



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

### COMPTE RENDU N° 15

**Mardi 13 juin 2006**  
(Séances de 17 heures et 18 h 30)

*Présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente*

### SOMMAIRE

	pages
– Audition de M. Didier Gelot, secrétaire général de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, de Mme Hélène Michaudon, chef du bureau « démographie et famille » de la DREES, de M. Francis Vennat, sous-directeur de l'emploi et du marché du travail de la DARES, et de Mme Monique Meron, chef du département « métiers et qualifications » de la DARES .....	2
– Audition de Mme Gabrielle Simon, secrétaire générale de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) .....	8

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation aux droits des femmes**, a souhaité la bienvenue à M. Didier Gelot, secrétaire général de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, à Mme Hélène Michaudon, chef du bureau « démographie et famille » de la DREES, à M. Francis Vennat, sous-directeur de l'emploi et du marché du travail de la DARES, et à Mme Monique Meron, chef du département « métiers et qualifications » de la DARES, invités par la Délégation aux droits des femmes à débattre de la situation de plus en plus précaire des femmes pour tenter de dégager des solutions. Il s'est agi notamment de faire le point sur le problème de la ségrégation des femmes dans certains emplois peu qualifiés, de l'accès des femmes aux postes à responsabilité et de leur formation professionnelle, du temps partiel, et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

**M. Didier Gelot** a tout d'abord rappelé que le seuil de pauvreté monétaire était défini en France comme la moitié du revenu médian, soit 645 euros par mois pour une personne vivant seule, mais que la pauvreté était un phénomène multidimensionnel qui ne se réduisait pas à l'indicateur du taux de pauvreté monétaire. L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale utilise ainsi d'autres indicateurs comme l'indicateur de pauvreté en condition de vie – accès au logement, à la santé... – ou l'indicateur présentant le nombre d'allocataires des minima sociaux.

En France, un peu plus de 6 % de la population vit au-dessous du seuil de pauvreté, soit 3,7 millions d'individus. En revanche, selon l'institut de statistique européen Eurostat, qui fixe le seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian, ce sont 12 % de la population, soit 7 millions de personnes, qui sont considérés comme pauvres.

Si l'on retient le seuil de 50 %, le nombre de personnes pauvres a augmenté, passant de 5,9 % en 2002 à 6,3 % en 2003 après une longue période de baisse continue, mais il est resté stable selon les critères d'Eurostat. La France se situe plutôt au-dessous de la moyenne européenne, entre les pays du Nord et l'Irlande qui se trouvent dans une meilleure situation, et les pays du Sud, dans une situation plutôt moins favorable.

En revanche, le taux de pauvreté mesuré en fonction des conditions de vie des ménages – contraintes budgétaires, retards de paiement, restrictions de consommation, difficultés de logement - a plutôt diminué entre 1998 et 2004.

Le nombre d'allocataires des minima sociaux a également augmenté en 2004 et 2005 ; la majorité des allocataires sont des femmes – 7,2 % de femmes contre 6,5 % d'hommes pour l'ensemble des 8 minima sociaux –, et elles sont notamment essentiellement représentées pour l'allocation de parent isolé (API).

D'une manière générale, la pauvreté des femmes tend à augmenter, ce qui s'explique par le fait que les emplois à temps partiel sont essentiellement occupés par des femmes, et que les différences de salaire entre les hommes et les femmes sont encore importantes. De surcroît, les familles monoparentales (essentiellement des femmes) sont plus particulièrement touchées par la pauvreté. Par ailleurs, les pensions de retraite des femmes sont en général inférieures à celle des hommes, du fait de carrières plus courtes et souvent plus discontinues et de rémunérations plus faibles. Si l'on ne tenait compte que des carrières complètes, l'écart resterait cependant de 35 %. Du fait de la montée du taux d'activité des femmes, ces écarts tendent à se réduire, mais ils seraient encore de 25 % en 2040.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** s'est inquiétée des effets de la réforme des retraites pour les petits revenus.

**M. Didier Gelot** a confirmé que les premières années d'application de la réforme avaient montré une légère augmentation du taux de pauvreté des retraités (ce phénomène méritant d'être nuancé dans les années à venir) et que les associations notaient également une accentuation des demandes d'aide de la part des personnes âgées.

S'agissant des familles monoparentales, **Mme Hélène Michaudon** a mis en évidence leur augmentation puisqu'en 1999, 17 % des familles étaient monoparentales et 15 % des enfants de moins de 25 ans vivaient dans une famille monoparentale. – la proportion des enfants dans une telle situation augmentant avec leur âge. Par ailleurs, 86 % des chefs de famille monoparentale étaient des femmes.

Si les épisodes de monoparentalité sont assez fréquents – une femme sur trois ou quatre devrait y être confrontée au cours de sa vie -, ils restent souvent transitoires, d'où la grande diversité des situations.

