

FEMMES

DES DROITS À CONNAITRE,
À CONQUÉRIR



INTRODUCTION

Solidaires est une organisation syndicale fortement attachée au développement des droits pour toutes et tous, dans le monde du travail et dans la société, ainsi qu'à la lutte contre toute forme de discriminations. C'est au nom de ces valeurs que nous combattons les inégalités que les femmes continuent à subir dans notre société.

Au travail, les femmes sont moins payées et plus précarisées. Elles sont plus au chômage alors même qu'elles ont un niveau de diplôme souvent supérieur.

Dans la famille, la charge des enfants et des tâches ménagères reste peu partagée. Les violences sous toutes les formes continuent de faire vivre de nombreuses femmes dans la peur et la honte.

Les luttes sur le droit de choisir sa maternité ont permis un progrès considérable, pour autant, rien n'est jamais acquis définitivement et le manque de moyens entrave cette liberté fondamentale pour les femmes. Malgré la loi sur la parité, les femmes sont largement sous-représentées dans la vie publique. Le monde politique, comme le monde syndical, reste encore trop souvent une affaire d'hommes !

Dans cette situation, les femmes doivent continuer le combat. Elles doivent, d'une part, faire respecter leurs droits, d'autre part, en conquérir de nouveaux, dans les textes et dans les faits !

Ce combat nous concerne tous. L'égalité entre les hommes et les femmes sera un progrès pour toutes et tous. C'est pourquoi les syndicalistes, hommes et femmes, ont la responsabilité d'y contribuer !

Ce guide est un outil en ce sens.

Au vu du succès de la première édition datant de 2005, d'une part, des évolutions législatives, d'autre part, une seconde édition s'est avérée nécessaire.

*Comme pour la première édition, les textes de ce guide pratique sont mis en ligne sur le site www.solidaires.org, rubrique Femmes. Chaque chapitre est téléchargeable séparément ; il est complété par une rubrique « *Pour en savoir plus* », qui propose des sources statistiques, des ouvrages et articles de référence et des liens utiles.*

Février 2010

FEMMES AU TRAVAIL

Une égalité à construire

L'égalité entre les hommes et les femmes au travail n'est pas encore acquise. Les femmes restent plus nombreuses au chômage (9 % contre 8 % pour les hommes), plus nombreuses à temps partiel (29,2 % des femmes de 25 à 49 ans contre 3,7 % pour les hommes). Elles ont un salaire inférieur d'environ 25 % pour un emploi comparable à temps plein (source Insee), cet écart monte même jusqu'à 37 % si l'on inclut le temps partiel. Elles sont majoritairement présentes dans les branches d'activités aux emplois les moins qualifiés, les moins variés, les plus précaires et assortis d'horaires flexibles et décalés. Leur accession aux postes à responsabilité et stratégiques reste bloquée, laissant perdurer le fameux « plafond de verre » indépassable (rapport du Bureau international du travail du 12 mai 2003). De plus, outre leurs activités salariées, elles continuent à assumer l'essentiel du travail domestique, des soins et de l'éducation des enfants (3 h 30 par jour pour les femmes, 2 h 20 pour les hommes).

Nous sommes là au cœur d'un système socialement inégalitaire que les dernières lois ne permettent pas, notamment faute de moyens, d'inverser. Et, contrairement aux idées reçues, la Fonction publique est concernée elle aussi par ces inégalités qui ne se cantonnent pas au secteur privé (voir chapitre 2). Si le Code du travail est très clair sur l'interdiction de toute discrimination basée sur le sexe, son application reste à gagner !

Les dispositions « spécifiques » aux femmes dans les entreprises sont issues du Code du travail, mais elles s'appliquent également aux fonctionnaires de sexe féminin (ces mesures sont alors prises par des arrêtés ministériels que nous ne citerons pas ici, reprenant les dispositions du Code du travail).

Des discriminations illégales

Le sexe ne peut légalement faire l'objet de discrimination (recrutement, formation, rémunération, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion, mutation...). De même, le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salarié.e.s en raison de leur sexe (Code du travail : L.1321-3).

Sur les contrats et accords collectifs

Est interdite l'insertion, dans tout contrat individuel de travail comme dans tout accord ou convention collective, de clauses réservant le bénéfice d'une mesure à un ou plusieurs salarié.e.s en considération de leur sexe, sauf clause relative à la maternité (CdT L.1142-3). Toutefois, sont autorisées des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes (CdT L.1142-4).

