membre du MAGE

Crise économique, crise financière et crise de l'emploi sont toujours d'actualité. Ces crises ont des effets différenciés pour les femmes et les hommes : on ne cesse de rappeler que ce sont les hommes les premières victimes du chômage, pourtant, nous allons montrer que derrière cette annonce, se cachent de nouvelles formes de discrimination à l'égard des femmes : « l'institutionnalisation de la précarité », pour une partie d'entre elles...

### Les hommes, premières victimes de la crise ?

Le taux de chômage a fortement augmenté sur cette dernière année. Il dépasse en effet la barre des 10 % - officiellement<sup>1</sup> (je ne rentrerai pas dans le débat sur la mesure du chômage !). Mais pour la première fois depuis fort longtemps, ce sont les taux masculins qui augmentent le plus vite. L'écart des taux de chômage entre les femmes et les hommes était de 3 points dans les années quatre-vingt-dix et désormais, pour cette année tout au moins, il n'y aurait plus de « surchômage féminin » (les deux taux convergent autour de 10 % !) - et même - fait

<sup>1</sup> Il s'agit ici des demandeurs d'emploi mesurés par Pôle emploi.

« historique » et selon cette source (différente de celle présentée par Fatima Lalem<sup>2</sup>) - le chômage des jeunes hommes dépasserait celui des jeunes filles (25,3 % pour les garçons et 24 % pour les filles). Nous ne sommes pas là pour discuter statistiques, mais l'on constate que selon les sources et les années étudiées, les résultats sont différents : nous nous intéressons ici à une tendance, plutôt qu'à chercher une « vérité » statistique.

Peut-on dire pour autant qu'enfin les réussites scolaires des filles paient ? Que la ségrégation professionnelle finalement protège les femmes (et donc que ce serait une bonne chose ?). Que cette inégalité face à l'emploi serait réglée ? Je n'en suis pas sûre. Selon Françoise Milewski de l'OFCE<sup>3</sup>, « une crise peut en cacher une autre » : on assiste tout d'abord à un décalage dans le temps : les hommes ont d'abord été touchés (dès 2008), mais depuis 2009, un certain rattrapage apparaît et le chômage des femmes a lui aussi repris !

Car les chiffres qui sont le plus souvent utilisés portent sur la partie visible de l'iceberg : les demandeurs en catégorie A (qui sont des « vrais » chômeurs à « temps plein » et sont 2,6 millions en février 2010) ; mais si l'on regarde les autres catégories B et C (c'est-à-dire les « chômeurs à temps partiel », soit 1,2 million de per-

<sup>2</sup> Elle évoquait les données de l'Insee reprises par l'Observatoire des inégalités.

<sup>3</sup> « Emploi des femmes : une crise peut en cacher une autre » Clair&net, 2 mars 2010, [www.ofce.sciences-po.fr/clair&net-762.htm](http://www.ofce.sciences-po.fr/clair&net-762.htm) ou encore « Chômage et emploi des femmes dans la crise en France », Lettre de l'OFCE, n° 318, mai 2010.

sonnes, selon Pôle emploi<sup>4</sup>), la croissance est nettement plus rapide pour les femmes ! Or les demandeurs d'emploi en activité réduite sont surtout des femmes (57 %) et parmi elles, il y a autant de personnes en catégorie B et C (alors que pour les hommes sont surtout en activités réduites longues).

Mais il est vrai que les licenciements ont d'abord concerné les hommes, ils atteignent maintenant des secteurs plus féminisés (comme le textile et les services), et progressivement, les services à la personne créent moins d'emploi : alors que ce secteur, a connu une croissance annuelle de 8 % ; elle n'est plus que de 1,9 % cette année... Par ailleurs, le chômage augmente pour ceux qui sont en activité réduite (qui ne recherchent pas un temps complet). Or on sait que ce sont surtout des femmes qui sont prêtes à accepter des « petits boulots », faute de mieux...

Oui, les restructurations industrielles, la « casse » a d'abord eu lieu dans le « noyau dur » du salariat. Nos hommes, plutôt épargnés jusque-là par le chômage sont les plus atteints : « *je n'ai jamais fait de CV de ma vie* » entend-on de ces hommes totalement anéantis, pour qui la fermeture de leur entreprise paraissait impossible, impensable quelques années auparavant... ArcelorMittal, Continental, Molex, Caterpillar, Phillips... pour ne citer que quelques luttes qui ont fait du bruit, la liste ne fait que s'allonger et c'est un drame, il ne s'agit évidemment

<sup>4</sup> On distingue les chômeurs en activité réduite courte B, s'ils/ ou elles ont travaillé moins de 78 h et les chômeurs en activité réduite longue C, s'ils/ ou elles ont travaillé 78 h et plus.

pas de le contester et il convient d'adresser un message de solidarité à tous ceux qui se battent pour sauver leur emploi ou au mieux qui négocient leur départ avec une prime décente !!!

### **Mais la crise touche également les femmes**

- Tout d'abord, il y a des fermetures - ou des menaces - dans le textile, on sait que les services vont être aussi touchés, mais on n'en parle pas ou si peu : citons l'exemple de l'entreprise Aubade : au même moment des fortes restructurations industrielles, cette entreprise du textile, fleuron du luxe français, a décidé, sous couvert de crise économique, de fermer son établissement de Saint-Savin en France où 132 personnes (des femmes) travaillaient pour Aubade (104 seront licenciées). Après la fermeture de l'usine de la Trimouille dans la Vienne en 2007, et le licenciement de quelques 140 salarié-e-s, c'est donc un nouveau plan social annoncé par Calida (l'entrepreneur suisse qui avait repris la marque) qui justifie ce nouveau plan social par une baisse des ventes de la lingerie de luxe, et par une « charge exceptionnelle liée aux dépréciations des immobilisations et aux frais de restructuration. (*sic*) ». Certes, le bénéfice net est en recul de 30 %, mais il s'établit néanmoins encore à 6,7 millions d'euros pour 2008.

La véritable raison serait plutôt celle déjà avouée en 2007, lors de la fermeture de l'usine de la Vienne : la délocalisation de la main-d'œuvre coûte moins chère ! Ainsi, une grande partie de la production avait été déplacée en Tunisie à l'époque, pour des coûts de fabrication deux à trois fois inférieurs à ceux obtenus en France. Encore

une belle preuve que l'on peut licencier en faisant des bénéfices non négligeables, et que la délocalisation pèse de tout son poids sur l'emploi en France en ces temps de crise financière.

Récemment, on a un peu plus parlé – mais peu - de la mobilisation des ouvrières de Lejaby (encore des dessous !) qui ont occupé en septembre leur usine pour s'opposer à un plan social (193 postes, soit un tiers des effectifs) et exiger de vraies indemnités : elles viennent de gagner une première victoire : le plan a été refusé par le Tribunal de grande instance de Lyon ! Ici encore, l'objectif est une délocalisation masquée par la crise...

La crise a donc bon dos !!! Qui se soucie de ces femmes salariées (qui ont sûrement un mari) ? Personne, et les délocalisations ont eu lieu sans bruit (ou presque...), à la différence des conflits dans l'industrie « masculine », qui, en utilisant parfois la violence (ou des menaces), se font entendre... Peu de reportages aux journaux télévisés sur ces femmes (et pourtant elles ont manifesté) !!! Car ici une fois de plus, on pense que les femmes travaillent pour un salaire d'appoint... Cette fausse idée a la vie dure ! Parmi les salariés à bas et très bas salaires - nous y reviendrons cette après-midi - l'on trouve une majorité de femmes et l'on sait que leur salaire est de plus en plus vital pour leur ménage, soit parce que le ménage c'est – elle toutes seules, Soit parce que leur un mari est lui-même pauvre ou au chômage... Cela fait 60 ans que le salaire féminin a disparu, mais son idée se poursuit : il est NORMAL de moins payer des femmes ; il est moins grave pour une femme que pour un homme de perdre son emploi, car la « douceur du ménage » sera là pour proté-

ger ces femmes, le sourire de leurs enfants pour faire passer la pilule... tandis que pour les hommes... ce n'est pas pareil, le travail reste central, c'est évident...

- Et puis, si le chômage féminin augmente moins vite que celui des hommes, pour autant, la précarité, le développement des emplois à temps partiel courts ne font eux qu'augmenter : le temps partiel a augmenté chez les femmes (de 29,2 % à 30,7 %) et surtout chez les jeunes : progression de 6 points du travail à temps partiel (32,6 % à 38,6 % 2009) et là, on ne peut vraiment pas parler de « conciliation » de leur vie familiale et professionnelle : elles ont 15 à 24 ans ! C'est d'ailleurs ceci qui explique le ralentissement du chômage des jeunes filles (même si leur formation les protège relativement).

C'est aussi au nom de la crise, que les formes d'emploi sont de plus en plus éclatées : les femmes veulent (doivent) travailler plus, mais ce n'est pas pour gagner beaucoup plus, en cumulant des miettes d'emplois. On le sait, de plus en plus de femmes à temps partiel n'atteignent pas le SMIC mensuel alors qu'elles cumulent des heures et font des journées de travail et de transport à rallonge (dépassant largement la moyenne de l'amplitude horaire des salariés !) Je pense évidemment à l'expérience de Florence Aubenas<sup>5</sup> que l'on avait invitée aujourd'hui et qui n'a pas pu être parmi nous - elle a finalement réussi au mieux à se faire un salaire de 700 € par mois en courant de tous les côtés et en acceptant (pour quelques mois) n'importe quel boulot, non pas un emploi, mais des

<sup>5</sup> *Le quai de Ouistreham*, Editions de l'Olivier, 2010.

*heures...* Et on le sait bien, les secteurs les plus touchés par le travail à temps partiel sont le commerce, le nettoyage, les services d'aides à la personne... emplois peu qualifiés, dégradés, bradés.

Autrement dit la crise a deux formes : le chômage pour les hommes, le temps partiel pour les femmes, avec la pauvreté en toile de fond.

Au total, avec des formes différentes, le sous-emploi de tous augmente : le chômage partiel pour les hommes (qui voulaient travailler plus) / le temps partiel pour les femmes, (notamment jeunes...) : soit 1,4 million de personnes (1,1 avant cette crise).

### **Quelles réponses des politiques publiques ?**

On a beau nous proposer des lois sur l'égalité, elles ne sont pas appliquées, on le sait : normalement, suite à la loi du 26 mars 2006, à l'horizon de décembre 2010 : on devrait SUPPRIMER les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ! Quand on sait que 7,5 % des entreprises ont négocié des accords, on peut sourire sur l'effectivité de la mesure annoncée... D'autant plus que la réforme des retraites annonce la mort de la loi de 2006, puisque les sanctions prévues en cas d'absence d'accord ou de plan d'égalité ne porteront pas sur « la suppression des écarts de rémunération » (le terme a été supprimé !) et que cette nouvelle reporte ces engagements à... 2012.

Mais revenons à la crise : vous vous rappelez que les réactions publiques ont été très rapides : un plan de sauvegarde de l'emploi a été signé avec les partenaires sociaux. Sans entrer dans les détails, j'aimerais insister sur

un point : parmi les premières mesures adoptées, on trouve le chômage partiel : pour tous, mieux protéger les travailleurs, en leur donnant un taux de remplacement supérieur, des garanties ont été LA priorité... Depuis décembre 2008, l'indemnisation de l'activité partielle (plutôt que du chômage partiel !) s'est améliorée : elle passe de 50 à 60 % du salaire brut (soit 70 % du net) avec un plancher d'indemnisation de 6,84 € de l'heure et même depuis la rencontre de février 2009, il y a une possibilité d'aller jusqu'à 75 % du salaire brut avec un accord collectif. L'État améliore sa part de remboursement aux entreprises (50 % pris en charge). Le contingent d'heures chômées passe de 600 à 800 heures annuelles et 1 000 heures surtout dans l'automobile ; on note aussi un allongement de la durée maximale de semaines de chômage consécutives (de 4 à 6 semaines).

Mais - Annick Coupé avait fait le même constat ici même il y a juste un an lors du premier colloque du 9 octobre 2009, et je le dis depuis des années- pourquoi est-ce que le temps partiel subi, court... ne bénéficie d'aucune compensation et/ou de pénalisation de l'entreprise qui en abuse ?

Pour ma part, le chômage ou l'activité partiel(le) est équivalent au temps partiel court sur plusieurs points :

- c'est le fait de l'employeur et non le choix du salarié ;
- il y a une réduction de l'activité (ils sont tous comptés dans le sous-emploi !)

MAIS il y a aussi des différences : le chômage partiel est provisoire pas le temps partiel ; Le chômage partiel est une mesure collective, le temps partiel est individuel. Et

surtout, le chômage partiel est mieux « indemnisé » que le temps partiel.

Comment comprendre cette différence de traitement si ce n'est là encore par « la tolérance sociale » aux inégalités que subissent les femmes, selon l'expression de Thérèse Torns ?

Il est temps que l'on considère les formes de sous-emploi de la même façon, que l'on cesse d'institutionnaliser la précarité et de considérer que le temps partiel subi soit « normal » pour les femmes. Des mesures de sanctions financières et ou de protection pour ces salarié-e-s doivent être prises d'urgences : la surcotisation du temps partiel subi, à l'inverse de ce qui avait été prôné dans les années quatre-vingt-dix permettrait non seulement d'en limiter l'usage mais de contribuer au financement des retraites pour les carrières réduites, débat qui nous préoccupe tant aujourd'hui et que l'on abordera cette après-midi.

## **La prise en compte de la précarité des femmes par le mouvement syndical**

**Maryse Dumas**

Conseillère Confédérale CGT, Membre du Conseil économique, social et environnemental

Mon intervention vise à répondre à l'interrogation : « quelle prise en compte par le mouvement syndical de la précarité et de l'invisibilité des femmes dans le monde du travail ».

J'essaierai de démontrer que l'intervention syndicale vise à ce que les femmes en situation de précarité prennent suffisamment confiance en elles pour s'exprimer, s'organiser collectivement, faire valoir leur droit à vivre dignement et décemment.