Si 55 % des situations de monoparentalité étaient dues à un décès dans les années 1960, 75 % sont aujourd'hui la conséquence d'une séparation. Dans 15 % des cas, les enfants n'ont jamais vécu avec leur autre parent.

Les parents qui ont eu un enfant sans vivre en couple sont plus jeunes et plus souvent hébergés au sein de leur propre famille. Les parents qui vivaient en union libre avant de se séparer sont en moyenne plus jeunes que ceux qui étaient mariés.

Concernant la situation des mères de famille monoparentale sur le marché du travail, la proportion de celles occupant un emploi est la même que parmi les mères en couple, mais leur taux de chômage est presque deux fois plus élevé. Elles travaillent moins souvent à temps partiel que les mères en couple, mais la moitié de celles travaillant à temps partiel souhaiteraient travailler davantage.

Par ailleurs, le taux d'activité des mères de famille monoparentale dépend fortement du nombre et de l'âge des enfants. La présence d'enfants de moins de trois ans réduit la probabilité d'occuper un emploi, surtout lorsque les femmes sont plus jeunes et peu qualifiées. Ceci nous renvoie aussi à la question des modes de garde et à leur coût.

Les mères de famille monoparentale renoncent ainsi plus souvent à leur activité en présence de jeunes enfants, et celles qui ont un emploi ont plus souvent recours à une combinaison de modes de garde formels et informels.

Pour ce qui est des sources de revenu initial, un tiers des mères isolées reçoivent des pensions alimentaires ; 78 % déclarent des revenus d'activité professionnelle, lesquels représentent 83 % du revenu initial des familles monoparentales. Les mères isolées actives qui ont un enfant de moins de trois ans à charge ont des revenus d'activité plus faibles. 8 % des mères isolées n'ont aucune ressource initiale – c'est le cas de près d'un quart de celles qui ont un enfant de moins de trois ans.

Avant transferts, 42 % des mères isolées vivent sous le seuil de pauvreté, contre 18 % des couples avec enfants.

En revanche, le niveau de vie des familles monoparentales augmente de 20 % grâce aux minima sociaux, alors que celui des couples avec enfants n'augmente que de 1 %. Cette situation s'explique par l'existence d'allocations spécifiques, un barème d'impôt sur le revenu plus favorable, et l'existence de conditions de ressources pour nombre de prestations.

Parmi les familles monoparentales, celles dans lesquelles les enfants sont en bas âge bénéficient de transferts plus importants que les autres.

Après transferts, le taux de pauvreté est ramené à 14 %.

Fin 2003, 480 000 parents isolés étaient allocataires de minima sociaux – 188 000 au titre de l'allocation de parent isolé (API) et 290 000 au titre du revenu minimum d'insertion (RMI). Plus du quart des allocataires du RMI étaient des parents isolés.

Entre 30 et 40 % des parents isolés allocataires de l'API passent au RMI deux ans plus tard, et 60 % des parents isolés allocataires du RMI le sont encore deux ans plus tard.

80 % des bénéficiaires ou anciens bénéficiaires de l'API « longue » (versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant le plus jeune) qui ne recherchent pas d'emploi invoquent une indisponibilité pour raisons familiales.

**M. Francis Vennat** s'est attaché à décrire l'évolution de la situation de l'emploi des femmes. Selon le dispositif de suivi des flux de main-d'œuvre, plus de 1,5 million de salariés sont embauchés chaque trimestre dans les établissements de dix salariés ou plus du secteur privé mais les sorties sont d'un niveau équivalent.

Ces flux d'entrées et de sorties sont traditionnellement liés à la conjoncture, mais leur niveau est cependant resté élevé après le retournement de conjoncture en 2001-2002.

La conjoncture oriente également la qualité de l'emploi. Ainsi, entre 1998 et 2001, la part des CDD dans les embauches a baissé dans chacun des trois grands secteurs – industrie, construction et tertiaire. Elle s'est stabilisée dans la construction et l'industrie avec la reprise du chômage courant 2001, mais elle continue d'augmenter globalement sous l'effet de sa progression dans le tertiaire.

En vingt ans, les formes particulières d'emploi – apprentissage, intérim, stages et contrats aidés, CDD – ont doublé, passant de 6 % de l'emploi total en 1982 à 12 % en 2005. Les jeunes sont les plus touchés, et parmi eux, aussi bien les hommes que les femmes car ils ont en commun le manque d'expérience professionnelle. En revanche, les différences se précisent après 25 ans, les femmes étant alors plus exposées aux formes particulières d'emploi, et notamment au CDD.

Depuis 1975, la mobilité professionnelle des salariés – changement d'employeur ou alternance emploi-chômage – s'est accrue. Signe d'une insécurité professionnelle croissante, la proportion des personnes qui sont restées trois années de suite dans des situations alternées de chômage ou d'emploi précaire a sensiblement augmenté.

