

Travail, emploi et vie privée : Les inégalités entre hommes et femmes se portent toujours aussi bien !

■ La dernière étude de l'INSEE montre que les inégalités entre hommes et femmes perdurent ■ Plus touchées que les hommes par le chômage et par le travail à temps partiel, les femmes gagnent toujours moins que leurs collègues masculins ■ Force est de constater que, malgré les lois successives sur l'égalité professionnelle, peu de choses changent ■ Parce que ces inégalités sont liées aussi à l'orientation scolaire, au travail domestique non partagé réellement, il convient de prendre des mesures plus ambitieuses que ne le fut la Conférence égalité mise en place par le gouvernement l'automne dernier et enterrée presque aussitôt ■

RETRAITES DANGER !

Les retraites sont en moyenne deux fois moins élevées pour les femmes (732 euros par mois en 2004) que pour les hommes (1532 euros). Cette situation résulte des inégalités de salaires sur le marché du travail, des interruptions de carrière ou temps partiel pris pour élever les enfants. Les mesures précédentes ont déjà largement dégradé le niveau des pensions. Ces réformes, injustes pour tous, sont discriminantes envers les femmes. Le passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul des pensions du régime général a été très néfaste pour les femmes. De même, l'allongement de la durée de cotisation et la décote qui pénalise les années manquantes, frappent davantage les femmes : elles avaient déjà des difficultés à réunir 37,5 annuités. Seulement 39% des femmes retraitées ont pu valider cette durée, contre 85% des hommes.

Allonger encore la durée à 41, voire 41,5 ou 42 ans, comme le prévoit le gouvernement est totalement inacceptable !

Un état des lieux accablant

L'étude publiée par l'INSEE le 21 février 2008, montre que les inégalités entre les sexes en France persistent. Malgré quelques avancées, les carrières et les salaires des femmes restent déterminés par les filières d'orientation ; celles-ci sont moins nombreuses et moins porteuses que les filières masculines. Les filières dans lesquelles les femmes sont majoritaires sont les filières "sociales", éducatives, médicales, et dans les services aux particuliers. Il s'avère que c'est là que l'on trouve les salaires les moins avantageux. De ce point de vue, le gouvernement et le patronat ont une responsabilité dans cette situation : il faut une revalorisation globale des salaires de ces secteurs professionnels.

En finir avec le temps partiel imposé !

Le temps partiel concerne 31% des femmes (pour 6% des hommes). Qui dit temps partiel dit un salaire partiel qui ne permet pas de vivre décemment. Pour Solidaires, tout-e salarié-e à temps partiel qui le souhaite doit pouvoir bénéficier d'un temps complet. Il faut en finir avec le recrutement à temps partiel imposé. Les gouvernements n'ont eu de cesse, depuis les années 80, de développer le temps partiel, de multiplier les

exonérations pour toute embauche à temps partiel : tout cela soi-disant pour lutter contre le chômage. Or, non seulement le taux de chômage demeure à un haut niveau mais les femmes y restent plus que les hommes. Les temps partiels ont permis aux entreprises d'introduire une flexibilité des horaires accrue, avec des salaires évidemment partiels loin de suffire pour vivre normalement. Etre à temps partiel signifie dépendre d'un mari, d'un compagnon ou de sa famille pour boucler les fins de mois ; c'est encore plus difficile quand les femmes sont chargées de famille. Sans véritable salaire, les femmes n'ont pas de véritable autonomie !

Inégalités salariales

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes se situent toujours à 25 % en moyenne pour une situation de travail identique. Cet écart s'explique en partie par le temps partiel et les carrières discontinues. Mais une partie importante (11%) apparaît totalement inexplicable... si ce n'est par la "main invisible" des stéréotypes qui perdurent dans le milieu professionnel. Les emplois ne sont pas pesés et valorisés de la même façon selon qu'ils sont considérés plutôt masculins ou plutôt féminins. Le développement des compléments de salaires

sous forme de prime ou autres rémunérations individuelles est plus favorable aux hommes qu'aux femmes ; les hommes sont supposés être plus disponibles que les femmes pour leur travail car moins chargés de familles et des tâches familiales et domestiques ! Cette logique d'individualisation des salaires est dangereuse pour tous les salariés, mais elle pénalise encore plus les femmes.

Là encore il serait bon, à l'heure où le gouvernement parle d'étendre aux fonctionnaires ces individualisations de salaires, de tirer le bilan de leur application dans le secteur privé. Au contraire, il faut remettre en cause cette logique, privilégier les augmentations générales, revoir à la hausse les grilles de salaire et revaloriser les secteurs professionnels les plus déqualifiés et souvent les plus féminisés.

