

Sous couvert “d’égalité hommes-femmes”

Une violente offensive contre le congé de maternité

S'appuyant sur deux rapports qu'il avait commandités, le gouvernement a engagé un chantier pour, dit-il, réduire les inégalités "hommes-femmes au travail". Sur cet objectif, il prône ainsi la "paternité active", le "droit individuel à la parentalité".

Venant de la part d'un gouvernement dont la politique anti-ouvrière est d'une rare violence en particulier contre les femmes salariées, il y a tout lieu de s'inquiéter et de voir de plus près la réalité de ses projets.

Deux rapports complémentaires

Le premier rapport intitulé *L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail* (1) et remis le 7 juin 2011 à Roseline Bachelot a été rédigé par Brigitte Grézy au nom de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS).

Pour le second rapport (*L'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Fonction publique*) Françoise Guégot (2) s'est appuyée sur une large "concertation" avec notamment 19 femmes responsables syndicales.

Comme on le verra, l'objectif n'est pas d'améliorer les conditions de travail et le salaire des femmes, mais de donner au patronat et au gouvernement les moyens d'intervenir dans la vie privée du personnel, et notamment dans la vie familiale.

Ces rapports sont complétés par un "pacte républicain" publié le 20 juin par l'UMP, et comportant 26 propositions pour améliorer "la visibilité des femmes dans la communauté citoyenne".

Égalité civile contre droit du travail

Rappelons que déjà, en 2001, c'est au nom de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'une loi a supprimé l'interdiction du travail de nuit des femmes. Or la seule égalité possible c'était d'interdire le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes. C'est ce que proposait un député, mais cela fut rejeté.

Dans son rapport, F. Guégot affirme que "l'égalité hommes-femmes" renvoie à la "citoyenneté", à "l'égalité des droits civils", qu'il faut "opérer un changement des mentalités", "passer d'une logique de protection des femmes, à une logique d'égalité entre hommes et femmes". Mais l'égalité en droit civil n'assure absolument pas la même protection que le droit du travail. Ce dernier part en effet du principe que le personnel étant subordonné à l'employeur, il doit être protégé. En clair, ce que propose F. Guégot, c'est d'en finir avec un droit du travail **qui protège** le salariat des empiètements du patronat. Certes, les femmes veulent l'égalité juridique,

l'autonomie vis-à-vis de leur compagnon (elles ont combattu et combattent pour cela). Mais le gouvernement et le MEDEF évoquent "l'égalité des droits civils" (l'égalité hommes-femmes) contre le droit du travail.

Les inégalités hommes-femmes dans le monde du travail

L'UMP doit reconnaître qu'à "poste égal, les employeurs auront tendance à moins rémunérer les femmes en anticipant sur leur moindre disponibilité". "Les femmes forment 47% de la population active", mais, elles représentent "82,2% des travailleurs à temps partiel". Dans la Fonction publique, où le statut garantit l'égalité du traitement, l'inégalité de revenus provient, pour l'essentiel, du temps partiel. Les femmes y ont recours du fait des conditions de travail de plus en plus difficiles (charge de travail, pressions multiples sur les agents, flexibilité...) et de l'aggravation des conditions de vie : y contribuent par exemple, l'éviction des enfants de deux ans des maternelles, celle des moins d'un an des crèches, évictions organisées par ce gouvernement qui prétend s'inquiéter de l'inégalité hommes-femmes...

Mais pour l'IGAS la première cause de cette inégalité se trouverait au sein de la famille, dans "l'inégal partage des responsabilités familiales". Il y aurait donc "conflit entre vie privée et vie professionnelle". Et c'est ce "conflit" que le patronat et le gouvernement entendent régler à leur manière. Non pas en réduisant le temps de travail pour les femmes comme pour les hommes, tout en développant toutes les structures publiques d'accueil pour les plus jeunes enfants, mais en exigeant des femmes et des couples qu'ils s'organisent autrement.

À cette fin, B. Grézy veut "changer les mentalités" (3) des hommes - et des femmes - face aux tâches ménagères afin d'accroître l'investissement des femmes dans le travail salarié. Elle propose notamment "la mobilisation des hommes" et "la négociation conjugale au sein de l'espace familial". Cet objectif patronal n'hésite pas à se parer des plumes du féminisme (Cette même B. Grézy est l'auteur d'un **Petit traité contre le sexisme ordinaire**).