Par ailleurs, alors que le taux d'activité des hommes a chuté entre 1975 et 2004, passant de 82 % à 75 %, celui des femmes est passé de 51 % à 64 % environ. Ce sont les femmes qui ont surtout bénéficié des créations d'emploi. Entre 1982 et 2002, l'emploi des femmes a augmenté de 25 %, alors que celui des hommes n'a augmenté que de 1%. La part des femmes dans l'emploi est passée de 40 % en 1982 à 46 % en 2004.

Si le taux de chômage des femmes reste plus élevé que celui des hommes, l'écart a diminué.

Plus diplômées que leurs aînées, les femmes sont aujourd'hui plus présentes dans l'emploi qualifié. Alors qu'en 1982, un cadre sur quatre était une femme, la proportion est d'un sur trois aujourd'hui.

La féminisation de l'emploi est surtout sensible au sein de l'emploi non qualifié – les femmes représentent près des deux tiers de l'emploi non qualifié. Il y a vingt ans, la population des emplois non qualifiés était majoritairement ouvrière, masculine et industrielle. Elle est aujourd'hui essentiellement employée, féminine et tertiaire – les professions les plus nombreuses en 2002 sont celles d'assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et travailleuses familiales. Avec les employées de maison et les femmes de ménage chez les particuliers, elles sont environ 935 000. L'importance de ces emplois de service explique en partie la part de l'emploi à temps partiel chez les femmes.

**Mme Monique Meron** a souhaité approfondir la question du travail des femmes. Les femmes n'ont pas les mêmes emplois que les hommes – 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes, 80 % des bas salaires sont perçus par des femmes -, elles sont souvent contraintes de travailler à temps partiel – 30 % des femmes employées à temps partiel souhaitent travailler davantage -, elles sont plus souvent au chômage que les hommes et elles occupent l'essentiel des emplois non qualifiés.

Les différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail restent très importantes, se réduisent très peu, et les prévisions à l'horizon 2015 ne sont pas optimistes.

Les métiers des femmes sont, dans les nomenclatures, plus flous que ceux des hommes, moins négociés, leurs compétences sont moins claires, et s'agissant des emplois non qualifiés, leurs perspectives d'évolution de carrières sont plus réduites. Un homme qui occupe un emploi non qualifié a plus de chances qu'une femme d'évoluer vers un emploi qualifié, les hommes étant plutôt ouvriers alors que les femmes sont souvent dans les services.

Par ailleurs, si les statistiques mettent en évidence l'augmentation forte de l'emploi des femmes, il s'agit de l'emploi au sens du BIT, (au moins une heure de travail par semaine). En équivalent temps plein, le diagnostic serait plus nuancé.

**Mme Danielle Bousquet** a rappelé que telle était la situation des femmes employées dans les cantines des écoles.

**Mme Monique Meron** a ajouté que ces emplois de quelques heures par semaine étaient de plus en plus déclarés, et partant, comptés comme emplois. Ils auraient de surcroît tendance à se développer, du fait de la place grandissante des métiers d'aide à la personne.

Si de plus en plus de femmes occupent des emplois qualifiés, les emplois non qualifiés sont également de plus en plus féminins, car les emplois d'ouvriers non qualifiés diminuent, alors que ceux d'employés non qualifiés augmentent. Il s'ensuit une polarisation particulièrement importante des emplois féminins et qui risque de s'accroître dans les années à venir.

Depuis que le travail de nuit et du soir est ouvert aux femmes, il augmente surtout chez les femmes, en particulier dans les services.

Plus d'un million de salariés, dont 85 % de femmes, ont plusieurs employeurs.

La situation des femmes doit être envisagée dans son ensemble et non seulement au regard de l'emploi, car la très grande précarité dans laquelle elles peuvent se retrouver résulte souvent d'une série d'événements – perte d'emploi, rupture familiale, perte du logement etc.-, d'où la nécessité d'une approche pluridisciplinaire (historique, économique, sociologique, juridique) pour mieux comprendre et appréhender leurs difficultés. Il s'avère ainsi que si le salaire des femmes est souvent considéré comme un salaire d'appoint, c'est au contraire ce revenu qui sert d'abord aux dépenses essentielles quotidiennes de la famille.

Mme Monique Meron en a déduit qu'il était important de faire une place aux femmes pour un vrai emploi et un vrai revenu car il serait dangereux de laisser se développer les emplois dits « en miettes ».

Une étude a par ailleurs révélé que les 35 heures avaient dégradé les conditions d'emploi de femmes aux horaires atypiques, notamment lorsque les employeurs ne respectaient pas la prévisibilité des horaires.