Quelques remarques avant d'entrer dans le vif du sujet :

Précaire, ce n'est pas une identité, ce n'est pas un métier. Je veux dire ici, le sentiment d'humiliation, d'atteinte à leur dignité que ressentent les femmes qualifiées de « précaires ». Elles se revendiquent femmes, personnes, individus à part entière. La précarité c'est celle de leur contrat de travail, de leur niveau de vie, mais elle ne les résume pas. Elles ressentent que ce qualificatif apposé à leur personne l'est par d'autres qui ne vivent pas ces situations, elles le ressentent donc comme une mise à

l'index, qui les rejette dans leur différence. Nous devons être très attentifs à cela.

La précarité est une réalité de vie d'abord féminine qui interroge les pratiques patronales des employeurs privés et publics mais aussi le degré d'acceptation sociale à ce que les femmes soient cantonnées dans des emplois subalternes, faiblement rémunérés et garantis.

Faire reculer la précarité implique de mener la bataille sur un triple front : sur le front économique et social, sur le contenu des politiques publiques, et enfin sur la bataille d'idées et la dimension culturelle de l'infériorisation de l'emploi féminin dans la société.

## **Il n'y a pas une mais des précarités**

Le mot précarité désigne souvent des réalités différentes : tantôt il s'agit d'un contrat de travail précaire parce que temporaire, tantôt il s'agit de la précarité qui, même avec un CDI, résulte de la faiblesse du salaire et du niveau de vie : le temps partiel contraint est quelquefois en CDI. La précarité, c'est aussi l'angoisse du lendemain, la crainte de perdre son emploi, soit parce qu'on se sent soi-même dans une situation fragile, soit parce que l'entreprise dans laquelle on travaille est en difficulté ou l'employeur lui-même lorsqu'il s'agit de particuliers employeurs notamment.

Enfin la précarité tient aussi souvent à la situation familiale, familles monoparentales en premier lieu mais aussi familles où les deux conjoints travaillent mais avec des salaires si bas que la vie est précaire et difficile.

Il ne faut pas oublier non plus la précarité qui résulte de l'absence de régularisation des titres de séjour : la peur, l'angoisse d'être arrêtées est alors permanente. Elle conduit à rechercher par tous les moyens à se rendre invincible. Elle conduit aussi à accepter les situations les plus dégradées du fait de l'absence de papiers en règle.

Le rôle du syndicalisme est alors de répondre à ces réalités multiples par des revendications et des formes d'actions adaptées à chacune de ces réalités.

Outre ce qui vient d'être dit, il faudra aussi différencier les réponses syndicales selon que les salariées en situation de précarité seront quelques unes au milieu de beaucoup de salariés stables ou statutaires, ou, au contraire, que toutes les salariées d'un même lieu de travail partageront des situations identiques. Le premier cas de figure se rencontre fréquemment dans la fonction publique notamment territoriale. L'action syndicale vise alors à gagner pour les salariés « non titulaires » des salaires, des conditions de travail, un accès au statut, équivalents à ceux des statutaires. Dans le deuxième cas, il s'agit au contraire de construire des revendications avec les salariées concernées sans le phare objectif de la titularisation.

Il ne faut pas oublier non plus la situation particulièrement répandue de l'isolement total des femmes salariées parce que dépendant d'un particulier employeur, c'est la situation de nombreuses aides ménagères ou assistantes maternelles. La principale demande qu'elles adressent alors au syndicat est de leur permettre de rencontrer d'autres personnes vivant les mêmes réalités qu'elles, afin d'échanger des idées, de se solidariser.

**L'objet de l'action syndicale :  
permettre que les salariées prennent  
elles-mêmes leur devenir en mains**

Le syndicalisme est une œuvre humaine : ce sont ceux et celles qui composent le syndicat qui donnent son contenu, ses formes, ses sujets à l'intervention syndicale.

La CGT de Monoprix ne ressemble pas à la CGT de TOTAL, la CGT des banques n'est pas celle des cheminots.

Dans tous les cas l'une des premières choses que l'on apprend en se syndiquant, en participant à des réunions syndicales, c'est à prendre la parole, à s'exprimer sur son vécu, ses indignations, ses attentes. On apprend aussi qu'on n'est pas seule, que d'autres vivent des situations identiques et qu'à plusieurs, on peut faire quelque chose. Cette expérience-là est extrêmement libératrice, émancipatrice. Elle l'est encore plus pour des femmes que leur situation sociale conduit à des sentiments de peur, de honte, de doute sur leurs propres capacités. Le syndicalisme est une école de dignité et de solidarité.

Mais, le syndicalisme est, le plus souvent, absent des endroits et des catégories sociales qui auraient le plus besoin de sa présence et de son activité.

En tout temps et tout lieu, ce sont les catégories sociales les plus fragilisées qui se syndiquent et luttent le moins. Les périodes de crise et de fort chômage sont aussi celles du recul des luttes sociales collectives, et de la syndicalisation. La France ne fait pas exception.

A ces caractéristiques générales se surajoutent pour les femmes en précarité, un fort sentiment de peur, d'isolement, voire même de honte. Devant les humiliations subies au quotidien, dans le travail notamment, elles sont amenées à rentrer leur colère, leur ressentiment. Souvent elles ont une image dévalorisée d'elles-mêmes, qui les conduit à se replier plutôt qu'à rechercher les voies de l'action collective.

Je ne dis pas cela pour justifier l'absence du syndicalisme mais au contraire pour démontrer l'ampleur et la nature des efforts qu'il doit réaliser pour tenir ses responsabilités.

**L'organisation syndicale a des responsabilités pour  
faire apparaître les situations et proposer des modalités  
d'action**

***1° piste : définir des axes revendicatifs pour sortir de la  
précarité :***

La CGT construit ses propositions à partir d'une double cohérence :

- **l'exigence du droit plein et entier des femmes au travail** qui demande de combattre et faire reculer les idées, les politiques qui, sous prétexte de rôle traditionnel des genres, enferment les femmes dans des positions subalternes, mal payées voire fragiles quant au statut de l'emploi. Le droit au travail des femmes doit être considéré comme aussi naturel que celui des hommes et disposer des formes de reconnaissance correspondantes.
- **La conquête d'un nouveau statut pour le travail salarié** qui ne fasse plus dépendre le niveau des droits de la

nature du contrat de travail et de celle de l'employeur, mais qui affirme des droits attachés à la personne du ou de la salarié, garantis au plan interprofessionnel et transférables au fur et à mesure du déroulement de la vie professionnelle et des changements d'employeurs.

Concrètement la CGT construit ses propositions de manière à la fois diversifiée pour tenir compte de chaque situation, et cohérente avec les deux axes dont je viens de parler.

Cela nous conduit à revendiquer le CDI à temps plein ou le statut public pour les femmes en situation de précarité, mais aussi à ce que les temps partiels imposés soient revalorisés en temps plein ; à ce que l'accès aux droits soit déclenché dès la première heure travaillée, ce qui est particulièrement important en matière de protection sociale mais aussi de formation professionnelle continue, voire de salaire, d'accès aux primes etc.

Il s'agit de concevoir les revendications quotidiennes, en perspectives en conquête d'une transformation très profonde de la condition salariale et de la disparition de la précarité.

### ***2° piste : adapter les formes d'organisation***

Historiquement, la base d'organisation pour l'action syndicale est l'entreprise. Quand on se syndique à la CGT, on se syndique au syndicat CGT de son entreprise. Cette forme d'organisation qui a fait ses preuves pendant près d'un siècle, voit son efficacité aujourd'hui mise en cause par les restructurations, l'éclatement du salariat, les multi-employeurs, la sous-traitance en cascade etc.

Le dernier congrès de la CGT a décidé d'ouvrir des possibilités de nouvelles formes d'organisations : syndicats multiprofessionnels, syndicat de la communauté de travail, qui permet de se retrouver dans le même syndicat même si les employeurs sont différents : ce qui vaut en particulier mais pas seulement pour les personnels de ménage ou d'entretien d'un immeuble par exemple.

Cela pose de nombreux problèmes qu'il ne faut pas sous estimer, mais constitue aussi un levier pour répondre aux besoins des salariés en précarité, de se retrouver pour échanger et définir ensemble leurs modalités d'actions et de revendications, et avec d'autres pour faire converger les luttes et les rapports de forces.

### ***3° piste : créer des collectifs sur des sujets liés à la précarité***

La précarité est une réalité à la fois partagée et très différenciée. La CGT essaie donc au travers de collectifs liés à des situations précises de faire apparaître des axes de travail et de revendications communes et surtout d'obtenir des avancées : c'est ainsi que plusieurs collectifs sont chargés soit des services à la personne, soit des saisonniers, ou encore des assistantes maternelles. Ils construisent des propositions revendicatives, éditent des brochures et bulletins d'informations, impulsent des initiatives de rencontres et d'actions. Ces collectifs ont souvent des déclinaisons en territoires. Dans les fédérations professionnelles, ils peuvent être organisés en fonction de certaines réalités professionnelles. Dans tous les cas ils sont composés avec des salariées directement confrontées aux réalités dont nous parlons.

Les grèves menées pour la régularisation des travailleurs sans papiers ont fait apparaître la situation souvent ignorée des femmes sans papiers. Là encore des collectifs particuliers visent à ce qu'elles-mêmes investissent l'action syndicale dans des formes et sur des objectifs qui leur correspondent.

***4° piste : des actions pour rendre visibles et donner confiance.***

L'action collective, la grève ont souvent pour conséquence de rendre visibles des situations qui ne l'étaient pas. Elles permettent aux salariés concernés de conquérir une image publique qui leur rend leur dignité en même temps qu'elle participe à faire progresser leurs droits : c'est ce que nous avons vécu avec la grève des caissières il y a deux ans, mais aussi avec les grèves des sans papiers, et, de façon plus ancienne avec celles menées dans la restauration rapide.

On s'aperçoit aussi que lorsque la forme d'action choisie permet d'utiliser l'outil de travail au service de l'action collective, il rend la fierté du métier aux personnes concernées.

Sortir les salariées du sentiment de honte et d'isolement est bien un des moteurs essentiels de l'action collective et de sa réussite.

## **Conclusion**

Dans son ensemble, le syndicalisme est en difficulté sur la question de la précarité, particulièrement de la précarité féminine.

La CGT est décidée à prendre toutes ses responsabilités pour parvenir à ce que les femmes elles-mêmes s'expriment, s'organisent, se mobilisent et parviennent à la faire reculer.

Des initiatives, telles que ce colloque, sont une aide pour mieux appréhender les diverses problématiques, s'encourager mutuellement, ne pas relâcher les efforts.

**Seconde Table ronde**  
**La pauvreté des femmes**

**Les travailleurs pauvres :  
comment rendre compte  
de la situation des femmes ?**

**Sophie Ponthieux**

Économiste, INSEE

L'approche standard de la pauvreté des travailleurs, qui repose sur une mesure de la pauvreté au niveau des ménages, débouche sur un paradoxe de genre, maintenant bien connu : alors que les femmes représentent une forte majorité des salariés à bas salaire et restent en moyenne moins bien rémunérées que les hommes, elles ne sont pas particulièrement surreprésentées dans la population des travailleurs pauvres. On propose une approche complémentaire, en termes de « pauvreté économique », afin de rendre mieux compte du lien entre situation vis-à-vis de l'emploi et risque de pauvreté.

**L'approche statistique standard  
de la pauvreté des travailleurs**

La notion de travailleur pauvre peut sembler simple : un(e) travailleur(se)r pauvre, c'est une personne qui travaille et qui est pauvre. Mais la mesure du phénomène s'avère un peu plus compliquée. Il faut en effet définir chacun des deux termes, « travailleur » et « pauvre ».

Travailleur : L'absence de définition statistique des « travailleurs » implique de décider des critères à partir des-

quels on reconnaîtra un « travailleur ». On trouve dans la littérature deux options principales : l'une considère qu'un « travailleur » c'est une personne occupant un emploi une partie significative du temps (le « temps » renvoie le plus souvent à une année de référence) ; l'autre considère qu'un « travailleur » c'est une personne présente sur le marché du travail une partie significative du temps. La différence avec la première option est d'admettre plus largement dans le rang des « travailleurs » les personnes privées d'emploi. La définition implicite des travailleurs retenue pour l'indicateur européen relève plutôt de la première option ; ainsi, un travailleur est défini comme une personne ayant passé plus de la moitié de l'année de référence en emploi.

Pauvre : Quelle que soit l'approche des « travailleurs », la notion de pauvreté (monétaire) renvoie au revenu des ménages. Sont « pauvres » au sens des statistiques européennes les personnes qui vivent dans un ménage pauvre *i.e.* un ménage dont le niveau de vie est  $< 60\%$  du niveau de vie médian. Cette approche de la pauvreté repose sur une hypothèse fondamentale : celle de la mise en commun des ressources au sein des ménages. En conséquence, tous les individus d'un même ménage sont supposés avoir le même niveau de vie.

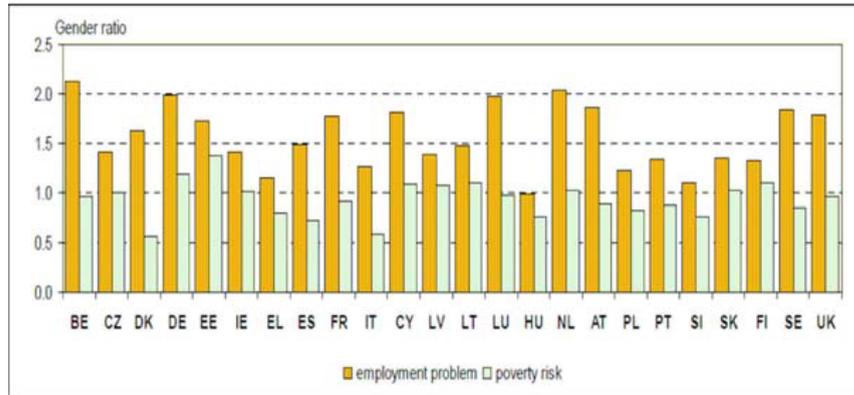
L'approche est au final plutôt insatisfaisante d'abord d'un point de vue méthodologique, puisqu'elle combine un critère mesuré au niveau individuel (être un travailleur) et un critère mesuré au niveau du ménage (être pauvre). La conséquence de cette approche à deux niveaux est une unité d'observation hybride (travailleur/individu et pauvre/ménage), avec laquelle le lien

entre emploi et risque de pauvreté devient flou, brouillé par la dimension ménage. Ainsi, pour des caractéristiques données d'activité et d'emploi, certains seront pauvres et d'autres non selon la configuration du ménage dans lequel ils vivent. L'analyse du phénomène « pauvreté des travailleurs » est dès lors compliquée puisque sa mesure mélange d'emblée l'effet de l'emploi individuel et celui de la configuration familiale (incluant les transferts fiscaux et sociaux dont nombre lui sont associés). L'approche est enfin insatisfaisante car elle masque l'effet des particularités des emplois occupés par les femmes et leurs conséquences. On en revient au paradoxe cité en introduction, que l'on peut illustrer en comparant la fréquence parmi les femmes et parmi les hommes du fait de connaître un problème d'emploi<sup>1</sup> et le risque de pauvreté parmi les femmes et parmi les hommes (graphique 1). On constate alors que, dans tous les pays, le risque de problème d'emploi est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, tandis que le risque de pauvreté des femmes est très souvent inférieur ou égal à celui des hommes.