Sur le recrutement

Le Code du travail interdit (CdT L.1142-1, L.1142-2, L.1144-1), sauf pour les emplois d'artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin, de mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires :

- De mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans tout autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.
- De refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un ou une salariée en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.
- De prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. Toutefois, il a été jugé par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) que le principe d'égalité des rémunérations consacré à l'article 119 du TCE (Traité instituant la Communauté européenne) ne s'oppose pas au versement d'une allocation forfaitaire aux seules travailleuses qui partent en congé de maternité, dès lors que cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour ces travailleurs de leur éloignement du travail (CJCE, 16 septembre 1999, aff. C-218/98).

Sur les salaires

Le Code du travail prévoit l'application de la règle « à travail égal, salaire égal ». Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié.e.s un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. En cas de litige, c'est à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée. Si un doute subsiste, il profite au salarié (CdT L.2261-22 et R.2261-1 + L.2271-1 pour les négociations collectives).

Il n'y a pas violation du principe d'égalité lorsqu'une allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels résultant, pour des femmes enceintes, de leur éloignement du travail (cass. soc. 21 mars 2000, BC V n° 110).

Force est de constater que l'application de cette règle est loin d'être effective. Les études montrent en effet qu'une différence d'environ 25 % est constatée entre les salaires des hommes et ceux des femmes pour un travail équivalent. Si cet écart est atténué, voire inexistant dans la Fonction publique (puisque les salaires sont dépendants d'une grille indiciaire qui assure normalement une égalité de rémunération quel que soit le sexe), il faut néanmoins être très prudent : plus on monte dans la hiérarchie, plus il y a une diffé-

rence de salaire en faveur des hommes, notamment à cause de l'individualisation des salaires (primes, part variable...). Et ce, même dans la Fonction publique. De plus, l'opacité sur l'attribution des primes empêche souvent de rendre visibles les inégalités salariales.

Dans le domaine de la formation professionnelle

Il existe un principe de non-discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle, réserve faite des formations conduisant à des emplois pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est une condition déterminante (CdT L.6112-1 et 6112-2).

Des actions sélectives en matière de formation professionnelle sont toutefois possibles pour corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes à la condition que ces mesures :

- fassent l'objet soit de dispositions réglementaires, soit de stipulations conventionnelles ;
- présentent un caractère transitoire.

De plus, toute personne, responsable dans l'entreprises de la formation professionnelle, doit être formée aux règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et doit contribuer, dans l'exercice de son activité, à favoriser cette égalité. (CdT D.6112-1).

L'égalité professionnelle

Depuis la loi du 9 mai 2001, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Si cette loi est une avancée, elle n'est en rien contraignante pour l'employeur puisqu'elle n'impose pas d'obligation de résultat. Néanmoins, cette loi peut et doit permettre aux militant.e.s syndicaux de faire avancer ou respecter l'égalité des droits entre hommes et femmes, en s'appuyant sur les données chiffrées sexuées. Il s'agit donc d'un outil légal pour prendre en charge et corriger les inégalités constatées dans la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

Obligation de négociation annuelle

L'employeur est tenu chaque année d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Ils devront être négociés à partir des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Lorsque les négociations aboutissent à la conclusion d'un accord, la périodicité de la négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle est alors portée de un à trois ans (CdT L.2242-5 et L.3345-1).

Attention : dans les entreprises sans délégué syndical, ou sans obligation de négocier comme dans celles qui ne sont pas

couvertes par une convention ou un accord de branche étendu à l'égalité salariale, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre (CdT L.1142-5).

Dans les négociations salariales

Depuis la loi sur l'égalité salariale de 2006, la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (CdT L.2242-7).

Le rapport de situation comparée (RSC)

Le RSC sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes comporte des indicateurs portant sur les situations respectives des femmes et des hommes dans les domaines de l'embauche, de la formation et de la promotion professionnelle, de la qualification, des classifications, des conditions de travail et de la rémunération. Celui-ci est transmis au comité d'entreprise (ou aux syndicats représentatifs dans les entreprises publiques).