**Mme Danielle Bousquet** a rappelé que la loi le leur prescrivait pourtant expressément.

Les politiques familiales, a souligné **Mme Monique Meron**, peuvent aller à l'encontre de la sécurisation des femmes sur le marché du travail. Les congés parentaux sont ainsi très majoritairement pris par les femmes, souvent peu qualifiées, ce qui ne facilite pas leur retour à l'emploi, faute d'encadrement. Le législateur devrait intervenir pour accompagner le retour à l'emploi et la possibilité de passer de temps partiel à temps plein.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** a approuvé cette idée.

**M. Patrick Delnatte** a suggéré de raccourcir le congé parental et de mieux le rémunérer.

**Mme Monique Meron** a également préconisé de se pencher davantage sur la question de la garde des enfants, et pas seulement des moins de trois ans.

Parce qu'il est par ailleurs avéré que les femmes étaient sous-représentées dans les élections professionnelles, **Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a espéré que sa proposition de loi constitutionnelle visant à favoriser l'accès des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales serait prise en compte par le prochain président de la République.

**Mme Monique Meron** a insisté aussi sur la nécessité d'un changement des mentalités en matière d'orientation scolaire.

**M. Francis Vennat** a déploré par ailleurs la pauvreté d'encadrement et de perspective des emplois de service – absence de conventions collectives, d'évolution de carrière, de reconnaissance professionnelle – dont il est de surcroît difficile de sortir.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** a ajouté que l'imprévisibilité des horaires d'une semaine sur l'autre ne permettait pas à de nombreuses femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Estimant que le développement des services à la personne était inéluctable, **M. Patrick Delnatte** a souhaité que l'on travaille davantage à leur encadrement et à leur professionnalisation.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a considéré qu'il s'agissait même d'une urgence.

**M. Francis Vennat** a par ailleurs signalé que, si le Comité d'orientation de l'emploi travaillait sur la question de la sécurisation des parcours professionnels, il n'avait pas abordé en tant que tel le cas particulier des femmes.

**Mme Danielle Bousquet** a dénoncé les nouveaux « emplois Borloo », qui lient directement l'employeur au salarié, celui-ci étant rémunéré par chèques emploi service, et qui sont de nature à précariser encore la situation des femmes, obligées de multiplier les employeurs pour recevoir un salaire décent, contrairement à celles, embauchées par le biais d'associations, qui parvenaient jusqu'ici à un temps plein en travaillant pour un nombre relativement réduit d'employeurs.

**M. Patrick Delnatte** a tenu à relativiser ce propos en signalant que de nombreuses entreprises privées allaient s'engager dans cette direction dans le cadre de cette nouvelle législation et que les associations n'étaient pas les seules capables d'assurer la professionnalisation et la sécurisation de ces services.

A la question de **Mme Martine Carrillon-Couvreur** sur la situation de pauvreté de certains employés du secteur public, parfois contraints de travailler en parallèle pour compléter leur salaire, **Mme Monique Meron** a répondu que ces situations nouvelles commençaient seulement à faire l'objet d'études, et **M. Francis Vennat** a ajouté que la croissance des emplois précaires dans la fonction publique concernait essentiellement la fonction publique territoriale.

**Mme Danielle Bousquet** a observé que les femmes en situation très précaire étaient prêtes à accepter des emplois de deux ou trois heures par jour, souvent à l'heure du déjeuner, ce qui bloque toute la journée et empêche de travailler ailleurs, surtout en province où il faut obligatoirement un véhicule pour se déplacer.

**Mme Monique Meron** a insisté à nouveau sur la nécessité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de ces femmes, confrontées de surcroît au problème de garde de leurs enfants. Pourquoi l'école ( et le collège) ne pourrait-elle s'organiser pour les garder mieux et plus longtemps en dehors des cours, notamment en fin de journée ?

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a approuvé cette proposition, puis a remercié les personnes invitées pour la richesse de leurs interventions.

\* \* \*

\*

**La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a ensuite entendu Mme Gabrielle Simon, secrétaire générale de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).**

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a souhaité la bienvenue à Mme Gabrielle Simon.

En préambule, **Mme Gabrielle Simon** a remis à la Délégation une brochure élaborée par la CFTC intitulée « Le statut du travailleur », en indiquant qu'il s'agit en fait de propositions englobant toute la vie du travailleur.

La première partie est consacrée à la sécurisation du parcours de vie, dès l'entrée du jeune dans la vie active, avec un certain nombre de propositions relatives à l'orientation professionnelle, à la formation, en particulier avec l'idée d'un chèque formation inversement proportionnel à la durée d'études, qui a été reprise par Mme Martine Aubry lors d'une émission télévisée. Des propositions sont également destinées à éviter à tout prix les licenciements mais aussi à prévoir, lorsqu'ils interviennent, un accompagnement personnalisé destiné à aider à retrouver le plus rapidement possible un emploi. Des dispositions spécifiques sont enfin prévues pour les bassins d'emploi sinistrés où le taux de chômage est supérieur à la moyenne.