---

<sup>1</sup> Défini très largement comme toute situation s'écartant du travail salarié toute l'année à temps complet assorti d'un salaire non bas.

*Graphique 1 -Problèmes d'emploi et risque de pauvreté, ratios F/H*

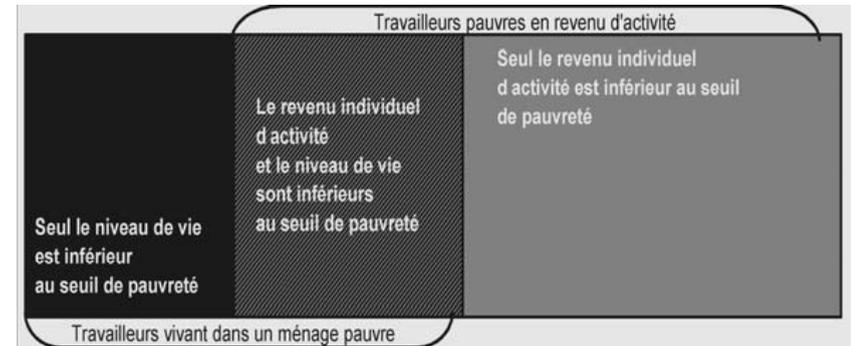


Source : EU-SILC 2007, champ : « travailleurs » définition européenne. Extrait de Ponthieux 2010, p. 33.

## Une approche alternative par la pauvreté économique

La notion de pauvreté économique (ou pauvreté en revenu d'activité) renvoie à la confrontation des revenus *individuels* d'activité avec le seuil de pauvreté, avec une question sous-jacente : compte tenu des caractéristiques d'activité observées d'une personne, cette personne serait-elle pauvre si elle vivait seule des seuls revenus que lui procure cette activité. La perspective est donc quelque peu déplacée par rapport à l'approche standard, qui tient compte non seulement des caractéristiques d'activité observées d'une personne mais aussi de la configuration de son ménage.

Le schéma suivant illustre ce changement de perspective :



Quel est l'intérêt de ce changement d'optique ? Tout d'abord, d'un point de vue méthodologique, il est plus satisfaisant : on part de l'individu plutôt que de combiner les dimensions individus et ménage - qu'il faut ensuite démêler si l'on veut y comprendre quelque chose. Ensuite, on dispose alors d'un indicateur qui peut venir compléter l'approche standard, dans une démarche par étapes : la pauvreté économique ne constitue en effet qu'un risque de pauvreté, et sous l'hypothèse de la mise en commun des ressources, ce risque peut être « compensé » au sein du ménage par d'autres revenus. La différence entre les deux approches est que dans l'approche standard, on ne voit plus que ce qui n'a pas été compensé, alors que l'approche par étapes permet justement de tenir compte explicitement des différentes dimensions du phénomène.

Un autre aspect intéressant de la « pauvreté économique » est que la notion est applicable, outre la population des travailleurs, à toute population pertinente (par exemple, population en âge de travailler), et fournit un

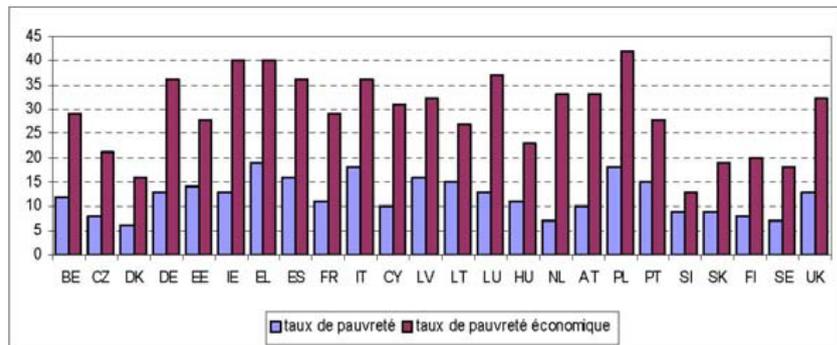
## Les travailleurs pauvres : comment rendre compte de la situation des femmes ?

indicateur instantané de la distribution primaire par le marché du travail et l'emploi.

Pour finir, les graphiques suivants illustrent, au niveau de la population en âge de travailler puis de celle des travailleurs, les différences entre les deux approches.

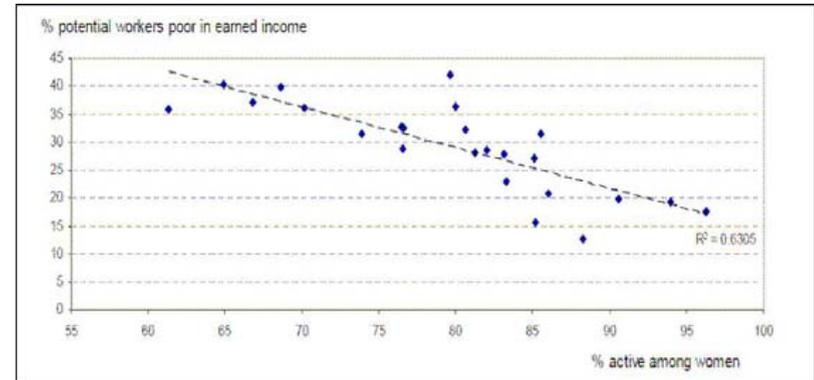
Dans la population en âge de travailler, la pauvreté économique (plus fréquente que la pauvreté approchée de façon standard) indique la proportion de personnes qui seraient pauvres si elles ne disposaient que des revenus de leur activité pour vivre (graphique 2). Le taux de pauvreté économique est fortement corrélé au taux d'activité des femmes (graphique 3).

**Graphique 2 - Taux de pauvreté et taux de pauvreté économique de la population en âge de travailler (%)**



Source : EU-SILC 2007, champ : population en âge de travailler.

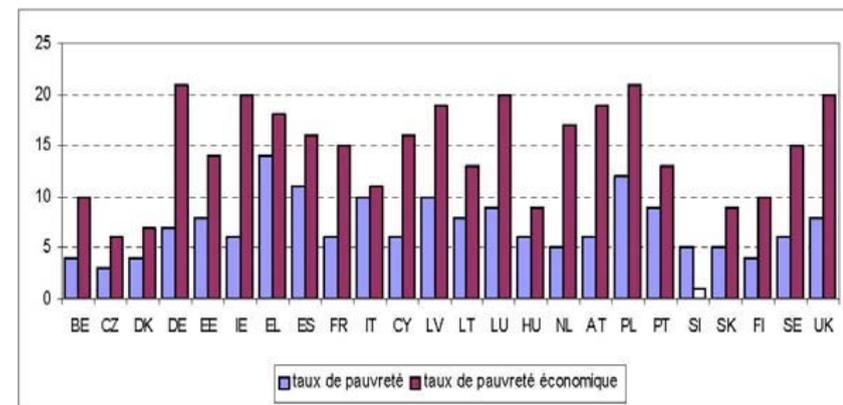
**Graphique 3 - Pauvreté économique et taux d'activité des femmes**



Source : EU-SILC 2007, champ : population en âge de travailler. Extrait de Ponthieux 2010, p. 33.

Parmi les travailleurs, on retrouve un décalage du même ordre entre pauvreté au sens usuel et pauvreté économique, l'écart entre les deux illustrant grosso modo l'effet « correcteur » joué par les ménages (graphique 4).

**Graphique 4 - Taux de pauvreté et taux de pauvreté économique des travailleurs (%)**

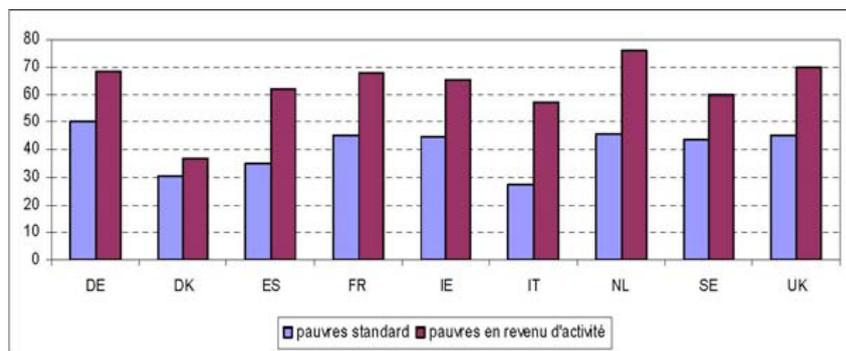


Source : EU-SILC 2007, champ : travailleurs, définition européenne.

## Les travailleurs pauvres : comment rendre compte de la situation des femmes ?

Par rapport au « paradoxe » évoqué plus haut, l'intérêt de l'approche en termes de pauvreté économique est précisément de permettre de rendre directement visible l'asymétrie des situations des femmes et des hommes, gommée dans l'approche standard du fait de la prise en compte des revenus des ménages et non des revenus des individus. On constate alors que la part des femmes est bien plus élevée parmi les travailleurs pauvres en revenu d'activité que parmi les travailleurs pauvres (graphique 5).

*Graphique 5 - Part des femmes parmi les travailleurs pauvres en revenu d'activité et parmi les travailleurs pauvres (%)*



Source : EU-SILC 2007, champ : travailleurs, définition européenne.

Référence : S. Ponthieux (2010), "Assessing and analysing in-work poverty risk", in Atkinson and Marlier (eds), *Income and living conditions in Europe*, Luxembourg : EU Publications Office

## La pauvreté au féminin. Rapport sur les statistiques d'accueil 2008 du Secours Catholique

Dominique Saint-Macary

Responsable des enquêtes et analyses statistiques  
du Secours catholique

Le Secours Catholique est une association généraliste, présente sur l'ensemble du territoire y compris les départements et territoires d'outre-mer. Grâce à son réseau de plus de 60 000 bénévoles, il rencontre chaque année autour de 630 000 personnes et familles, ce qui représente près de 1 500 000 personnes. Son originalité est d'avoir mis en place depuis près de 30 ans un système de collecte et d'analyse de données sur les situations rencontrées. Chaque année, nous analysons ainsi autour de 100 000 situations pour produire un rapport ; chaque rapport est centré sur un thème particulier et, après Famille, enfance et pauvretés en 2007, nous avons étudié en 2008 la pauvreté des femmes à partir de 80 000 situations.

Nous abordons cette question sous deux angles :

- La pauvreté comparée des hommes et des femmes
- Les formes de la pauvreté féminine

## **La pauvreté comparée des hommes et des femmes**

Le Secours Catholique rencontre principalement

- des hommes seuls (27 % alors qu'ils sont 14 % dans le dernier recensement)
- des femmes seules (17 % contre 20 %)
- des mères seules (25 % contre 8 % pour l'ensemble des familles monoparentales)
- des couples avec enfants (20 % contre 27 %)

Les trois quarts des personnes rencontrées n'ont pas de conjoint et il s'agit le plus souvent de femmes.

*Les femmes sont plus touchées que les hommes par la pauvreté et l'écart se creuse.*

On peut identifier deux facteurs majeurs de fragilité qui tous deux touchent davantage les femmes :

### **• L'isolement**

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes : leur espérance de vie en 2008 était de 88,4 ans, contre 77,6 ans pour les hommes. Et en cas de veuvage ou de séparation, les hommes se remettent en couple plus souvent que les femmes.

### **• La présence d'enfants**

L'enfant conditionne la vie de ses parents, et principalement de sa mère, avant et après sa naissance. Dans les situations rencontrées par le Secours Catholique en 2008, 93 % des enfants vivent avec une femme, 52 % seulement avec un homme qui est le plus souvent en couple.

La monoparentalité est la combinaison de ces deux fragilités et constitue effectivement la plus grande exposition à la pauvreté (en 2008, 32 % des parents isolés, le plus souvent des femmes, sont pauvres selon les dernières publications de l'INS)

*La présence d'enfants est une circonstance à la fois aggravante et atténuante*

### **• Les enfants sont une limite aux possibilités et aux conditions d'emploi des femmes :**

Concilier vie professionnelle, sociale et familiale reste difficile, surtout pour les personnes seules. La journée d'un couple compte quarante-huit heures pour tout mener à bien, celle d'une femme seule vingt-quatre seulement.

### **• Mais les enfants sont aussi vecteurs d'intégration, de sociabilité, de solidarités :**

Par l'intermédiaire des enfants, les femmes sont en relation avec le monde de la santé et de l'éducation, et avec d'autres parents. Les services sociaux sont particulièrement présents auprès des femmes et des enfants. Les familles avec enfants sont prioritaires dans le parc social, les mères isolées tout spécialement. On rencontre peu de femmes sans domicile, mais beaucoup hébergées par des proches, signe d'une solidarité.

### **• Les enfants sont aussi un puissant moteur de mobilisation pour leurs parents :** de nombreux parents disent que, sans leurs enfants, ils ne lutteraient plus.

***Les femmes sont plus souvent pauvres mais elles sont mieux aidées***

Elles ont des ressources régulières mais faibles, alors que les hommes ont des ressources irrégulières. Le problème est la pérennisation de leur situation.

**Les formes de la pauvreté féminine**

***Les jeunes précaires***

Forme qui n'est pas typiquement féminine, mais prend des aspects particuliers chez les femmes.

Des filles, parfois très jeunes, se retrouvent à la rue : sans parents (un tiers des jeunes en errance seraient des « enfants de la DDASS ») ou ayant rompu avec eux, parfois à la suite de violences familiales. Sans toit, sans ressources, elles se manifestent peu, et pas de manière suivie, auprès des services sociaux ou des associations. La rue est dangereuse pour les filles qui essaient le plus souvent de loger chez des proches.