Cet objectif est aussi discuté à l'échelle de l'Union Européenne : tout en maintenant un certain taux de chômage, le patronat veut accroître le taux d'activité des femmes, et mieux rentabiliser les études qu'elles ont faites. Il entend favoriser l'accès des femmes à des postes de direction, et à la création d'entreprises. La Commission européenne a suggéré d'harmoniser à 18 semaines la durée du congé maternité. Celui-ci varie

(1) voir encadré page suivante

(2) voir encadré page suivante

(3) Brigitte Grézy tient un blog du même nom que cet ouvrage publié, chez Albin Michel.

fortement selon les États : 16 semaines en France ou en Espagne, 26 semaines en Grande-Bretagne, 54 semaines en Bulgarie. Le Parlement de l'UE a proposé 20 semaines intégrant le "partage" d'une partie du congé de maternité.

Offensive contre le congé de maternité

Le rapport de l'IGAS présente ses propositions sous forme de schéma. Le congé maternité proprement dit serait réduit à 12 semaines (4) (contre 16 semaines + 2 semaines pour grossesse pathologique et 4 pour couches pathologiques, prises en charge comme un congé maladie).

Rien n'est dit sur le statut du "congé d'accueil" si ce n'est que les 4 semaines du père ne seraient pas transférables à la mère. On transformerait ainsi une fraction importante du congé maternité en congé pour garde d'enfant. On économiserait sur les congés "pathologiques" (45% des congés de maternité durent 18 semaines) et sur les gardes d'enfant.

Serait ainsi satisfaite la demande de Parisot qui prône le congé de paternité obligatoire afin qu'après l'accouchement, les femmes retournent rapidement au travail.

Ce qui est nié, sous prétexte qu'une grossesse et un accouchement ne sont pas une maladie, c'est le droit au repos de la femme après son accouchement ainsi que le droit à allaiter son enfant.

De plus, la femme devrait subir un "entretien avec un responsable hiérarchique avant le congé de maternité et au retour" sous prétexte de l' "aider" (sic) à mieux gérer son plan de carrière. Les pressions d'ores et déjà exercées sur les femmes seront ainsi largement accrues.

Réduction du congé parental, privatisation des modes de garde

Le congé parental serait réduit à un an afin de ne pas éloigner trop longtemps les femmes du travail. La prestation versée au parent qui cesse de travailler pour élever son enfant serait augmentée (60% du salaire brut) mais serait compensée par sa réduction et par des économies sur d'autres prestations. Une nouvelle pression serait ainsi exercée sur la famille : or, bien souvent, si c'est la femme qui prend ce congé, c'est que son salaire est inférieur à celui de son compagnon.

Le gouvernement veut supprimer aux fonctionnaires de catégorie A et B les indemnités pour gardes d'enfants, développer le "chèque-emploi" contre les crèches collectives publiques. Il veut utiliser les fonds de la CAF et des collectivités territoriales, au profit de crèches d'entreprises privées, et du partenariat crèches d'entreprises/municipalités/CAF. Cela facilitera le désengagement de l'État des maternelles et des crèches publiques. Sans compter que la crèche d'entreprise, nouvelle mouture du paternalisme, permet d'accroître la soumission du salarié à l'entreprise.

"Charte du temps"

Ces rapports proposent l'élaboration d'une "charte de la maîtrise du temps de travail", car, aujourd'hui, "parentalité