Une autre partie est consacrée au développement de la participation aux prises de décisions dans l'entreprise, par l'intermédiaire des comités d'établissement et grâce à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il y est aussi question de l'intéressement.

La dernière partie porte sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, indispensable au bien-être des salariés donc au bon fonctionnement de la société.

En présentant ce statut, la CFTC est partie d'exemples concrets, avant de se livrer à une analyse conceptuelle, de dresser un état des lieux et de faire des propositions. Ce document n'est pas exhaustif mais appelé à évoluer. Ainsi, les propositions peuvent être adaptées à des situations spécifiques. Un certain nombre d'entre elles ont été reprises lors de la négociation de la convention de reclassement personnalisé afin d'aller vers l'accompagnement et le maintien de la rémunération pour offrir aux travailleurs une certaine sécurité qui leur permette de se projeter dans l'avenir.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a souhaité connaître la position de la CFTC sur l'article 14 de la loi sur l'égalité salariale, qui permettait à des personnes travaillant à temps partiel d'exercer des missions d'intérim. Cette disposition, qui vient d'être censurée par le Conseil Constitutionnel pour des raisons de procédure, est reprise à l'article 24 du projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

**Mme Gabrielle Simon** a répondu que la CFTC avait rencontré le Premier ministre à ce propos.

S'il était déjà possible de procéder de la sorte, l'inscrire dans la loi installait en fait davantage encore les femmes à temps partiel dans la précarité, sans les aider en quoi que ce soit à en sortir. Il s'agit donc d'un vrai sujet qui doit faire l'objet d'une réflexion en profondeur et d'une négociation.

Pour sa part, en particulier dans le cadre de l'accord UNEDIC, la CFTC a constaté qu'il était très difficile de distinguer temps partiel choisi et temps partiel subi, mais qu'on pouvait partir du postulat que ceux qui l'ont choisi n'ont pas envie de changer, à la différence de ceux qui y ont été contraints. Il convient donc de leur proposer davantage de formations de reconversion, sous la forme de droits et de congés individuels, afin qu'ils puissent postuler à des emplois à temps plein.

La CFTC s'est déjà émue de la possible reprise de cette disposition dans l'article 24 de la loi sur la participation et a publié un communiqué de presse à ce propos.

La CFTC est prête à travailler, à faire des propositions, à participer à des négociations, en particulier pour améliorer l'accompagnement des femmes à temps partiel qui souhaitent changer et l'on rejoint d'ailleurs là le thème initial de cette audition sur les femmes et la précarité.

Tout le monde est opposé à la précarité, tout le monde se rend compte des abus du recours au temps partiel à des fins de flexibilité. À l'origine, la CFTC était favorable au temps partiel car il peut permettre de concilier les temps de vie, mais il s'est développé comme un outil de flexibilité pour les entreprises. D'ailleurs ces dernières n'embauchent pas quelqu'un qui a déjà un emploi à temps partiel car ce qu'elles recherchent, c'est de pouvoir utiliser cette personne au moment qui leur convient le mieux. Le MEDEF prône le développement du temps partiel pour pouvoir bénéficier de cette flexibilité.

Mais, si l'on peut concevoir que les entreprises en aient besoin, cela ne doit pas se traduire par de la pauvreté et de la précarité pour les salariés.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** a observé que l'on a beaucoup accru la flexibilité ces dernières années et que c'est plutôt de sécurité que les salariés ont besoin aujourd'hui.

**Mme Gabrielle Simon** a répondu que si la CFTC a pris acte de la demande du MEDEF, pour sa part elle prône la sécurisation des parcours en amont : c'est tout l'objet du statut de travailleur. Une fois cela acquis, une fois que la personne aura vu sa rémunération maintenue, qu'elle bénéficiera d'un bilan de compétences et de la validation de son expérience, elle aura les moyens de rebondir, de se reconvertir, de prendre sa vie en main et l'on pourra discuter du reste.

C'est dans ce cadre que la CFTC propose que toutes les entreprises ne paient pas les mêmes cotisations salariales. En effet, alors que certaines, quand bien même elles ignorent ce que sera leur avenir, font des efforts pour employer des salariés en CDI, d'autres usent et même abusent de tous les dispositifs possibles – contrats précaires, CDD, temps partiel – et demandent à la collectivité de prendre en charge tout le côté social. Elles savent très bien

qu'elles ont à faire à des personnes dociles, très souvent des femmes, qui n'ont pas d'autre emploi et qui acceptent tous les changements d'horaires, ce qui se répercute sur leur vie familiale et sur la société tout entière. Dans la mesure où cela empêche aussi les femmes de prendre un autre emploi, cela crée des travailleuses pauvres.