D'autres jeunes filles connaissent aussi une grande précarité et un grand isolement du fait de leurs études, de leur formation ou de leur emploi, qui les ont attirées dans une ville où elles ne connaissent personne ; les logements pour étudiants et jeunes sont en nombre insuffisant et chers, les familles modestes ne peuvent subvenir aux besoins de leurs enfants.

Les ressources de ces jeunes précaires ne proviennent que de « petits boulots », et la prostitution n'est pas exclue.

***Les jeunes mères***

Sur bien des points, ces jeunes femmes portent des traces de précarité qui les rapprochent du type précédent, mais la présence d'enfants change radicalement leur situation. D'une part, elle s'améliore dans le domaine du logement et des ressources, du fait de l'intervention des acteurs sociaux et associatifs, mais d'autre part, elle a tendance à s'installer dans la durée : peu de ces jeunes femmes sont en cours d'études ou en formation, peu travaillent. Pour un certain nombre d'entre elles, leurs enfants donnent sens à leur vie et elles ne souhaitent pas les confier à d'autres pour travailler ou se former ; certaines voient dans le fait de s'en occuper elles-mêmes l'occasion de réparer des failles de leur propre enfance. D'autres, faute d'emploi et de possibilités de garde d'enfants, sont coincées chez elles. Isolement et pauvreté se conjuguent dans les deux cas.

Cependant, par le biais des enfants, de l'école, de la PMI, des services de santé scolaire, elles sont en lien avec des professionnels et avec d'autres parents.

***Les femmes en couple avec des enfants***

Ce type de pauvreté n'est pas proprement féminin, il est celui de couples.

Leurs difficultés sont directement liées au « travail pauvre » qui ne permet pas de faire face aux imprévus : tout accident de la vie met ces familles en grande difficulté, qu'il concerne la santé, l'emploi ou des biens comme la voiture, indispensable en milieu rural, mais

aussi des frais imprévus (banque, impôts), parfois dus à des erreurs ou à des retards.

L'endettement et le surendettement sont caractéristiques de ces familles. Leur recours au Secours Catholique est le plus souvent ponctuel et les services sociaux sont spécialement présents.

Ces familles sont en général bien entourées sur le plan social et familial, et leurs difficultés, pour lourdes qu'elles soient, restent des difficultés financières et n'entraînent pas de mal-être profond rejaillissant sur les enfants. Ce sont aussi les familles les moins exposées à la solitude.

### ***Les mères seules plus âgées***

C'est une pauvreté durable, plusieurs indices révèlent qu'elle est bien ancrée, en particulier l'incapacité au travail pour raison de santé qui est fréquente et le fait que ces personnes reviennent régulièrement dans les accueils. Seules avec des enfants adolescents, ces mères rencontrent souvent des difficultés éducatives. Même si elles le souhaitent, retrouver un travail à cet âge est difficile.

Elles sont particulièrement isolées : ce ne sont plus les enfants qui les empêchent de sortir de chez elles, mais le handicap ou la maladie, parfois aussi le manque de moyens de transport et par-dessus tout le manque de moyens financiers (en particulier, arrêt des allocations familiales quand il ne reste plus qu'un enfant au foyer). Et leur isolement risque d'augmenter avec l'âge : tant que les enfants sont scolarisés, ils restent une occasion de lien social, mais plus ils grandissent, plus ils assument eux-

mêmes les démarches qui les concernent et moins leurs parents sont reliés à leur environnement. Et pour finir, ils quittent le foyer.

### ***Les femmes sans enfant***

On trouve dans ce groupe les femmes les plus âgées, vivant seules après le départ de leurs enfants

Leurs revenus et leur niveau de vie sont les plus élevés des cinq groupes, mais leur isolement est important, d'autant plus que le vieillissement pèse de façon irréversible sur tous les facteurs d'exposition à la solitude : veuvage, problèmes de santé, perte d'autonomie et de validité ; revenus parfois diminués à la suite du décès du conjoint avec les difficultés à conserver le même logement ; éloignement et disparition de l'entourage familial.

### **De mauvais passages ou un parcours ?**

Si l'on met à part les femmes vivant en couple, les quatre autres groupes se composent toujours en majorité de femmes seules, d'abord sans enfant, puis avec des enfants jeunes, puis avec des enfants adolescents, et enfin sans enfant. Leurs caractéristiques communes sont une activité professionnelle inexistante ou réduite, des ressources provenant en très grande partie de transferts sociaux et un grand isolement. Dès que des enfants sont présents, les services sociaux les accompagnent vers un logement stable et des ressources régulières, mais l'emploi qui assurerait leur autonomie est le plus souvent exclu : à cause du manque de formation et d'expérience, à cause des enfants lorsqu'ils sont petits, à cause de l'invalidité puis de l'âge. Dans tous les cas, le niveau de

formation des femmes rencontrées est plutôt faible et seules les plus jeunes poursuivent des études ou suivent des formations.

Combien parcourent intégralement et dans la solitude le chemin qui va de la grande précarité à la pauvreté ? En dehors des aides qui leur sont apportées pour assurer le quotidien, quels moyens met-on en œuvre et que leur propose-t-on pour leur permettre de sortir à temps de ce parcours ? Il semble parfois plus facile de les aider quand elles ne travaillent pas, mais cela peut compromettre leur avenir. Leur désir légitime d'élever leurs enfants ne peut qu'être respecté, mais il ne faudrait pas pour autant négliger de les accompagner vers une reprise d'activité, non seulement pour assurer une meilleure autonomie, mais aussi pour maintenir les liens sociaux et l'estime de soi. On peut penser que les problèmes de santé physiques ou psychiques que connaissent relativement tôt certaines des femmes rencontrées sont dus à l'usure provoquée par une vie difficile et triste.

## **Le RSA est-il neutre du point de vue du genre ?**

**Hélène Périvier**

Économiste, OFCE,  
Centre de recherche en économie de Sciences Po

Je suis très contente d'être ici pour vous parler de la façon dont les politiques publiques d'aide à la pauvreté peuvent être analysées dans une perspective sexuée, en tout cas voir comment ces dispositifs viennent en aide aux personnes pauvres et comment ils affectent différemment les femmes et les hommes.

J'entends ici par « dispositifs de lutte contre la pauvreté », l'ensemble des minima sociaux, ce qui est certes réducteur. En France le dispositif de lutte contre la pauvreté s'est construit un peu à l'image d'un millefeuille où progressivement, à mesure que l'on découvrait les nouvelles formes de pauvreté, on a ajouté des minima sociaux pour répondre à ces situations particulières. Et si on regarde les minima sociaux qui concernent les personnes dont on peut penser qu'elles sont aptes au travail, en tous cas elles sont en âge de travailler et considérées physiquement comme aptes à travailler, il y en avait avant l'introduction du Revenu de Solidarité Active (RSA), deux principaux – même si le système est en réalité plus compliqué – à savoir l'API (l'Allocation Parent Isolé) et le RMI (Revenu minimum d'Insertion). Un mot tout d'abord sur le contexte d'introduction de ces deux mini-

ma sociaux. Le premier, l'API, a été introduit à la fin des années 1970, et cela correspond à la reconnaissance de la pauvreté des personnes que l'on appelait souvent à l'époque des « filles-mères », désormais on parle des familles monoparentales. Bien qu'il existe un certain nombre de pères isolés pauvres, la plupart des parents isolés sont des femmes et donc cette Allocation Parent-Isolé est venue reconnaître que des mères isolées étaient en situation de grande pauvreté. Ce qui est tout à fait remarquable à propos de ce dispositif, c'est qu'à l'époque, en 1976, on ne pensait pas l'insertion de ces femmes dans l'emploi ; on ne s'est pas posé la question de savoir si en mettant en place l'API on allait les décourager à trouver un travail puisque d'une certaine façon leur rôle de mère justifiait la perception d'une aide spécifique. Les choses ont beaucoup changé depuis...

Le RMI, quant à lui, a été introduit à la fin de l'année 1988 pour contrer les effets du chômage de masse et du chômage de longue durée. Face au parcours sur le marché du travail extrêmement difficile pour certains individus, on s'est vu dans l'obligation de mettre en place un dispositif (plus précisément de généraliser au niveau national des dispositifs locaux), cette démarche s'apparente davantage à un revenu minimum jugé décent offert à toutes les personnes qui ne peuvent pas travailler ou suffisamment travailler pour obtenir un revenu suffisant. Si l'on regarde évidemment le profil des personnes au RMI, on va voir finalement autant d'hommes que de femmes, mais les raisons pour lesquelles ils perçoivent le RMI ne sont évidemment pas les mêmes. Cela rejoint tout à fait ce qui a été dit précédemment : les femmes vont être plus souvent là parce qu'elles ont des enfants à charge et

qu'elles sont seules, et les hommes sont plutôt des hommes isolés. Il y a évidemment quelques couples à chaque fois, mais disons que cela se structure grossièrement de cette façon.

Depuis 2009 le RSA a remplacé l'API et le RMI. On peut s'interroger pour voir en quoi cela change la situation de ces personnes, hommes et femmes, qui étaient pour des raisons différentes dans les dispositifs de minima sociaux. L'objectif du RSA est double : le premier est de lutter contre la pauvreté au travail et sur ce point, il faut évidemment faire le lien avec ce qu'a dit Sophie Ponthieux précédemment, c'est-à-dire que les indicateurs statistiques, aussi imparfaits soient-ils, servent à mettre en place des politiques publiques. Ces indicateurs masquent une partie de la situation réelle vécue par les individus et les familles, car ils reposent sur l'unité individuelle et familiale. Or le RSA est construit sur la base de ces indicateurs. Ce dispositif traitera dans les faits différemment les hommes et les femmes. Le deuxième objectif du RSA repose sur une stratégie de lutte contre la pauvreté : il s'agit de lutter contre la pauvreté par l'emploi, c'est-à-dire qu'à partir du moment où une personne va retrouver un emploi, elle va être sur le bon chemin et elle va pouvoir s'en sortir et sortir de l'état de pauvreté.

On peut avoir une autre lecture du renforcement de la place du travail dans le dispositif de lutte contre la pauvreté en France : on est passé d'une *coutume de la solidarité* - qui était d'aider les gens un peu inconditionnellement, qu'ils soient ou non sur le marché du travail - à une logique davantage fondée sur celle du *mérite*, c'est-à-dire que l'on aide les gens qui font leurs preuves, et no-

tamment qui font leurs preuves sur le marché du travail. Donc évidemment, il y a derrière cela, l'idée qu'il faut que les personnes aidées fassent des efforts pour s'en sortir. Mais, ce qui est intéressant, sans rentrer complètement dans le détail du dispositif qui est extrêmement complexe, c'est que l'on va voir que cette injonction au travail ne vaut pas pour les hommes comme pour les femmes et elle ne vaut pas de la même façon pour les femmes selon la situation dans laquelle elles se trouvent.

La loi sur le RSA introduit un nouveau seuil : *le seuil de droits et devoirs* qui exige qu'une personne qui touche le RSA-socle - c'est-à-dire l'ancien RMI - rentre dans un parcours volontariste de recherche d'emploi. Cette personne va devoir se prendre en main et faire les efforts nécessaires pour retrouver du travail. Qui est concerné par ce seuil de droits et devoirs ? On va voir que l'étau qui consiste finalement à contraindre les gens à trouver un emploi n'affecte pas les hommes et les femmes de la même façon.

D'abord, il y a tous les célibataires, c'est-à-dire les personnes qui vivent seules, sans enfant. Tous les célibataires, hommes ou femmes, sont affectés par ce resserrement de la contrainte. Donc quand on reçoit le RSA-socle, ou quand on a un faible revenu du travail, on est dans l'obligation d'aller rencontrer les services sociaux et les services de Pôle Emploi pour avoir une démarche proactive, essayer de retrouver un emploi et sortir finalement du dispositif du RSA. Donc dans ce cas, quand on est célibataire, qu'on soit homme ou femme, l'injonction à l'autonomie est la même.

Ensuite il y a les mères isolées. Pour les mères isolées, très longtemps comme je vous l'ai dit précédemment, on a considéré que l'obligation de travail n'était pas importante, puisqu'elles étaient mères avant tout et non pas travailleuses, donc finalement apportaient à la société tout autre chose : on n'exigeait pas d'elles qu'elles travaillent. Mais on est rentré dans une logique un peu différente pour des raisons qui peuvent être tout à fait, j'ai envie de dire, « louables » : c'est l'idée de ne pas les enfermer et de leur **proposer un parcours d'emploi qui les conduise vers l'autonomie**. Depuis un certain nombre d'années, un ensemble de mesures les visent spécifiquement de sorte à ce qu'elles puissent se réinsérer dans l'emploi. Lorsqu'elles touchent le RSA-socle ou lorsqu'elles ont un tout petit emploi, elles sont contraintes par le seuil des droits et devoirs de faire un effort particulier d'insertion. Mais la loi prévoit que les contraintes familiales doivent être évidemment prises en compte dans cette obligation de recherche de travail. Ce qui veut dire, en termes concrets, que pour toutes les femmes et les mères isolées qui ont des enfants de moins de 3 ans, à partir du moment où aucune solution de garde d'enfants n'est à leur disposition, évidemment on n'exige pas qu'elles travaillent. Donc la loi prévoit bien que lorsqu'il y a des problèmes de garde, cette personne n'est pas concernée par la recherche d'emploi obligatoire, elle peut tout à fait rester dans ce dispositif de RSA sans être proactive sur le marché du travail.