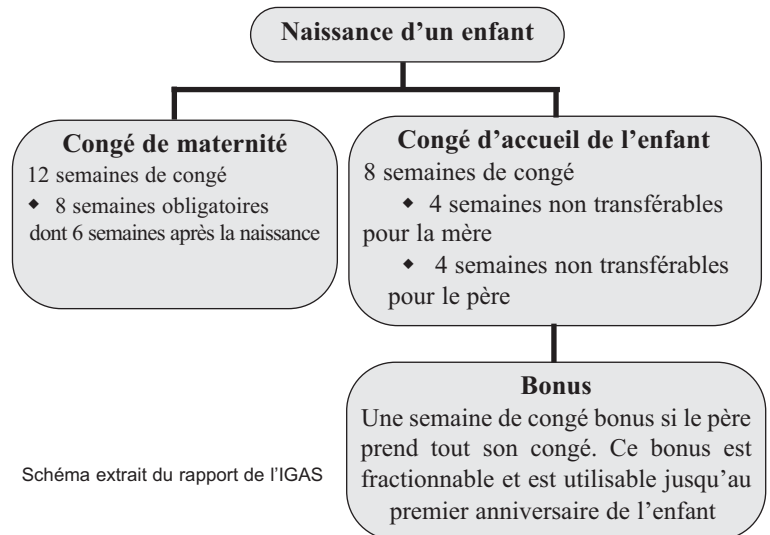


Schéma extrait du rapport de l'IGAS

= *amoindrissement des performances*". Il faudrait changer l'équation en "parentalité = *enrichissement de la performance*" en développant les "réunions à distance, vidéoconférences, conférences téléphoniques, télétravail, horaires individualisés"...

Au nom de l'égalité hommes femmes, les entreprises devraient développer la "formation des pères salariés", une "politique de communication sur la parentalité masculine" (publier un "guide de la paternité active"). Derrière ces "investissements en direction des pères" (sic), se profilent de nouveaux champs d'aménagement et de flexibilité du travail intégrant, cette fois-ci, la question du temps parental et domestique. Au final : d'importants empiètements du patronat sur le temps privé des femmes et des hommes salariés.

Droit individuel à la parentalité

Annualiser le temps de travail, ce n'est pas suffisant pour le patronat. Il veut "inciter les partenaires sociaux à créer un droit individuel à la parentalité (DIP) tout au long de la vie" : le salarié pourrait l'utiliser pour la prise en charge d'un enfant en bas âge ou pour assister un proche dépendant... On créerait, par voie législative, un entretien annuel "sur l'articulation entre la vie professionnelle et familiale et les conditions effectives des prises de congé"... Définir le temps de travail sur une vie entière, accroître la pression sur le temps libre du salarié, voilà ce qui se profile derrière cette notion de parentalité.

La "parentalité" est ainsi présentée comme une affaire d'ordre public ; elle s'intègre à la nouvelle politique familiale du gouvernement (avec les dangers d'"une nouvelle police des familles") (5).

Des béquilles pour Bachelot

De multiples sites, associations, se réclament de "l'égalité entre les femmes et les hommes", voire du "féminisme". Mais les courants "féministes" sont divers et non apolitiques. Ainsi, le "Laboratoire de l'égalité entre les femmes et les hommes" s'est félicité du rapport Grésy. Constitué d'universitaires, syndicalistes, membres d'associations, dont des "féministes" telle C. de Haas, fondatrice

(4) L'employeur doit actuellement accorder 16 semaines ; la femme doit obligatoirement s'arrêter huit semaines dont deux de congé prénatal.

(5) Dans *Mères sous influence*, S. Garcia met en évidence différents aspects de ces politiques de stigmatisation des parents.

d'«Osez le féminisme», ce «laboratoire» a vu ses propositions sur le «partage du congé de maternité» reprises dans le rapport Grésy. Appuyée sur ce discours («*changement de mentalité*» des pères, les mères étant accusées de «*ne pas vouloir lâcher le pouvoir sur l'enfant*» - sic), Bachelot martèle que pour lutter contre les violences faites aux femmes et les inégalités dans le monde du travail, il faut s'attaquer aux «*stéréotypes de genre*», alors même que son gouvernement accroît l'offensive contre les acquis des femmes et tous les acquis sociaux.

Le 8 mars, le Collectif national pour les droits des femmes (CNDF) dont sont membres la CGT, la FSU, le PS, le MJS, le PCF, le MJC, le PG... diffusait un tract **Égalité de salaires entre les femmes et les hommes maintenant**. Certaines des revendications sont justes ; mais pas un mot sur les projets du gouvernement (lesquels sont connus, puisqu'au même moment, les instances syndicales en discutent). Et pas un mot sur le «dialogue social» initié depuis plusieurs années.