C'est pour cela que la CFTC considère que les entreprises qui utilisent la flexibilité doivent la financer en supportant des cotisations plus importantes, modulées en fonction de la précarité. Ainsi, le service public de l'emploi disposerait de davantage de ressources pour accompagner ces personnes, en particulier en leur permettant de suivre des formations de reconversion afin de postuler à des emplois à durée indéterminée.

Il n'est pas possible de rester dans le rapport de forces qui fait que les femmes, qui ont souvent la charge d'une famille monoparentale et même des ascendants, subissent cette flexibilité qui prive leurs enfants d'un simple cadre horaire. Cela a des répercussions sur leurs études et même sur leur comportement à l'adolescence : comment veut-on qu'un enfant soit stable quand il a été élevé de façon instable, parce que sa mère ne pouvait pas faire autrement ?

C'est pour cela que quand on envisage de retirer les allocations familiales aux parents qui n'ont pas « su » élever leurs enfants, outre qu'il n'est jamais facile d'élever un enfant, il ne faut pas oublier que la situation est encore bien pire quand on n'a pas de quoi subvenir aux besoins de sa famille, quand on a un contrat précaire, quand on se demande de quoi demain sera fait, quand on est soumis à des horaires flexibles. Les enfants, qui sont malins, jouent de cela en culpabilisant les parents, ce qui revient à les priver d'une partie de leur pouvoir. Au total, la pauvreté et la précarité ont donc des effets non seulement sur les familles elles-mêmes, mais elles concourent aussi à préparer les générations futures de façon tout à fait explosive, parce qu'elles ne connaissent aucun cadre.

La CFTC est donc en colère contre le fait que l'on se serve d'une loi à la préparation de laquelle elle a participé, en ayant le sentiment d'être écoutée, pour introduire en catimini une disposition aussi dommageable. C'est toute l'image de ce qui aurait pu être une bonne loi qui s'en trouve altérée.

Mais au stade où en est aujourd'hui ce texte, les syndicats ont un certain sentiment d'impuissance et il faut que les parlementaires se mobilisent pour faire à nouveau échec à cette disposition.

Elle ne ferait qu'alimenter une situation explosive. Aujourd'hui, il faut véritablement cesser d'installer les gens dans la précarité.

S'agissant donc plus précisément de la précarité, objet initial de cette audition, elle a d'abord souhaité dresser un constat. Elle a insisté sur le fait que les femmes jeunes, surtout étrangères et sans diplôme, cumulent les handicaps au regard de l'emploi. Ce sont elles qui sont majoritairement victimes du sous-emploi et d'un temps partiel subi souvent inférieur à 20 heures par semaine. Les étrangères sont 7,6 % à être sous-employées, contre 4,7 % des Françaises. On voit bien les effets que cela produit dans les banlieues.

Qui plus est, 30 % des emplois occupés par les femmes – contre 19 % pour les hommes – sont des emplois peu qualifiés. Sur les 5 millions de salariés peu qualifiés, 61 % sont des femmes.

Les femmes sont employées plus fréquemment en contrat précaire, sous forme de CDD, dont 65 % concernent des femmes, de contrats saisonniers, de contrats aidés. Dans les très petites entreprises, 4 salariées sur 10 sont en CDD ou en contrat aidé et 4 salariées sur 10 sont à temps partiel.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a rappelé qu'on entendait dire qu'un emploi, même à 20 heures, était quand même un emploi.

**Mme Gabrielle Simon** a répondu que tel était effectivement le cas et que l'on pouvait se dire que, pour des gens totalement exclus de l'emploi, faire 20 heures signifiait s'inscrire dans emploi et ainsi tisser des liens sociaux.

Mais il faudrait aussi que ceux qui sont en temps partiel ou en contrat précaire et qui le souhaitent puissent bénéficier d'un accompagnement de l'UNEDIC ou au moins de l'ANPE, qui leur permettrait de suivre des formations de reconversion et de postuler à un autre emploi. Il conviendrait également de mettre en place, au sein des bassins d'emploi, des observatoires de l'emploi afin d'aller vers une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** a souligné qu'à l'origine le temps partiel avait été conçu pour permettre à une personne d'accéder à l'emploi et qu'en particulier les femmes y avaient vu une voie d'insertion professionnelle. Mais on touche aujourd'hui, avec le temps partiel subi, les limites de ce dispositif et il faut en effet chercher les moyens de permettre aux femmes de sortir de ces emplois. La Délégation devrait aussi faire des propositions en la matière.

**Mme Gabrielle Simon** a répondu qu'il fallait surtout leur mettre le pied à l'étrier et leur permettre de postuler à des emplois à temps plein.

Il faut aussi être conscient que dans la course aux statistiques, l'important est que quelqu'un qui a un emploi, quelles qu'en soient les conditions, n'est plus considéré comme un demandeur d'emploi. On se satisfait donc d'une gestion à très court terme sans voir que l'on fabrique ainsi une bombe à retardement à moyen terme.