Mais que se passe-t-il pour les couples ? Quand on regarde le cas des couples, vous avez un certain nombre de couples qui touchent le RSA-socle et qui sont donc concernés par ce seuil des droits et devoirs, là on butte sur

l'incohérence que Sophie Ponthieux a soulevée précédemment, c'est-à-dire le mélange qui est fait entre le ménage et l'individu. Parce qu'encore une fois, qui est actif sur le marché du travail ? Qui recherche un emploi ? C'est une personne, ce n'est pas un ménage. Mais qui touche le RSA ? C'est un ménage, ce n'est pas une personne. Donc vous avez des ménages qui touchent le RSA-socle et donc normalement, la loi devrait prévoir que l'homme, comme la femme, se mettent dans une recherche active d'emploi puisqu'ils rentrent dans ce dispositif. D'une certaine façon, pour montrer que ce ménage « mérite » de toucher le RSA, les deux personnes doivent faire preuve de leur bonne volonté à vouloir se réinsérer. Or, selon la loi, s'il y a des contraintes familiales fortes, on peut tout à fait accepter que l'une des deux personnes ne rentre pas dans ce périmètre. Lorsque l'on discute avec des travailleurs sociaux du cas des couples de RSA, très souvent, ils admettent qu'ils regardent en priorité les potentialités qu'a l'homme de pouvoir retrouver un travail. Les problèmes doivent être réglés les uns après les autres. Donc finalement, pour ces femmes en couple, on n'est pas du tout dans l'état d'esprit d'une réinsertion immédiate dans l'emploi et, disons, d'une idée de mérite. Finalement, si le mari « fait son travail », cela suffira pour que cela justifie que ce ménage puisse toucher le RSA. Et il reste enfin tout un ensemble de couples qui ne touchent pas le RSA-socle mais qui touchent tout de même du RSA – ce qu'on appelle le RSA-chapeau – et qui, eux, ne sont pas concernés par le seuil des droits et devoirs. Ce qui veut dire qu'un couple touche ce RSA-chapeau lorsqu'ils ont une organisation traditionnelle, où Monsieur travaille mais ne gagne pas

beaucoup d'argent et où Madame ne travaille pas, on n'exige absolument rien de cette femme inactive et on légitime parfaitement le fait que ce couple touche le RSA parce que, tout simplement, ils sont pauvres. Et on pourrait très bien poser la question : et si Madame travaillait ? Ce couple ne serait plus pauvre et donc pourrait sortir du dispositif ? Cette question, on ne se la pose pas parce qu'encore une fois, on voit encore le rôle des femmes comme étant « mères avant tout », puis éventuellement sur le marché du travail, et donc ce dispositif public s'assoit sur ce qu'on peut appeler « l'employabilité » de l'homme et la « maternabilité » de la femme. Encore une fois, qu'en vous regardez tous les cas que je vous ai évoqués rapidement, finalement pour la femme, l'injonction à l'autonomie dépend de sa situation familiale : si elle est seule, alors elle est employable et elle doit trouver du travail ; si elle a des enfants seule, elle va faire de son mieux mais si on n'arrive pas à lui trouver une solution pour ses enfants, on acceptera qu'elle ne travaille pas ; si elle est en couple et que son conjoint travaille, on ne va rien exiger d'elle. Finalement, quand on regarde le parcours de ces femmes, si jamais elles se séparent de leur conjoint, elles tombent dans la première catégorie. Alors que pendant longtemps, quand elles étaient en couple, on n'exigeait pas qu'elles s'insèrent sur le marché du travail, une fois séparées de leur conjoint, elles rentrent dans le périmètre des droits et devoirs et elles doivent être autonomes.

Finalement, ce que j'avais dit de façon un peu rapide, c'est que cette injonction faite aux femmes par l'intermédiaire de qui est appelée « solidarité active », c'est finalement « travaille ou marie-toi » : soit tu travail-

les et tu vis seule, soit tu te maries, si tu as un conjoint qui subvient à tes besoins, on ne te demandera rien de particulier de ce point de vue-là. Ceci est évidemment lié à une confusion entre le couple/l'individu, l'emploi/la pauvreté. Comment sortir de la pauvreté par l'emploi, c'est évidemment quelque chose de très compliqué.

Pour finir et pour conclure rapidement, il faut remettre ce dispositif du RSA dans le contexte actuel de la crise, bien évidemment, parce que tout ce que je viens de vous décrire s'avère complètement neutralisé par un marché du travail atone qui n'est pas du tout en mesure d'accueillir les hommes qui étaient dans le dispositif du RSA. À ce titre je voudrais juste citer une étude de l'OFCE qui avait été faite pour l'Observatoire National de la Pauvreté et qui montrait que pour cent chômeurs supplémentaires sur le marché du travail, il fallait s'attendre à avoir quarante-deux personnes pauvres en plus. Évidemment, pas forcément tout de suite, mais il va falloir s'attendre à un retour de bâton de cette crise que nous traversons et dont nous ne mesurons pas encore complètement les effets et encore moins les effets sexués. Mettre en place une politique de lutte contre la pauvreté en misant sur une stratégie de retour à l'emploi, n'est absolument pas crédible dans la situation socio-économique que nous vivons actuellement.

## **Troisième Table ronde**

### **L'enjeu des retraites : une occultation des femmes insupportable**

## Réforme des retraites : la révolte des femmes

Annie Junter

Juriste UEB-Rennes 2-CRESS-Lessor

La question des femmes s'est invitée dans la réforme des retraites et c'est tant mieux puisque cela fournit une occasion de mettre sur la place publique les inégalités professionnelles dont elle est un révélateur et un amplificateur. Celles et ceux qui scrutent en permanence les données relatives à la situation respective des femmes et des hommes sur le marché du travail ne sont pas surpris par la soudaine révolte des femmes. Elle sommeillait tapie au fond des injustices criantes que représentent les plafonds de verre, voire de fer, les écarts de salaire stagnants comme l'eau croupie au fond d'une marre d'indifférence, les durées de chômages sans issues, les temps partiels trop sexués, voire sexistes, les minima sociaux conjugués au féminin, leur sous représentation dans les lieux de décision surtout quand ils les concernent, les discriminations entourant la grossesse, les salaires...

Les raisons de la colère des femmes sont nombreuses et l'on pourrait même s'étonner qu'elle n'ait pas explosé plus tôt, tellement ces inégalités sont intolérables alors que les travailleuses sont de plus en plus diplômées et que leurs comportements d'emploi se sont quasiment alignés sur ceux des hommes, sans compter les mutations professionnelles auxquelles elles ont largement participé

trop souvent sans contreparties et que dire du partage du travail qu'elles paient comptant, mais sans intérêts.

Il suffit de se pencher chaque année sur les *chiffres clé* de l'égalité (on devrait dire des inégalités de l'INSEE) pour en avoir une idée précise, mais une fois passé les quelques émois médiatiques consacrés à ce bilan rigoureux qui étale la recomposition des inégalités, il sombre dans une forme de tolérance sociale drapée du sentiment que *les différences femmes - hommes seraient naturelles, éternelles et universelles*.

Pourquoi la réforme des retraites a-t-elle des allures de goutte qui ferait déborder le vase trop plein des inégalités professionnelles ? Pour trois raisons entre autres :

- La première a trait au discours sur la méthode : en effet les femmes bénéficiaient de certains avantages particuliers dans la fonction publique et dans le régime général quand elles avaient élevé des enfants jusqu'à leur seizième anniversaire et quand elles avaient eu trois enfants. D'inspiration nataliste, ces mesures destinées à protéger la maternité au temps où les femmes étaient considérées comme des « travailleuses d'appoint » devaient finir par être revisitées pour tenir compte des changements intervenus depuis leur adoption. Ne voyant rien venir, des hommes s'en sont chargés en les réclamant pour eux-mêmes au nom de l'égalité des droits dont ils se prétendaient exclus. Sans surprise des tribunaux leur ont donné raison. Craignant que l'invasion soudaine des pères creuse le déficit de la Sécurité sociale et des régimes de pensions civiles, les pouvoirs publics ont décidé de modifier ces avantages en les réduisant et en les divisant par

deux (Majoration de Durée d'Activité (MDA)), voire de les supprimer (les avantages retraite des mères fonctionnaires de trois enfants ayant 15 ans de service à partir de 2012)<sup>1</sup>. Le problème vient de ce que la brutalité de ces révisions ne s'est accompagnée d'aucune étude d'impact digne de ce nom et que la question du partage des responsabilités familiales et professionnelles entre les pères et les mères qui sert de toile de fonds à ces mesures n'a pas été abordée frontalement, ni débattu. Ces avantages particuliers sont-ils encore des amortisseurs d'inégalités ? Pour combien de femmes ? Et pour combien de temps ? Avant de les condamner il aurait fallu se donner les moyens de répondre à ces questions par de vraies études et adopter les solutions adaptées aux résultats recueillis. Un consensus s'est installé depuis 2004 autour de l'idée qu'il fallait partager les avantages particuliers entre pères et mères au titre de l'éducation des enfants, mais sur quelles bases repose-t-il ? Le risque de recours en discrimination directe des hommes vaut-il plus que le risque de recours en discrimination indirecte que pourraient exercer des femmes estimant qu'elles paient deux fois pour l'exercice des responsabilités familiales : une fois dans l'emploi, une fois à la retraite ? L'Observatoire de la parité avait attiré l'attention depuis 2009 sur l'exploration d'autres voies possibles après étude d'impact en allant regarder du côté des actions positives compensatrices et

<sup>1</sup> Note publiée sur le site : [www.observatoire-parite.gouv.fr/présentation/retraites](http://www.observatoire-parite.gouv.fr/présentation/retraites) et Note Annie Junter, Michel Miné, *Le Monde* du 20 novembre 2009 « Maintenir la MDA en tant qu'action positive ».

temporaires... mais il fallait un peu de temps et de courage.

- La deuxième raison de la colère vient des inégalités professionnelles qui s'accumulent tout au long de la vie professionnelle et qui épargnent peu de femmes, pour ne pas dire aucune, quel que soit leur secteur d'activité : public ou privé, leur catégorie socioprofessionnelle, leur grade, leur âge, leur nombre d'enfants, leur situation matrimoniale... Ces inégalités sont telles, que les mots pour les dire sont passés dans le langage courant : ségrégations horizontale, verticale du travail, plafonds de verre, plancher collant, temps partiel... Le calcul de la retraite reposant sur le salaire annuel moyen des 25 meilleures années de cotisations dans le régime général et sur les 6 derniers mois dans la fonction publique, se trouve forcément affecté par ces inégalités professionnelles ; et notamment par d'importants écarts salariaux qui stagnent depuis plus de 35 ans, depuis 1972, date à laquelle la question a été abordée par le droit. Certes toutes les femmes ne sont pas affectées de la même manière, mais si l'on s'en tient à l'étude de leurs droits propres à la retraite, le Conseil d'orientation des retraites et la CNAV ont mis en évidence pour celles nées en 1945, 1955, 1965, des données qui attestent du maintien d'écarts significatifs avec les hommes. Au-delà, nous sommes condamnées à faire des supputations en l'absence de données fiables dont le besoin est urgent pour éviter les spéculations à tort et à travers. Dans ce contexte, comment imaginer que les femmes ne soient pas inquiètes par une réforme qui agit sur la durée de cotisations et le report de l'âge d'accès à la retraite de base ? Si elles ont la durée de cotisations requise, mais pas l'âge vont-elles devoir prolonger les iné-

galités sans contreparties ? Le jeu vaut-il la chandelle de l'usure professionnelle que subissent certaines ? Si elles ont l'âge mais pas la durée de cotisation requise : que choisir ? Décote ou continuer à travailler plus longtemps sur fonds d'inégalités salariales ?

Quelle femme peut sérieusement penser que le temps partiel qu'elle a choisi ou l'emploi partiel qu'elle subit sera sans incidence sur sa carrière, son salaire, ses droits propres à retraite en l'absence de surcotisation obligatoire ? Aucune, si l'on veut bien considérer les femmes comme des travailleuses et des citoyennes à part entière et pas uniquement à travers le prisme de la conjugalité et de la maternité. Au nom de *l'inquiétude des mères* un répit a été accordé aux salariées nées entre 1951 et 1956 à condition d'avoir eu trois enfants, mais le problème des inégalités professionnelles ne s'arrête pas à la frontière de la maternité et concerne les femmes dans tous les régimes.

- La troisième raison de la colère des femmes est l'espoir déçu ! Depuis la loi du 23 mars 2006 relative aux inégalités salariales, des mesures volontaristes étaient annoncées pour supprimer les écarts salariaux d'ici le 31 décembre 2010 par la voie de la négociation obligatoire suivi en cas d'insuffisance d'un projet de loi destiné à sanctionner les entreprises récalcitrantes. Le programme était ambitieux, mais il avait le mérite d'être encadré et enfermé dans un calendrier. L'échéance a été dépassée. Le rapport Grésy a fourni un bilan peu amène, l'heure devait être au projet de loi portant les sanctions annoncées. En lieu de quoi, les femmes vont devoir se contenter d'un article de la réforme des retraites dont l'esprit et la lettre sont très en deçà de l'ambition affichée en 2006 et parfois même en

recul par rapport aux textes antérieurs de 1983 et 2001 relatifs à l'égalité professionnelle. Le compte n'y est pas, l'ampleur et la permanence des inégalités salariales justifiaient une autre approche.

Il faudrait ajouter au propos, les colères spécifiques des agricultrices, des artisanes, des commerçantes, des professions libérales dont - à dire le vrai - on ne sait pas grand-chose des inégalités qu'on peut supputer ici et là au hasard d'un article qui nous apprend qu'enfin les agricultrices seront dotées d'un régime de retraite complémentaire obligatoire, que le remboursement des avances sur succession sera reconsidéré. Mais quid de l'évaluation précise de l'option statutaire accordée dans les années quatre-vingt ? Comment se répartit-elle entre les statuts de co-exploitantes, de salariées, de collaboratrices ? Quelles cotisations pour quelles retraites ? Comment s'est effectué l'affranchissement réclamé par rapport aux régimes matrimoniaux ? Que dire des impacts des séparations sur les retraites ?

La liste des questions Retraite que se posent les femmes est longue et le projet de réforme en cours d'examen n'en n'aborde qu'une petite partie, sans vraie étude d'impact à moyen terme il donne quelques réponses partielles et partiales en jouant d'une partition trop connue et de très mauvais goût qui divise les femmes et les hommes et les femmes entre elles !

## L'enjeu de l'égalité entre les hommes et les femmes pour financer les retraites

Christiane Marty

ATTAC

Je tiens d'abord à rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif politique à part entière. Le fait de constater comme je vais le faire, qu'elle est en plus « financièrement rentable » ne lui apporte aucun supplément de légitimité. Ceci étant, pourquoi se priver de faire état de cet argument dans une société où domine actuellement la logique du profit ?