Ce rapport constitue le support de la négociation collective. Il doit être élaboré et présenté tous les ans par l'employeur. Il est complété éventuellement par des indicateurs adaptés aux spécificités de l'entreprise, indicateurs résultant eux-mêmes de la négociation. Ces documents seront remis à la date prévue lors de la première réunion d'information des délégués syndicaux (ou représentants syndicaux). Il doit permettre ainsi aux négociateurs d'apprécier les situations res-

pectives des femmes et des hommes et de prendre les mesures d'égalité les plus appropriées.

Les objectifs

Un repérage des écarts constatés au cours de l'année écoulée entre les femmes et les hommes dans chacun des domaines visés. Pour mieux cerner les mécanismes susceptibles de créer ou de maintenir les différences constatées, le croisement de certains indicateurs est utile : ainsi, croiser les rubriques relatives à l'embauche, à la formation et à la promotion permet de mieux identifier les écarts de carrière des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Une détermination des objectifs prévus pour l'année à venir

L'analyse effectuée sur la base des critères pertinents conduira l'entreprise, en lien avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux, à privilégier quelques critères tels que, par exemple, la répartition sexuée des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée, l'éventail des rémunérations et la rémunération moyenne mensuelle. Elle doit conduire également à fixer des objectifs pluriannuels en fonction des besoins de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise peut décider de se donner des objectifs de taux de féminisation chez les cadres supérieurs...

Chaque année, l'employeur, les délégués syndicaux et les représentants du personnel vérifient que les objectifs fixés lors de la négociation collective et les actions mises en œuvre ont connu une évolution favorable au regard de la situation des

femmes et des hommes dans l'entreprise. Il est important que les équipes syndicales de Solidaires s'investissent dans ces négociations et y portent, en lien avec les salariées de l'entreprise, les revendications d'égalité professionnelle.

Les conditions de travail

Le Code du travail ne traite des conditions de travail que du point de vue du travail de nuit et du port des charges, ce qui est beaucoup trop restreint au vu de ce que vivent les salarié.e.s dans tous les secteurs.

Le travail de nuit

Dans l'indifférence presque générale, si ce n'est l'opposition des associations féministes, une loi fut votée en avril 1999 levant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie. Comble du cynisme, le gouvernement avait pris pour prétexte à cette loi l'égalité entre les hommes et les femmes !

Le travail de nuit est néfaste, pour les femmes comme pour les hommes, et devrait être interdit pour tous, avec des dérogations encadrées par la loi pour les secteurs où c'est indispensable. Cette interdiction permettrait d'améliorer les conditions de travail des hommes et des femmes. Ce n'est pas le choix qui a été fait : au contraire, il s'agit de permettre aux patrons de rentabiliser encore plus l'outil de travail et de flexibiliser les horaires au maximum.

La loi

Le travail de nuit concerne toutes les entreprises du secteur industriel et du secteur commercial (et l'agriculture). Il s'applique sans distinction à tous les salarié.e.s, hommes ou femmes, susceptibles de travailler de nuit.

Mise en place par accord collectif

Le recours au travail de nuit doit être justifié et nécessite une convention ou un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise, ou d'établissement. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés. Il en est de même en cas d'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salarié.e.s (CdT L.3122-29 à 47).

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Un rapport annuel est soumis par le chef d'établissement pour avis au CHSCT et traite spécifiquement cette question. À défaut de convention ou d'accord collectif de branche ou d'entreprise, si l'employeur a « *engagé sérieusement et loyalement des négociations* » tendant à la conclusion d'un tel accord, le travail de nuit peut être autorisé par l'inspecteur du travail, après avoir vérifié l'existence de contreparties accordées aux intéressés et l'existence de temps de pause (CdT L.3122-32 et 33).

Période de travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré

comme du travail de nuit. Une autre période de neuf heures consécutives, située entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période légale par une convention ou un accord de branche étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (CdT L.3122-29).

Qui est travailleur ou travailleuse de nuit ?

Est considéré comme travailleur de nuit toute personne qui accomplit :

- **soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de travail de nuit,**
- **soit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens donné à ce terme par la loi.**

Le nombre d'heures et la période de référence sont fixés par convention ou accord collectif étendu (ou, à défaut, par décret en Conseil d'État). En l'absence de définition par une convention ou un accord collectif étendu du nombre minimal d'heures de travail de nuit et de la période de référence, ce nombre minimal est de 270 heures de travail accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs (CdT R.3122-8 ; décret 2002-791 du 3 mai 2002 ; circ. DRT 2002-09 du 5 mai 2002).