Les femmes constituent 46 % de la population active et elles sont très bien représentées dans 10 familles de métiers sur 84, essentiellement dans le tertiaire, où l'on trouve 91 % des salariés à temps partiel. C'est en particulier le cas dans la distribution, où le temps partiel est un moyen de gestion du personnel. Les entreprises qui en abusent de la sorte n'assument pas leur responsabilité sociale et font supporter la société ce qui devrait leur incomber.

Parmi les femmes à temps partiel 46 % souhaiteraient travailler plus. Les femmes sont majoritairement présentes dans les branches les plus touchées par la flexibilité des horaires et la précarisation des contrats de travail. Ce qui est grave, c'est que la proportion des salariées à temps partiel augmente car les nouveaux emplois créés sont majoritairement de ce type. C'est pour cela qu'on ne peut pas accepter que l'on institutionnalise la précarité en permettant à ces femmes de faire en plus d'intérim.

32 % des salariés travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Et si 11 % seulement des salariés à temps partiel recherchent un autre emploi, il faut

y voir surtout les effets de leur découragement. A l'opposé, 3 % des salariés actifs, souvent des cadres, sont en situation de suremploi et souhaitent réduire leur temps de travail.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** a observé que dans les postes à responsabilités, en effet, les gens se fatiguent et aspirent à plus de temps libre.

**Mme Gabrielle Simon** a souligné que, pour ces personnes, les 35 heures sont complètement illusoires.

S'agissant des horaires et des conditions de travail, il faut savoir que l'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel est plus contraignant qu'à temps complet, avec des horaires plus irréguliers et un travail plus fréquent le samedi et le dimanche, ce qui pose d'importantes difficultés aux familles monoparentales. Ainsi, 40 % des employés non qualifiés ne disposent pas de deux jours de repos consécutifs.

Le sentiment d'insécurité dans les transports en commun à certaines heures peut dissuader les femmes d'accepter des emplois, d'autant que le prix des logements éloigne de plus en plus les personnes de leur lieu de travail.

Les femmes sont massivement présentes dans les travaux où l'amplitude de travail journalière est la plus importante et où les conditions de travail sont les plus dures.

Qui plus est, qui dit temps partiel dit faible rémunération. Près de 80 % des salariés à bas salaire sont des femmes et près de 60 % des femmes à bas salaire sont des mères de famille. Une femme sur quatre touche un bas salaire ; 50 % des salariés à temps partiel ont une rémunération nette inférieure à 750 euros et 25 % inférieure à 480 euros. Que peut-on faire avec un tel salaire ?

La persistance des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique par un marché du travail compartimenté – 60 % des emplois féminins se concentrent sur seulement 6 groupes socioprofessionnels –, un profil de carrière des femmes plus discontinu, en raison de la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle, mais aussi de fortes réticences des employeurs pour recruter des femmes à des postes à responsabilité.

Des études ont montré que lorsque les emplois sont occupés à plus de 70 % par des femmes, les salaires ont tendance à baisser. Inversement, lorsque des hommes arrivent dans une filière typiquement féminine, comme celles des sages-femmes ou des pédicures, les salaires augmentent.

Aujourd'hui, plus de 22 % des jeunes de moins de 25 ans sont au chômage – 24,1 % des femmes contre 21 % des hommes. Le chômage frappe 41 % des jeunes filles des quartiers défavorisés. Bien évidemment, les femmes à temps partiel, qui sont considérées comme ayant un emploi, n'apparaissent pas dans ces statistiques.

À l'âge de la retraite, selon l'OCDE, une femme de 64 à 75 ans a six fois plus de probabilités d'être pauvre si elle vit seule que si elle vit en couple. Le fait d'avoir eu une activité professionnelle discontinuée, donc très souvent insuffisante, renforce ce phénomène. L'écart des pensions entre les hommes et les femmes atteint ainsi 44 % pour les retraites moyennes.

On le voit, il est aujourd'hui nécessaire de briser le cercle vicieux de la précarisation qui fait que, plus on vient d'un milieu social défavorisé, moins on fait d'études, moins on a de chances d'occuper de bons emplois, plus on a de contrats précaires, plus on subit le temps partiel, moins on s'occupe de ses enfants, et moins ces derniers peuvent faire d'études. On retrouve ainsi la théorie de la reproduction chère à Pierre Bourdieu, dont le pessimisme est bien déprimant.

La progression des emplois à bas salaires constatée depuis une vingtaine d'années est très liée au développement des emplois précaires et à temps partiel. De plus, les salaires n'ont pas augmenté aussi vite que l'inflation et que le prix des logements. Autrefois un seul salaire suffisait pour s'en sortir, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

**Mme Martine Carrillon-Couvreur** a observé que cela valait aussi pour un certain nombre de femmes et d'hommes seuls travaillant à temps complet.