Mon intervention comporte deux parties, un rappel concernant la situation sur les inégalités de retraite, les effets de la réforme sur les femmes et la présentation de quelques mesures correctrices indispensables à court terme. La seconde partie comprend des propositions à moyen terme qui à la fois améliorent l'égalité entre hommes et femmes et le financement des retraites.

### Rappel de la situation

#### *Inégalités de retraite*

Les femmes sont à la fois moins souvent en emploi que les hommes, plus souvent au chômage, dans les emplois peu qualifiés et dans les bas salaires. Assumant majoritairement la charge des enfants et les soins aux personnes dépendantes, les femmes se retrouvent prépondérantes

dans l'emploi à temps partiel et leurs carrières professionnelles sont plus courtes que celles des hommes. Chacun de ces faits a une responsabilité dans la construction des inégalités de pension entre les hommes et les femmes, contrairement donc à ce qu'affirme Eric Woerth, ministre en charge du dossier retraites, qui souhaite renvoyer le problème des inégalités de retraite à la seule question des inégalités de salaire !

#### *La retraite non seulement reproduit les inégalités de salaire, mais elle les amplifie*

Le salaire moyen des femmes, tous temps de travail confondus, représente 73 % de celui des hommes, ou bien, dit autrement, le salaire moyen des hommes est supérieur de 37 % à celui des femmes (2006). Concernant les seuls emplois à temps complet, le salaire moyen des femmes du secteur privé et semi-public représente 81 % de celui des hommes. La pension moyenne des femmes, tout compris c'est-à-dire en incluant les dispositifs familiaux, représente seulement 62 % de celle des hommes. Il y a donc bien une amplification des inégalités. Sans les dispositifs familiaux, la pension des femmes représente moins de la moitié de celle des hommes. Ce qui montre bien que ces dispositifs sont indispensables, mais encore insuffisants pour compenser les inégalités de pension. Contrairement, là encore, aux affirmations du gouvernement qui a noté, dans le dossier du projet de loi : « *Les femmes bénéficient de nombreux dispositifs de solidarité au sein de nos régimes de retraite, qui [...] compensent efficacement l'impact des enfants* ». Je n'aborderai pas la question des dispositifs familiaux ici.

***Carrières plus courtes***

Même si l'écart entre les durées de cotisation validées par les hommes et les femmes tend régulièrement à se réduire au fil des années, on est encore loin de l'égalité : les femmes récemment parties en retraite avaient validé 20 trimestres de moins que les hommes, soit 5 ans. Une annuité qui manque par rapport à la durée de cotisation exigée entraîne une décote de 5 % sur la pension, un manque de 5 annuités représente donc un abattement de 25 % sur une pension déjà plus faible, puisque proratisée. Eric Woerth ment lorsqu'il affirme qu'« *aujourd'hui les femmes ont au moins autant de trimestres validés que les hommes* » (présentation du projet de loi le 15 juin 2010).

***La responsabilité du temps partiel dans les inégalités de pension***

Le temps partiel concerne un tiers des femmes actives (et 8 % des hommes). Il est très pénalisant pour leur vie professionnelle comme pour leur retraite. Le montant de la pension est calculé d'après le montant des salaires perçus : une carrière à mi-temps donnera une demi-pension. De plus, le temps partiel est pénalisant pour la durée de cotisation validée dans le cas où les contrats sont courts (inférieurs à 15 heures par semaine), ce qui concerne tout de même 550 000 femmes.

***La « réforme » 2010 pénalise plus fortement les femmes***

Alors que le gouvernement annonce faire une réforme au nom de l'équité, non seulement la réforme ne prend pas en compte les inégalités entre les femmes et les hommes, mais elle pénalisera plus fortement les femmes avec le report des bornes d'âge comme avec la poursuite de l'allongement de durée de cotisation. Le report de 65 à 67 ans de l'âge dit du taux plein (celui auquel la décote pour annuité manquante ne s'applique plus) touchera en effet beaucoup plus les femmes puisque, du fait de leur carrière trop courte, elles sont déjà aujourd'hui 3 sur 10 à attendre 65 ans pour pouvoir liquider leur retraite sans décote, contre un homme sur 20. Le Conseil d'orientation des retraites l'a d'ailleurs pointé : « *les décalages de la date de départ en retraite seront plus importants chez les femmes que chez les hommes* ». De même, l'allongement de la durée de cotisation les touche plus particulièrement puisqu'une proportion beaucoup plus forte de femmes que d'hommes devra, soit prendre leur retraite à un âge plus tardif (avec les difficultés notoires d'emploi des seniors), soit subir une décote plus forte, puisqu'elles sont en moyenne encore plus éloignées que les hommes de la durée exigée. On peut remarquer que déjà aujourd'hui, la décote concerne plus de femmes que d'hommes, en absolu comme en relatif (CNAV, 2009), et que l'ampleur de cette décote est beaucoup plus forte pour les femmes. C'est sur la base de ces deux constats qu'ATTAC a établi un dossier et organisé en septembre 2010 une démarche de saisine<sup>1</sup> de la Halde (Haute autorité de lutte contre les

<sup>1</sup> A la date de parution de cet article, on ne connaît pas encore la

discriminations et pour l'égalité) pour discrimination indirecte envers les femmes, et a fait appuyer cette démarche par des députés de différents partis (PCF, PG, Europe Ecologie-les Verts et PS).

### *Mesures correctrices à court terme*

Compte tenu de la précarité croissante et du risque de paupérisation des retraité-e-s (le risque de pauvreté est aggravé chez les femmes seules, et cela est vrai dans toute l'Union européenne : un quart des femmes retraitées isolées vivent sous le seuil de pauvreté), il est urgent de prendre certaines mesures correctrices.

Sur les salaires : malgré plusieurs lois et décrets sur l'égalité salariale, les inégalités persistent, notamment parce qu'il n'y a aucune sanction prévue pour non-respect des lois.

- Pénalisation financière (dissuasive) des employeurs **pour absence de résultats en matière d'égalité**, et non simplement pour absence de rapport ou absence de plan d'action.
- Augmentation des salaires des femmes à titre de rattrapage des inégalités. Il existe un écart de 5 % a minima entre les salaires des femmes et des hommes qui est dû à une pure discrimination. Cet écart a été reconnu par le Medef dans un accord interprofessionnel signé en 2004. Une augmentation du salaire des femmes (a minima 5 %) à titre d'action positive est donc à la fois légale et légitime. L'égalité ne se décrète pas, l'histoire montre qu'elle

---

réponse de la Halde à cette saisine.

avance grâce aux luttes des femmes. Il s'agit ici d'une mesure assez radicale, légitimée par la nécessité de combattre l'absence de volonté politique constatée jusqu'à présent.

Sur le temps partiel : compte tenu du fait que le temps partiel est pénalisant pour les salarié-e-s mais très bénéfique pour les employeurs (flexibilité de l'emploi, meilleure productivité d'une heure de travail à temps partiel qu'à temps complet, qui est appropriée en totalité par l'entreprise) :

- Obligation pour les employeurs de salarié-e-s à temps partiel, de cotiser sur la base d'un temps plein.
- Possibilité de passer à temps plein pour toute personne à temps partiel qui en fait la demande.

Sur les faibles pensions :

- Revalorisation du minimum contributif, et instauration d'un minimum équivalent dans le régime de retraite complémentaire Arrco.
- Suppression de la décote, très pénalisante pour les femmes, c'est-à-dire fusion de l'âge légal de départ à la retraite et de l'âge dit du taux plein.

Pour les carrières courtes :

Depuis la loi de 1993, le montant de la pension dans le régime général est calculé sur la base des vingt-cinq meilleures années au lieu des 10 meilleures années auparavant. Cette disposition a fortement touché les femmes, puisque leurs carrières sont plus courtes et que l'élargissement de la période prise en compte oblige à intégrer dans le calcul une part supérieure de « mauvaises

années ». Notre proposition doit être, avant tout, de revenir au calcul sur les 10 meilleures années. Mais il faut en plus, et quel que soit le nombre des meilleures années retenues (25 actuellement, ou retour à 10) adapter ce nombre d'années au prorata du nombre d'années d'activité réalisée.

- proratisation du nombre des meilleures années à la durée effective de la carrière. Exemple : prenons le cas actuel d'un calcul fait sur les 25 meilleures années, et l'hypothèse d'une durée exigée de cotisation de 40 ans : alors, pour une personne n'ayant que 20 annuités validées, soit la moitié de la carrière complète, le calcul du montant de la pension devrait se faire sur la base d'un salaire moyenné, non pas sur 25 années, mais sur la moitié de 25, soit sur les 12 meilleures années.

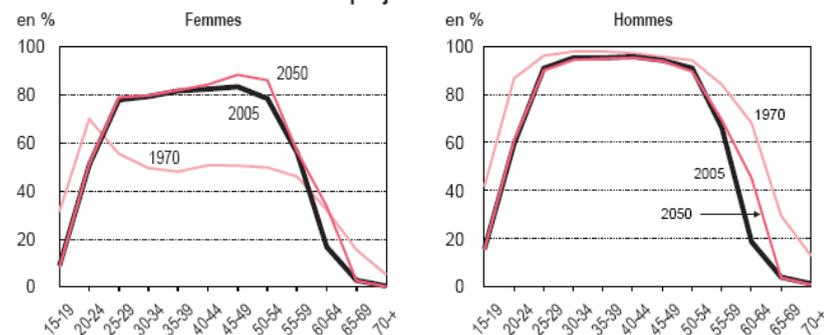
### Propositions à moyen terme, enjeu de l'égalité

Ces propositions améliorent à la fois la situation des femmes et l'égalité hommes-femmes, et le financement des retraites. Elles se basent sur la nécessité de l'autonomie financière des femmes, encore plus cruciale aujourd'hui du fait de l'évolution des modes de vie : de moins en moins de couples mariés, plus de concubinages, de Pacs, divorces, mères isolées, couples homosexuels, etc.

### Accès des femmes à l'emploi, et à l'emploi à temps complet

Le premier point concerne donc l'accès à l'emploi des femmes. Regardons les taux d'activité des femmes et des hommes, et plus précisément ceux utilisés dans les projections du Conseil d'orientation des retraites (COR) pour la période allant jusqu'à 2050. Ce sont ces projections qui servent à calculer le fameux ratio « cotisants sur retraités » dont on nous annonce une baisse catastrophique.

③ Taux d'activité\* observés et projetés



\* L'activité considérée ici est une moyenne annuelle. Ainsi, un jeune en formation initiale peut aussi contribuer aux ressources en main-d'œuvre le temps de « boulots d'été ».

Source : enquêtes Emploi, projection de population active 2006-2050, Insee.

On constate sur ces graphes qu'il y a eu entre 1970 et 2005 une forte augmentation des taux d'activité des femmes, dus en effet à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Mais les taux des femmes restent en 2005 inférieurs de 15 points environ à ceux des hommes sur la plage 25-55 ans (avec respectivement des taux de 80 % et 95 %). Or on constate que le COR ne projette aucune amélioration de ce taux entre 2005 et 2050, excepté ponctuellement dans la tranche au-dessus de 50 ans. Le

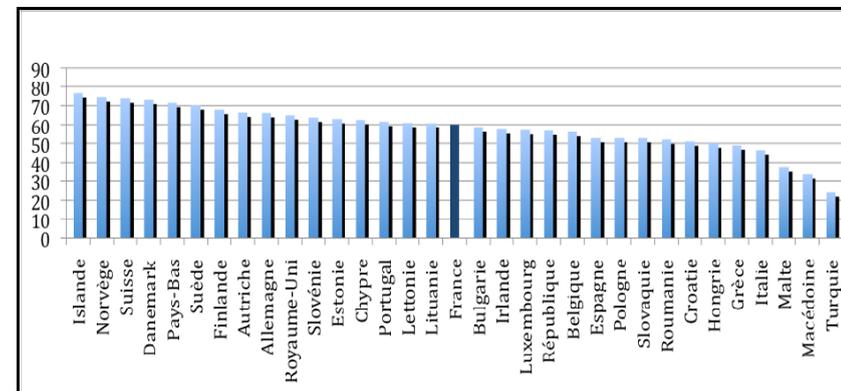
scénario pérenne ainsi une différence de 15 points que rien ne justifie. Cela signifie renoncer à toute politique pour remédier aux inégalités existantes et entériner l'actuel partage très inégal des tâches entre les sexes, responsable des inégalités d'accès au marché du travail. Cela signifie aussi priver les caisses de retraite d'un fort potentiel de cotisantes.

### *L'emploi des femmes, cercle vertueux*

On sait pourtant que des politiques adaptées permettent facilement de lever les obstacles à l'emploi des femmes. S'il est un domaine où jouent à fond les effets incitatifs ou au contraire dissuasifs des politiques, c'est bien celui de l'activité des femmes. Contrairement aux idées reçues, une plus grande activité des femmes n'est pas cause de chômage mais, à l'opposé, est créatrice d'activités nouvelles. En créant des services de gardes d'enfants, d'accompagnement des personnes dépendantes, qui ont vocation à être des services publics, on lève les obstacles qui empêchent souvent les femmes de travailler, ou qui les cantonnent dans l'emploi à temps partiel, et on crée des emplois – qui doivent s'adresser aux hommes comme aux femmes – bénéfiques à toute la société en étant tournés vers la satisfaction des besoins sociaux. Les qualifications de ces emplois doivent être reconnues, et la qualité des prestations améliorée. L'activité des femmes agit comme un cercle vertueux autour de la création d'emplois à forte utilité sociale, de l'amélioration du volume de cotisations et de l'égalité entre les sexes.

### *Les performances très moyennes de la France dans l'Europe*

La France dispose de larges marges de manœuvre dans le domaine de l'emploi des femmes. La comparaison des taux d'emploi des femmes dans les pays européens est instructive. La France vient au 17<sup>ème</sup> rang seulement, avec un taux d'emploi inférieur de plus de 13 points à celui des pays comme l'Islande ou la Norvège (pays qui ne représentent pas pour autant un idéal indépassable en matière d'égalité entre les sexes) et inférieur également à celui de pays comme la Slovénie ou Chypre, qui ne sont pas réputés particulièrement égalitaires. Cela témoigne des marges de progrès possibles pour améliorer le taux d'emploi. Cette amélioration doit porter sur un emploi de qualité, à temps complet, à l'opposé des formes atypiques et précaires qui caractérisent aujourd'hui de très nombreux emplois, particulièrement ceux des femmes.