Pour un réel partage des tâches domestiques

Reste la question des inégalités dans la "sphère" domestique : les tâches familiales et domestiques restent deux fois plus une affaire de femmes que d'hommes. S'attaquer à cela passe par plusieurs types d'action :

- agir pour une réduction du temps de travail égale pour les hommes comme pour les femmes ;
- remettre en cause la construction des modèles sociaux dans l'éducation des enfants ; de ce point de vue, les jouets et leur répartition "garçons / filles" sont encore porteurs des stéréotypes les plus archaïques : les instruments de ménage, de cuisine, les poupons pour les petites filles et les jouets guerriers ou sportifs pour les petits garçons !
- développer les équipements collectifs de la petite enfance.

Intersyndicale femmes

Depuis dix ans, chaque année ont lieu deux journées de débat intersyndical femmes en mars. A l'initiative de Solidaires, de la Fsu et de la Cgt, ces rencontres traitent de tous les aspects des inégalités, des discriminations et de l'oppression des femmes dans le travail comme dans la société en général. Ces rencontres donnent la parole à des chercheurs-se-s et à des syndicalistes de terrain.

Elles réunissent chaque année plus de 300 personnes. En 2008, elles auront lieu les 13 et 14 mars, à la Bourse du travail de St Denis (93) et traiteront des inégalités dans le travail, de la représentation du corps des femmes et de Mai 68...

L'urgence d'une politique ambitieuse

Face à ces inégalités, nous attendons des pouvoirs publics autre chose que des grandes déclarations de principe. Certes il existe des lois mais elles ne sont pas assez contraignantes. Des plans d'égalité professionnelle et de rattrapage des inégalités salariales devraient être obligatoires ; des pouvoirs renforcés devraient être donnés aux élu-e-s du personnel pour agir en ce sens.

Les actions contre les stéréotypes (orientation scolaire, rôles sociaux attribués aux filles différents de ceux des garçons...) doivent se réaliser dès le plus jeune âge, via l'école. Les médias et la publicité portent aussi une responsabilité dans la représentation sexiste des femmes. Le gouvernement, s'il en a réellement la volonté peut largement agir sur ces points : dans la formation des enseignant-e-s et des personnels éducatifs, dans les programmes scolaires, en direction des médias...

La Conférence Egalité annoncée avec publicité par le gouvernement et tenue en automne dernier a fait "plouf". Avancer vers l'égalité, demande d'agir à tous les niveaux et de s'attaquer à des comportements qui traversent la société toute entière. Certains ne sont pas prêts à ces bouleversements car ils pensent y trouver leur compte !

Mais il s'agit aussi de remettre en cause le fonctionnement sexiste actuel du monde du travail : les tâches pénibles et peu valorisées pour les femmes, les postes à responsabilité pour les hommes, la flexibilité et la précarité imposée aux femmes en priorité...

Formation : les inégalités là comme ailleurs !

De 1993 à 2003, l'accès à la formation continue dans l'entreprise a progressé de six points. Les taux d'accès sont quasi identiques pour les hommes comme pour les femmes : en 2003, 21,1 % des femmes salariées avaient suivi, au cours de l'année écoulée, un stage financé ou organisé par leur employeur, contre 22,6 % des hommes. Cependant, cela recouvre des différences assez sensibles selon les caractéristiques des emplois occupés car les chances d'accès à la formation dépendent de la catégorie socioprofessionnelle, de la quantité de temps travaillé, du secteur d'activité - public ou privé -, de la taille de l'entreprise.

Les taux d'accès à la formation continue pour les salariés à temps complet sont :

- pour les cadres : de 33.7% de femmes, et 32.5 % d'hommes
- pour les employés : de 18.7% de femmes et 23.6 % d'hommes
- pour les ouvriers : 8.4% de femmes, 13.6 % d'hommes.

Dans le secteur public, les femmes représentent les trois quarts des employés mais leur durée moyenne de formation est nettement inférieure à celle des hommes.

Plus fréquemment en CDD et en contrats aidés que les hommes, les femmes sont là encore pénalisées quant à l'accès à une formation.

Pour les demandeuses d'emploi, elles ne sont que 38 % dans les stages AFPA (qualifiants, gratuits et rémunérés) et 42% dans les stages financés par les ASSEDIC. Un autre frein à l'accès des femmes à la formation est constitué par l'absence de partage des tâches éducatives et ménagères qui leur laisse moins de temps disponible pour se former ou pour se déplacer vers un site de formation.

**8 mars, journée internationale
de luttes des femmes !**