Contreparties aux salarié.e.s

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés.

Cette contrepartie est accordée sous forme de repos compensateurs et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale, qui doit être prévue dans l'accord collectif autorisant le travail de nuit.

Les signataires de l'accord doivent aussi prévoir l'organisation de temps de pause, ainsi que des mesures :

- destinées à améliorer les conditions de travail des salarié.e.s travaillant la nuit ;
- facilitant l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;
- tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

Durée du travail

La durée quotidienne du travail exigée d'un.e travailleur.euse de nuit ne peut en principe excéder huit heures. Toutefois, des dérogations sont possibles :

- normalement, par voie de convention, d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise ;
- en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

La durée maximale hebdomadaire des salarié.e.s travaillant la nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines

consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, une convention, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut porter cette limite à 44 heures lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient. En l'absence d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels cette durée est fixée entre 40 et 44 heures.

Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le ou la salariée peut :

- **refuser d'accepter ce changement sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement (CdT L.3122-37) ;**
- **demandeur son affectation sur un poste de jour (CdT L.3122-44).**

Surveillance médicale renforcée

Avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers par la suite et au moins tous les six mois, tout.e salarié.e travaillant de nuit doit bénéficier d'une surveillance médicale renforcée. Ce type de surveillance a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit sur la santé et la sécurité des salarié.e.s, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale (CdT R.3122-18).

Répercussions du travail de nuit

Le médecin du travail analyse les éventuelles répercussions sur la santé des travailleurs des conditions du travail nocturne, notamment des horaires et du rythme de celui-ci. Il examine plus particulièrement les conséquences de l'alternance des postes et de sa périodicité en cas de travail en équipes alternantes comportant un poste de nuit. Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre. Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise dans l'année considérée (CdT R.3122-21 et 22).

Transfert sur un poste de jour

Lorsque l'état de santé de l'intéressé.e, constaté par le médecin du travail, l'exige, il ou elle doit être transféré.e à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Inaptitude à un poste de travail

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat d'un.e salarié.e du fait de son inaptitude à un travail sur un poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne

justifie par écrit, soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour équivalent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Passage du travail de nuit au travail de jour, et inversement

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise (et les salarié.e.s occupant un poste de jour souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit) ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salarié.e.s la liste des emplois disponibles correspondants (CdT L.3122-43).

Les charges maximales

Limitation des charges

L'employeur doit prendre les mesures appropriées ou utiliser les moyens adéquats, et notamment les équipements mécaniques, afin d'éviter le recours à la manutention manuelle des charges par les travailleurs (décret 92-958 du 3 septembre 1992). Par mesure de sécurité, la législation du travail a imposé des limites aux charges que peuvent habituellement soulever les salarié.e.s. Cette réglementation s'applique principalement aux femmes et aux mineur.e.s. Il est interdit de laisser les jeunes travailleuses âgées de moins de 18 ans porter, traîner ou pousser des charges pesant plus

de 8 kg entre 14 et 15 ans (15 kg pour les jeunes hommes), 10 kg entre 16 et 17 ans (20 kg pour les jeunes hommes). (CdT D.4153-39).

Les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette comprise (CdT : R.4541-9).

Protection femme enceinte

De plus, il est interdit d'employer les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, dans certaines catégories de travaux, qui en raison de leur état présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité (CdT L4152-1 et suite R et D ; décret 96-364 du 30 avril 1996).

Le harcèlement moral et sexuel

Protection contre le harcèlement

Si les femmes en sont le plus souvent victimes, tous les salarié.e.s sont protégé.e.s contre le harcèlement moral ou sexuel. Les agissements de harcèlement sexuel ou moral sont, pour une grande partie, perpétrés dans des situations « d'isolement », ce qui peut rendre difficiles les démarches des victimes. L'important est donc de ne jamais hésiter à en parler à des tiers, délégués du personnel ou représentants syndicaux, de façon à rompre l'isolement qui entoure ces situations.