Graphique réalisé à partir de données Eurostat, 2009

Le calcul montre que si le taux d'emploi des femmes (un peu différent du taux d'activité, mais aussi pertinent pour

la démonstration) était égal au taux d'emploi des hommes tel que projeté par le COR, il y aurait selon les années et les hypothèses de chômage entre 1,2 et 2 millions de femmes en plus sur le marché du travail, qui représenteraient donc autant de cotisations supplémentaires pour les caisses de retraite. Il n'y aurait alors plus de dégradation du ratio de dépendance économique, défini comme « personnes en emploi/personnes hors emploi », par rapport aux années 1990.

En résumé, les chiffres alarmistes sur la soi-disant baisse insupportable de ce ratio, censée légitimer une nouvelle régression des retraites, émanent d'un scénario politiquement inacceptable par rapport à l'exigence d'égalité entre les hommes et les femmes. Il n'y a aucune fatalité liée à la démographie, l'essentiel de son évolution dépend de choix politiques. Mais autant est présente dans le débat public la question de l'emploi des jeunes ou de celui des seniors, autant l'emploi des femmes reste une piste totalement occultée.

### *Égalité salariale*

Quel serait l'impact de l'égalité salariale sur le financement des retraites ? L'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 27 %. Les inégalités salariales représentent alors plus de 10 % de la masse salariale, ce qui correspond à minima à 10 % du montant des cotisations (approximativement). Sur la base de 2008, cela représente donc un manque à gagner pour les caisses de retraite de 25 milliards d'euros, à comparer au montant du déficit de ces caisses qui s'élevait la même année à 30 milliards d'euros. On voit donc l'enjeu pour le finan-

cement des retraites, de la seule égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### *La réduction du temps de travail*

Le bouclage du financement des retraites n'est pas subordonné à un niveau minimum de croissance, comme l'assurent certains, mais à une meilleure répartition des richesses produites (je rappelle seulement que le partage de la valeur ajoutée entre masse salariale et profits s'est fortement déplacé en faveur des profits depuis les trente dernières années, et qu'il est possible et nécessaire de revenir là-dessus) mais aussi à une meilleure répartition du travail.

Le discours dominant aujourd'hui incite à « travailler plus pour gagner plus », en contradiction totale avec les possibilités offertes par le marché du travail (plus de 1,2 million de personnes à temps partiel imposé, femmes essentiellement, souhaiteraient fortement passer à temps complet...). À l'opposé de cette logique, nous avons besoin d'une véritable réduction du temps de travail, pour partager le travail entre tous et toutes, pour réduire le chômage, pour réduire l'emploi à temps partiel subi ou « choisi sous contrainte » en permettant à tous et toutes de travailler à temps complet mais réduit.

Avoir plus de temps libre répond à l'aspiration d'une majorité de personnes (plus fortement encore des femmes), et pose les bases pour un vrai projet de transformation sociale. Il s'agit d'avoir plus de temps libre pour les amis, la famille, le partage égal des tâches domestiques et parentales entre les hommes et les femmes. Pour per-

mettre de s'engager dans la vie associative, politique, citoyenne. Permettre de nouveaux rapports sociaux plus égalitaires et moins subordonnés au travail.

Enfin la réduction de temps de travail, hebdomadaire et plus largement tout au long de la vie, est un des moyens de redistribuer aux salarié-e-s les gains de productivité. Cette option permet de réduire la part des gains de productivité consacrés à l'accroissement de la production et de la consommation. À l'heure d'un épuisement des ressources de la planète et des dangers d'une croissance productiviste, elle oblige à questionner la nature de ce que la société produit et à se tourner en priorité vers la satisfaction des besoins sociaux. Les femmes ont tout intérêt à mettre ces questions au centre du débat, elles sont les premières concernées à la fois en tant que bénéficiaires – puisque la charge des besoins sociaux retombe sur elles lorsque l'État s'en désengage - et en tant qu'employées, puisque ce sont encore des secteurs et des métiers essentiellement occupés par des femmes, et qu'il y a urgence à construire des filières qualifiantes et mixtes pour ces services.

## **Conclusion**

À travers le modèle de retraite et à travers son financement, ce sont des choix fondamentaux de société qui sont en jeu : quelle conception de la solidarité, des rapports de genre, du partage des richesses et du temps de travail ? La question de la retraite des femmes ne peut pas être considérée comme une question annexe ou subsidiaire de celle des retraites. La réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi et les salaires repré-

sente un énorme potentiel pour améliorer (voire résoudre) le problème du financement des retraites. Pourtant cette question de l'emploi des femmes reste absente du débat politique mais aussi, trop souvent, des préoccupations syndicales. À nous de la faire connaître et de la poser dans les négociations syndicales comme dans le débat public.

## Rien n'est jamais acquis pour les femmes

Danielle Bousquet

Assemblée des femmes

Rien n'est jamais acquis pour les femmes et la précarité marque chacune de leurs avancées. Le gouvernement vient de confirmer la règle alors que pour la première fois et de manière flagrante, étaient mises en évidence lors du débat sur les retraites les discriminations auxquelles elles sont soumises tout au long de leur vie.

Cette question révèle l'état de la société, autant que les réformes envisagées dans ce domaine traduisent des choix de société. Et notamment, elle révèle les inégalités femmes-hommes et pose la question des solutions pour les éliminer.

### Constat en 3 chiffres

- **Les retraites des femmes sont inférieures de près de 40 % à celles des hommes.** De 42 % en droits propres – selon la DRESS entre 2003 et 2008 – et de 38 % si l'on inclut les droits dérivés (pensions versées aux veuves au titre de la retraite de leur mari décédé) – selon la DRESS en 2004.
- **Plus de la moitié des femmes retraitées touchent une pension inférieure à 900 €.**

- **les femmes valident vingt trimestres de moins que les hommes.** Seulement 44 % des femmes ont effectué une carrière complète contre 86 % des hommes (*Source* : Conseil d'Orientation des Retraites, 6<sup>ème</sup> rapport.)

Cette différence de traitement est le résultat des inégalités professionnelles nombreuses qui se cumulent TOUT au long de la carrière du fait de la persistance d'une société marquée par la domination d'un sexe sur l'autre : inégalités salariales, précarité du marché du travail féminin (temps partiel, CDD), interruptions de carrière pour élever des enfants ou faire face à d'autres aléas de la vie familiale (enfant malade, personne âgée dépendante, etc.).

Si l'activité des femmes de 25 à 49 ans n'a cessé de se développer pour atteindre 82 % en 2006 contre 46 % en 1962, cette progression n'a qu'un impact modéré sur le niveau des pensions, et ce pour quatre raisons principales :

- l'apparition du chômage de masse qui est passé pour les femmes sur la même période de 3 % à 9,5 % ;
- le développement du travail à temps partiel qui concerne aujourd'hui 30 % des femmes salariées contre 8 % de leurs homologues masculins ;
- la persistance de périodes d'inactivité fréquentes, liées d'une part à leur exposition aux contrats précaires, et d'autre part à la préférence pour l'inactivité féminine notamment en cas de naissances d'enfants (le taux d'activité à temps plein tombe à 30 % pour les mères de deux enfants et à 15 % pour les mères de trois enfants).

Cela se traduit pour les femmes par une baisse de 11 % du salaire pour chaque année d'interruption (*Source* : Dominique Méda, sociologue, dans *Alternatives Économiques* n° 293 de juillet-août 2010) ;

- la persistance d'un écart salarial de 27 % entre les femmes et les hommes (19 % pour les seuls temps pleins) et dont la réduction stagne depuis les années 1990. À ce sujet, la loi de mars 2006 a fixé au 31 décembre 2010 l'échéance avant laquelle les entreprises doivent avoir négocié en vue de l'annulation de l'écart de rémunération entre les sexes... On en est loin ! Mais plutôt que de sanctionner les entreprises qui n'auront pas négocié, le gouvernement a préféré introduire à l'article 31 du projet de loi sur les retraites une sanction pour les seules entreprises qui ne produisent pas de rapport sur la situation des hommes et des femmes en entreprise. C'est un immense recul, et une façon de se croire débarrassés du problème de l'égalité professionnelle !

Le volume d'heures réellement travaillées progresse donc en réalité nettement moins rapidement que le taux d'activité des femmes, tout comme le niveau de rémunération de ces heures. De ce fait, les droits à retraite qu'une femme acquiert directement par son travail (pension hors droits familiaux et dérivés) ne représentent en moyenne que 58 % des droits acquis par un homme.

Les modes de calcul des pensions de retraite s'avèrent par ailleurs particulièrement pénalisants pour les femmes. Ainsi, pour prendre quelques exemples :

– les périodes d'inactivités liées à la naissance d'un enfant et donnant droit à l'AVPF ne sont comptabilisées que sur la base d'un salaire minimum, réduisant méca-

niquement le salaire moyen de référence pour le calcul des pensions ;

- la nécessité de cotiser 800 heures équivalent SMIC pour valider quatre trimestres d'assurance, sans possibilité de report pénalise les travailleurs à temps très partiel (moins de 38 % du temps plein, comme c'est par exemple fréquemment le cas dans les emplois de service à la personne) qui peuvent perdre le bénéfice de plusieurs semaines de travail et de cotisation ;
- les mécanismes de décote frappent de plein fouet les femmes qui comptent en moyenne vingt trimestres validés de moins que les hommes.

Le divorce pénalise d'autant plus durement les femmes qu'elles ont été inactives, tandis que les femmes vivant en union non maritale perdent le bénéfice des droits dérivés, soit 30 % du total des pensions versées aux femmes...

Ce constat inégalitaire est l'héritage d'un système bâti dans un contexte social et sociétal antérieur aux mouvements pour l'égalité femmes-hommes. Notons également la diversité des situations selon les femmes entre elles.

#### *Un mouvement de réduction des écarts très très lent*

Selon les projections, en 2040-2050 les retraites des femmes resteront inférieures de 30 % à celles des hommes. Donc, contrairement à ce qui est annoncé – que cela va se régler naturellement puisque les femmes aujourd'hui travaillent – les inégalités vont persister, une politique très volontariste dans ce domaine est donc une exigence et une urgence.

## **De façon globale, un projet de loi injuste et irresponsable**

**62 ans** sera le nouvel âge légal d'ouverture des droits à la retraite. Les salariés ayant commencé tôt seront alors lourdement pénalisés. **67 ans** sera le nouvel âge d'annulation de la décote afin d'obtenir une retraite à taux plein, et pénalisera les femmes, les précaires et les jeunes.

Il ne prend pas en compte la pénibilité mais seulement l'invalidité, revenant sur l'engagement pris par F. Fillon en 2003. L'emploi des seniors est négligé. Le « CDD seniors » ne pourra suffire et au final, si ce projet de loi est adopté, le Gouvernement aura transformé des salariés, qui auraient dû partir en retraite, en chômeurs.

Seule l'égalité professionnelle est abordée au détour de l'article 31 qui n'indique aucune obligation de résultat. Ne sont pas abordées les politiques publiques relatives à l'articulation vie personnelle - vie professionnelle (si préjudiciable pour les femmes dans l'organisation sociale actuelle) ; aucune mesure temporaire de rattrapage n'est évoquée pour compenser les inégalités.

## **En quoi ce projet de loi serait une occasion ratée et doublement injuste pour les femmes ?**

Rappel : Le précédent récent de la réforme de la MDA, c'est-à-dire du dispositif législatif visant à réserver aux femmes le bénéfice des majorations de durée d'assurance :

- ce dispositif avait été jugé discriminatoire par la Cour de cassation, à la suite de quoi le Gouvernement a décidé de le modifier par la loi en 2009. C'est ainsi que désormais le régime général, depuis cette

année, octroie un an/enfant à la mère et une deuxième année/enfant au choix au père ou à la mère. En procédant à un alignement égalitaire progressif entre hommes et femmes, qui se traduit par une réduction des avantages accordés aux femmes, cette modification législative a donc creusé les inégalités de genre.

Si elle était adoptée, et quoiqu'en dise un gouvernement qui instrumentalise la question de l'égalité entre les femmes et les hommes à des fins marketing, cette réforme s'attaquerait aux conditions de vie des femmes en ayant, dans le droit fil des réformes précédentes, pour conséquence :

- une baisse des pensions ;
- et un allongement du temps de précarité des salariés en général et des femmes en particulier (*cf.* chiffres contenus dans le constat cité plus haut).

Les femmes - qui sont déjà les plus concernées par la décote, le minimum contributif et le minimum vieillesse - prendraient cela de plein fouet.

Face à cette situation, le gouvernement propose de prendre en compte les indemnités journalières liées au congé de maternité dans le calcul des droits à retraite... Seize semaines sur quarante ans de vie active ! Ainsi que la possibilité de partir à 35 ans sans décote pour les femmes mères de trois enfants et plus, nées entre 1951 et 1955.

## Cinq grandes pistes de réflexion

### *Lisser les effets de seuil*

Il nous faut profiter de la réforme de 2010 pour corriger les effets pervers les plus immédiats, liés à l'absence de prise en compte des spécificités des carrières incomplètes. Il s'agit ici en particulier de supprimer les effets de seuils en corrigeant les modalités de validation des trimestres pour les salariés à temps partiel (par des possibilités de report à nouveau, ou une validation progressive liée proportionnellement aux heures-smic travaillées), de proratiser la période de calcul du salaire de référence aux années réellement travaillées.

### *Déconnecter temps travaillé et temps cotisé*

Le système français est en Europe l'un de ceux qui associe le plus étroitement temps travaillé, cotisation et niveau des pensions, ce qui a un impact direct sur les femmes. Le débat peut porter tout à la fois sur les capacités de surcotisation pour les salariés à temps partiel, et sur les mécanismes qui permettraient de valider des droits y compris pendant les périodes d'inactivité. Il convient par ailleurs de souligner que ce champ d'investigation vise à garantir un meilleur niveau d'indemnisation future, mais apporte également des ressources immédiates dans un système par répartition, qu'il conviendrait d'évaluer.