La caution des directions syndicales

Les directions syndicales accusent le gouvernement de ne pas «*tenir ses promesses*». Dans la continuité de l'accord national interprofessionnel de 2004, puis des conférences sur l'égalité professionnelle, elles ont participé, le 28 juin 2011 à la Conférence tripartite (État-syndicats-patronat) sur le «*partage des responsabilités professionnelles et familiales*» (trois tables-rondes consacrées aux stéréotypes de genre, à l'organisation du travail et aux congés familiaux) (6). Dans la Fonction publique, suite à des groupes de travail, trois nouvelles «concertations» ont eu lieu en juin, suivies de «négociations» en juillet sur la base du rapport Guégot. Le gouvernement veut procéder par modification du statut et par un accord cadre.

Les femmes sont tout particulièrement victimes de la réforme des retraites et des suppressions de postes de fonctionnaires dans le cadre de la RGPP. Mais le gouvernement n'hésite pas à créer, dans le cadre de la RGPP, d'une «déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes» ! Or, au lieu d'engager une campagne contre la politique gouvernementale, les directions syndicales choisissent de la cautionner en participant au «dialogue social».

Défendre les conditions d'existence et de travail

Le combat pour l'égalité professionnelle hommes-femmes ne repose ni sur l'arbitraire d'une représentativité imposée, ni sur des «quotas» assortis de «coaching», de «*management au féminin*»... Il repose d'abord sur des mesures permettant des conditions de vie décentes.

Ainsi, l'allongement du congé maternité à 26 semaines

ou plus, avec maintien du traitement et de tous les droits à l'avancement, constitue une nécessité qui n'est en rien contradictoire avec un congé de paternité. De même faut-il garantir le droit à un vrai congé pour allaitement avec plein salaire.

L'égalité homme-femme passe aussi par la prise en charge par l'État de crèches collectives gratuites, en nombre suffisant, dotées d'un personnel qualifié (des normes d'encadrement définies sous contrôle syndical) et le rétablissement immédiat du droit à scolarisation des deux ans dans des conditions correctes.

Toute mesure discriminatoire dans l'attribution d'un emploi, d'un poste, toute pression (entretien ou autre...) doivent conduire à des sanctions pénales et financières des employeurs. Des sanctions du même type doivent s'appliquer aux entreprises qui dérogent à l'égalité réelle de rémunération entre hommes et femmes (et non conditionner les «aides» aux entreprises à la mise en œuvre des objectifs d'égalité, comme le propose la CGT : les allègements de cotisations sociales portent atteinte à la sécu).

Au-delà de revendications spécifiques, le combat pour l'égalité hommes-femmes n'est pas séparable des revendications de l'ensemble de la classe ouvrière. Ainsi, dans le privé, l'exigence, c'est la transformation de tous les contrats précaires, des temps partiels subis en CDI à temps complet ; un emploi stable, à plein temps, en CDI pour toutes celles qui le souhaitent. Et partout rétablir l'interdiction du travail de nuit des femmes (et l'étendre aux hommes).

De même, le «télétravail» doit être totalement rejeté. Face à l'annualisation du temps de travail, il faut défendre une véritable réduction de ce temps sans aucune forme de flexibilité.

Enfin, ce combat est inséparable de la lutte d'ensemble pour l'abrogation de toutes les mesures réactionnaires imposées par ce gouvernement (réforme des retraites, suppressions de postes...).

Il y a urgence

Bachelot annonce une nouvelle série de «concertations» en septembre et un «*dialogue social interprofessionnel sur les conditions de travail et la conciliation des temps de vie*». Elle officialisera ces mesures dans «*un plan d'action interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes*», le tout accompagné d'«aides» aux entreprises. Des atteintes au statut de fonctionnaire (congé de maternité, temps de travail et de repos...) vont être insérées sous forme de «cavaliers» dans le projet de loi sur la précarité. Il y a urgence de dévoiler les véritables plans du gouvernement et du patronat, de combattre pour exiger le retrait de ces textes et le boycott de toutes ces «concertations».

Hélène Bertrand, 1er août 2011 □

(6) <http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/>

Sur le site de La Documentation française

(1) Rapport Grésy <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000300/index.shtml> ; <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000300/0000.pdf>

(2) Rapport Guégot 2011 <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/114000123/0000.pdf> lequel fait suite au rapport de 2009

http://www.francoisguegot.fr/blog/lireremise_du_rapport_sur_l_egalite_homme___femme_784.html