**Mme Gabrielle Simon** a souligné que l'éloignement lié au prix du logement accroît le temps et le coût du transport des parents et prive les enfants d'activités, donc d'encadrement. Certes, le logement est moins cher, mais toutes les difficultés s'aggravent.

Dans ces conditions, on peut affirmer que l'emploi n'est plus un rempart contre l'exclusion. On sait que certains salariés vivent aujourd'hui dans leur voiture : les responsables d'associations caritatives rencontrent des personnes qui ne peuvent pas se loger avec un salaire de 1300 euros par mois.

Pour encadrer les contrats de travail précaires et responsabiliser les dirigeants qui y ont recours, la CFTC propose en premier lieu d'informer le salarié en contrat précaire avant la fin de son contrat que celui-ci ne va pas être renouvelé. Cela paraît la moindre des choses.

Il faut également rendre les contrats précaires plus onéreux : si recourir à deux emplois précaires leur revient plus cher que d'embaucher un salarié à temps plein, on peut se dire que les entreprises feront le choix du second. Cela passe par une généralisation de la prime de précarité et par une augmentation des cotisations salariales sur les emplois précaires. Il convient aussi de faire respecter les délais de carence.

Il faudrait par ailleurs que le régime d'assurance-chômage prenne en charge les contrats de moins de six mois, afin que ses salariés puissent bénéficier de l'accompagnement de l'ANPE. Les négociations qui s'ouvrent seront l'occasion, si ce n'est de remettre à plat l'UNEDIC, du moins de prévoir un certain nombre d'aménagements en ce sens, tout en empêchant le MEDEF de revenir comme il le souhaite à la dégressivité. Car l'argument selon lequel la dégressivité incite à rechercher un emploi ne vaut que quand il existe des emplois disponibles. Or chacun sait que tel n'est plus le cas aujourd'hui. L'accompagnement personnalisé par une personne référente que propose la CFTC tient compte de cette évolution : dans le contexte de la mondialisation, il faut aller vers la production de biens à forte valeur ajoutée par des salariés disposant d'une vraie compétence, donc formés pour cela. Face à la concurrence des entreprises qui embauchent des salariés chinois il faut miser sur l'innovation, sur la recherche fondamentale et appliquée. Qui plus est, c'est en développant l'information que l'on développera l'appétence pour la formation chez les salariés.

La CFTC propose également que l'on facilite l'accès au logement, qui est encore plus difficile pour les gens en contrat précaire. On pourrait prévoir la cotisation des entreprises à un fonds mutualisé par l'intermédiaire du 1 % logement.

Toujours dans le cadre du statut du travailleur, qui est en fait composé de droits attachés à la personne ce qui signifie que les salariés ont les mêmes droits dans les TPE que dans les grandes entreprises, il conviendrait d'instituer un chèque formation inversement proportionnel à la durée d'études, transférable d'une entreprise à l'autre ou d'un emploi à l'autre et abondé – par l'entreprise, la CAF ou les ASSEDIC selon la situation du salarié – tout au long de la vie professionnelle.

Il faut aussi faciliter l'accès aux transports des personnes les moins qualifiées qui habitent loin des centres économiques et des infrastructures. On peut imaginer des aides financières pour passer le permis de conduire afin de pouvoir accepter un travail loin de chez soi. Cela paraît onéreux, mais il faut aussi tenir compte des coûts induits par le fait qu'un grand nombre de personnes conduisent aujourd'hui sans permis. Autre forme d'action de ce type : des associations prêtent des mobylettes aux personnes qui acceptent un travail loin de chez elle. Sans doute pourrait-on les soutenir davantage, mais aussi conditionner les aides octroyées aux entreprises à l'organisation de transports pour les salariés.

Pour réduire le temps partiel contraint, le statut du travailleur prévoit que les heures complémentaires seraient majorées de 15 % dans la limite de 10 %, ce qui éviterait les contournements de la législation sur le temps de travail.

Il faudrait aussi que tout emploi à temps plein se libérant dans une entreprise fasse l'objet d'une proposition individualisée aux salariés à temps partiel susceptibles de l'occuper.

Développer les bourses d'emploi, favoriser les reclassements, miser sur la validation des acquis, développer les formations, tout ceci doit être fait, par exemple au niveau des branches professionnelles, pour éviter les licenciements.

On pourrait aussi envisager l'accompagnement des salariés à temps partiel qui recherchent un emploi à temps plein par un professionnel de l'ANPE. Généraliser cette disposition favoriserait indéniablement la mobilité.

Dans le cas où un salarié, ayant cumulé plusieurs emplois à temps partiel, est licencié de l'un de ces emplois, il devrait percevoir des allocations de chômage.

**Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente**, a remercié Mme Gabrielle Simon pour cet échange, qui sera fort utile à la Délégation.