### *Développer la surcotisation pour les temps partiels*

Tous les salariés à temps partiel ont d'ores et déjà la possibilité de surcotiser sur la base d'un temps plein afin de ne pas amputer le montant de la pension par la prise en compte des années à temps partiel. Seul 1 % d'entre eux a

recours à cette possibilité, qui est peu connue, coûteuse pour les bas revenus, et nécessite l'accord de l'employeur appelé à verser sa quote-part. À l'heure actuelle, une seule convention collective prévoit une obligation de surcotisation, dont le coût repose par ailleurs intégralement sur l'employeur. Ce type de mécanisme peut intervenir dans le cadre d'une politique plus large de désincitation au temps partiel imposé...

### *Valider des droits pendant les périodes d'inactivité*

Certains mécanismes permettent dès maintenant de verser des cotisations pour valider des trimestres non travaillés. C'est le cas de certains droits familiaux (AVPF), mais aussi de « cotisations volontaires » : la caisse des Français de l'étranger permet par exemple aux expatriés (dont les épouses sont rarement salariées elles-mêmes) de surcotiser afin de valider des droits pour leurs conjoints.

### *Contractualiser les droits familiaux*

Les choix familiaux, qu'il s'agisse de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, d'un déménagement pour mutation, ou de la création d'une entreprise familiale, ont un impact extrêmement différencié sur les carrières des hommes et des femmes. La préférence pour l'inactivité féminine est non seulement inscrite culturellement, mais justifiée par le niveau moindre de salaire auquel elle conduit à renoncer. Les femmes en payent seules les conséquences en termes de droits individuellement acquis, et dramatiquement en cas de divorce.

Il nous faut réfléchir à des dispositifs qui permettent, au sein d'un couple, de rapprocher les situations de l'homme et de la femme en termes de droits acquis, de niveau de

pension, mais également de rôles face, par exemple, à l'éducation des enfants. Les modèles allemand – de mise en commun des droits à retraite d'un couple marié – et britannique - de transfert de droits par la justice en cas de séparation - ouvrent des champs de réflexion intéressants, notamment sur l'articulation avec les droits dérivés, sur le caractère incitatif, optionnel ou contraignant de la contractualisation, sur la réduction des inégalités à la retraite en fonction du type d'union du couple etc.

Et au-delà, pour préparer l'avenir et attaquer ces inégalités à la source en jouant sur le levier des carrières, il faut dès aujourd'hui permettre l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ceci passera par le développement des modes d'accueil des jeunes enfants (créer 500 000 places), ou encore par exemple par la réforme du congé parental (philosophie de la proposition de loi que j'ai défendue au nom du groupe socialiste en mars dernier à l'Assemblée nationale).

Parvenir à l'égalité professionnelle - et donc à l'égalité devant les retraites – c'est également mener une véritable lutte contre le temps partiel imposé et les discriminations. Sur ce dernier point des discriminations, je me permettrai un aparté sur la HALDE. Cet organisme a souligné que sur les 7 008 réclamations reçues depuis le début de cette année, 4.5 % le sont en raison du genre et 5.6 % en raison de la grossesse. Qui plus est, cette autorité administrative indépendante, par la voix de sa présidente Jeannette Bougrab, s'est auto-saisie afin de faire des recommandations au gouvernement pour lutter contre ces discriminations. À l'heure où le gouvernement entend, avec un projet de loi en cours d'examen au Sénat, diluer

la HALDE dans un organisme unique fourre-tout et donc affaibli, le Défenseur des droits, il faut souligner le travail réalisé par la HALDE et appeler à son renforcement plutôt qu'à sa disparition !

## **La mobilisation**

Déjà en **août 2009**, l'Assemblée des femmes a sonné l'alerte sur les retraites des femmes.

**En 2010** : le rapport d'information de la délégation aux droits des femmes constate :

« Bien que les femmes aient massivement investi le monde du travail, qu'elles constituent ainsi des droits propres à pension et bénéficient de dispositifs en partie correcteurs liés au fait d'avoir eu des enfants, les femmes et les hommes ne sont pas toujours égaux au moment de la retraite. Des écarts considérables persistent en matière de pensions, écarts d'autant plus préoccupants que s'y ajoute la forte dispersion des retraites servies aux femmes qui placent certaines d'entre elles dans des conditions économiques précaires. Ce constat a été mis en avant de façon répétée par la Délégation aux droits des femmes, en juin 2003, au moment de la discussion du projet de loi portant réforme des retraites, en juillet 2008 à l'occasion de l'ouverture du deuxième rendez-vous sur les retraites et en octobre 2009 lors de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 qui a réformé le dispositif de majorations de durée d'assurance pour enfant (MDA).

Or, la réforme des retraites engagée au printemps 2010 n'a jamais abordé cette question en tant que telle. Comme l'a souligné la Présidente de la Caisse

Nationale d'Assurance Vieillesse, Mme Danielle Karniewicz, lors de son audition : « On n'aborde pas aujourd'hui la question pourtant fondamentale du niveau des retraites, et donc encore moins du niveau des retraites des femmes ».

**Et fin juin 2010** : on voit apparaître des tribunes dans la presse et des échanges entre Chantal Brunel qui vient d'être nommée rapporteure générale de l'Observatoire de la Parité et des Députées de gauche sur les mesures annoncées à propos des retraites.

**5 juillet 2010** : auto saisine de la Halde

**6 septembre 2010** : saisine de la Halde par plusieurs député-e-s de gauche à l'initiative d'Attac et de la fondation Copernic et relayée par le collectif « Faire entendre les exigences citoyennes sur les retraites ».

Le Laboratoire de l'égalité et Médiaprisme dévoilent un sondage exclusif sur les retraites et plus particulièrement sur les inégalités frappant les femmes.

**7 septembre 2010** : premiers cortèges femmes dans les manifestations nationales unitaires.

**15 septembre 2010** : clôture arbitraire des débats à l'Assemblée nationale par le Président Accoyer. 142 député-e-s sont censurés dont certain-e-s ayant prévu d'interpeller vigoureusement le Gouvernement sur les retraites des femmes.

**21 septembre 2010** : une campagne de mails interpellant les sénateurs sur les retraites des femmes est lancée par « osez le Féminisme ».

**5 octobre 2010** : tribune de cinq ministres dans « le Monde ».

**7 octobre 2010** : annonce du Gouvernement de sa mesure concernant certaines femmes mères de trois enfants.

Nombreuses furent les Intellectuelles ayant nourri les mobilisations de leurs analyses dont notamment : Françoise Milewski, Dominique Méda, Christiane Marty, Rachel Silvera, etc....

## Conclusion générale

**Rachel Silvera**

Économiste, maîtresse de conférences Université Paris X,  
membre du MAGE

Cette journée était très riche. Je veux remercier tous les organisateurs et organisatrices : la Mairie de Paris et surtout Fatima Lalem et Valérie Suchod qui sont à l'origine de ce projet ambitieux ; le CNDF avec Maya Surduts qui reste en permanence vigilante sur les remises en cause des droits des femmes. Enfin, bien sûr, le MAGE, Margaret Maruani sa directrice, qui a réussi cet immense pari de fédérer les études de genres sur le travail en France. Comme l'a rappelé en introduction Jacqueline Laufer, la question initiale était d'avoir des regards croisés entre connaissances et engagements : je pense que nous avons réussi à faire le lien entre chercheur-e-s, acteurs et actrices de la vie sociale, élu-e-s...

250 personnes étaient inscrites au départ à cette journée d'étude ; la répartition des angles d'intervention et des points de vue est réelle, puisque 26 % des inscrit-e-s sont membres d'associations de femmes ; 20 % sont chercheur-e-s ; 20 % membres d'organismes publics en charge de l'égalité et 20 % également d'élu-e-s et de syndicalistes.

J'aimerais vous faire part des réflexions qui sont issues de cette journée passionnante autour de trois constats et en conclusion de quelques préconisations :

- Comme on l'a dit ce matin, l'évolution des politiques publiques n'est pas favorable à l'égalité, cela s'aggrave même ; ces politiques masquent les inégalités ; il y a une mise à mal du principe de solidarité vers un principe de l'effort individuel, si l'on reprend l'expression d'Hélène Périvier. Nous avons évoqué différentes facettes des politiques publiques : les politiques de l'emploi à travers le chômage ; les politiques de l'égalité ou plutôt leurs remises en cause à travers la fin annoncée de la loi sur la suppression des écarts de rémunération dans la réforme de retraites ; les politiques sociales à travers le RSA et les retraites. Sur tous ces dossiers, il y a effectivement un recul. L'an passé, à notre premier rendez-vous, nous avons fait le pari pour savoir si une sortie positive était possible : on peut annoncer que les promesses n'ont pas été tenues. Il y a, ceci dit, une avancée : l'explosion de la mobilisation des femmes, comme en a parlé Danielle Bousquet à l'instant. Enfin, on a intégré la question des femmes dans une mesure générale, et l'on ne peut plus parler de réformes comme celle des retraites sans aborder l'égalité ou plutôt les risques de renforcer les inégalités. Ceci est nouveau, et l'on constate que les organisations syndicales par exemple ont désormais à cœur de prendre en compte cette dimension de façon systématique. Ce travail est plus visible, c'est important.
- Mais les politiques publiques jouent également un autre rôle de « sape », autour de la question de la mesure des inégalités et de son utilisation, et c'est très important : la mesure des chômeurs par exemple, comme je l'ai rappelé dans mon intervention, avec

les différentes catégories de chômeurs A, B, C permet de masquer le chômage des femmes. Sophie Ponthieux l'a souligné également à propos de la pauvreté : selon les données utilisées, on peut cacher le fait que les femmes au travail soient pauvres ou non, et enfin avec les retraites, on a rappelé que l'usage de données parfois complexes, masque la réalité. Il est temps que ces données soient plus accessibles et disponibles pour tous les citoyen-ne-s.

- Sur le fond de nos débats, la question de l'identité me paraît essentielle : pour les femmes, notamment on sait qu'elle est multiple. Maryse Dumas nous a rappelé que les femmes ne voulaient pas être associées à la précarité, j'ai été très sensible à cet argument : même si l'on sait qu'il y a une trappe à la précarité pour les femmes, loin s'en faut qu'elles s'identifient à cette image. Pour autant leur droit à l'emploi est mis à mal et ne va pas de soi, comme pour les hommes ; pour autant, on ne cesse de les renvoyer à leur rôle de mère, pas pour les pères. Je reprends l'expression de Sophie Ponthieux : il y a un « micmac » qui se joue entre individus et ménages. Ce croisement est central dans tous nos travaux : à travers l'étude présentée par Dominique Saint-Macary du Secours catholique, on voit bien que la place des enfants est cruciale ; ce sont eux qui risquent de les entraîner dans la spirale de la pauvreté mais en même temps, ce sont eux qui redonnent un sens à leur vie lorsque l'emploi fait défaut et qu'elles sont menacées. L'identité familiale colle à la peau des femmes. Avec le passage de l'API au RSA, Hé-

lène Périvier nous a montré que la frontière entre individu et ménage est floue, puisque le travail repose sur l'individu et le RSA sur le ménage... Il y a une injonction pour les femmes que l'on peut résumer par cette expression : « travailles ou maries toi ! ». Si tu es mariée et surtout si tu as des enfants, alors tes obligations vis-à-vis du travail seront plus souples, en revanche si tu es seule, alors ce devoir d'emploi s'imposera à toi... À propos des retraites, Annie Junter nous a rappelé de ne pas nous focaliser sur les mères seulement, alors que les revendications portaient aussi sur leur droit au travail.

Pour terminer, quelles pistes préconisées pour l'avenir ?

- De mon point de vue, tout d'abord, il faut poursuivre le travail de visibilité des femmes, poursuivre le travail sur la mesure du chômage, de l'emploi, de la précarité et des retraites. Il ne faut pas laisser ces débats aux mains des experts il faut que l'on s'appuie sur eux pour avoir des outils clairs et pouvoir avancer...
- Ensuite on peut reprendre de nos débats des mesures concrètes : Christiane Marty et Danielle Bousquet ont évoqué la surcotisation du temps partiel pour les employeurs qui abusent de cette forme d'emploi précaire. De même, il faut poursuivre la lutte pour l'égalité salariale, en restant vigilant-e-s par rapport au futur article 99 de la loi sur les retraites. Enfin, troisième piste de réflexion : il faut poursuivre les réflexions et les exigences en matière d'environnement au travail : la prise en charge des enfants, des per-

sonnes âgés, la refonte nécessaire du congé parental, tout cela doit constituer des leviers d'action.

- la valeur du travail des femmes, leur dignité au travail me parait une réflexion essentielle à poursuivre : même si l'on doit s'interroger sur la place du travail dans nos vies, qui est peut-être trop centrale, Florence Aubenas avait rappelé à quel point les femmes qui travaillent, même dans des conditions déplorables, sont fières de ce travail : il faut revaloriser le travail des femmes (santé, soins, éducation...), même si cela parait dans notre société des travaux secondaires, ils sont essentiels.
- Enfin, j'aimerais reposer les termes d'un débat complexe : celui de l'individualisation des droits. Je suis convaincue qu'il faut que chacun et chacune ait des droits propres ; droits dès la naissance (comme dans les modèles nordiques dits « universels »). Je prône cette idée pour le RSA : lorsque l'on travaille, si on suppose que l'incitation financière peut fonctionner, il n'y a pas de raison que cette incitation ne soit pas individuelle. Mais cela se complique si l'on observe la question des majorations offertes aux mères pour la retraite : la MDA a été mise à mal dans le public et le privé. Certes on doit raisonner sur les droits propres, mais on doit peut-être maintenir certaines compensations, tant que le modèle de Monsieur Gagne-pain joue encore, l'individualisation des droits ne peut pas se généraliser. C'est une question complexe !

## Liste des intervenant-e-s et adresses mél

BOUSQUET Danielle	dbousquet@assemblee-nationale.fr
DUMAS Maryse	m.dumas@cgt.fr
JUNTER Annie	annie.junter@wanadoo.fr
LALEM Fatima	fatima.lalem@paris.fr
LAUFER Jacqueline	lauferj@hec.fr
MARUANI Margaret	margaret.maruani@mage.cnrs.fr
MARTY Christiane	christiane.marty454@orange.fr
PERIVIER Hélène	helene.perivier@ofce.sciences-po.fr
PONTHIEUX Sophie	sophie.ponthieux@insee.fr
SAINT-MACARY Dominique	dominique.saintmacary@secours-catholique.org
SILVERA Rachel	rachel.silvera@wanadoo.fr
SURDUTS Maya	colcadac@club-internet.fr