Harcèlement sexuel

La loi réprime sévèrement les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a exercé des pressions de toute nature sur un agent dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Il est également interdit de sanctionner ceux qui auront témoigné de tels agissements ou qui les auront relatés.

Nul ne peut prendre en considération le fait que la personne intéressée a subi ou refusé de subir des pratiques de harcèlement sexuel, ou bien a témoigné de tels agissements, pour décider notamment en matière d'embauche, rémunération, formation, affectation, qualification professionnelle, classification des emplois, promotion professionnelle, mutation, résiliation, non-renouvellement du contrat de travail ou sanctions disciplinaires.

Les mêmes dispositions existent s'agissant du harcèlement moral et du harcèlement sexuel : CdT L.1153-1 à L.1153-6 ; sur les actions en justice, CdT L.1154 -1 à L.1154-2 ; sur les dispositions pénales, CdT L.1155-1 à L.1155-4.

Harcèlement moral

La loi 2002-73 du 17 janvier 2002 énonce que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. **Dès lors, aucune salariée ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou**

mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Ainsi, un seul acte, même grave, ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral. Par ailleurs, l'intention de nuire ou même la volonté de harceler de l'auteur des agissements n'est pas exigée.

L'interdiction concerne le harcèlement moral exercé par l'employeur comme par toute autre personne qui lui est substituée ou entre collègues ; aucun rapport d'autorité n'est exigé entre la victime et l'auteur du harcèlement.

La protection contre le harcèlement moral vise tous les salarié.e.s, quels que soient l'activité, la taille de l'entreprise, l'ancienneté, le statut ; ainsi, un.e salarié.e en période d'essai peut bénéficier de ces dispositions (CdT L.1152-1 à L.1152-6).

Prévention des risques

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

À cette fin, il est tenu de protéger la santé physique et mentale des salarié.e.s et de planifier la prévention des risques professionnels en y intégrant les risques liés au harcèlement moral.

Procédure de médiation

Une telle procédure peut être mise en place par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Il s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier et leur soumet

des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Preuve du harcèlement moral

En cas de litige, la charge de la preuve est aménagée : elle est répartie entre le/la salarié.e et l'employeur comme suit (CdT L.1154-1):

- la preuve des faits qui lui semble relever d'un harcèlement moral incombe au salarié : il ou elle apporte les éléments (indices) laissant supposer l'existence d'un tel harcèlement ;
- l'employeur doit ensuite établir que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Sanctions

Toute rupture du contrat de travail (licenciement ou démission) qui résulte d'un harcèlement moral est nulle de plein droit. Les faits de harcèlement moral et sexuel sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. (CdT L.1155-2).

Grossesse et maternité

Bien que la loi protège les femmes durant leur maternité, son application est hélas plus aléatoire : le retour d'un congé maternité peut en effet être le prétexte à un « déclassement » d'emploi (mise au placard...), ou entraîner des modifications « imposées » d'horaires de travail (passage à temps partiel, changement de lieux...). D'où l'importance, toujours, d'être informée de ses droits et de contacter les représentant.e.s du personnel afin que cessent de tels abus. De plus, quand il en existe, les accords égalité professionnelle sont des points d'appui qui permettent de réaffirmer ces droits.

Afin de protéger sa santé, la femme dispose d'un statut particulier dans l'entreprise durant sa maternité. Ainsi, elle est protégée contre le licenciement avant, pendant et après son congé maternité. Le congé maternité est rémunéré et, à son retour dans l'entreprise, la femme retrouve son poste initial ou un emploi similaire. (CdT L.1225-1 à L.1225-34 ; L.4152-1 à L. 4152-2 ; R.4152-1 à R.4152-28 ; D.4152-3 à D.4152-12).

Déclaration de grossesse

Pour bénéficier des dispositions légales ou conventionnelles relatives à la maternité, la femme doit remettre à son employeur, soit contre récépissé, soit par lettre recommandée avec avis de réception (LAR), un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement.

La salariée peut faire échec à une mesure de licenciement notifiée pendant sa grossesse en adressant par LAR à son

employeur, dans les quinze jours, un certificat de grossesse. L'employeur doit alors proposer de réintégrer la salariée et ne peut se contenter de suspendre le licenciement jusqu'à son retour (cass. soc. 20 novembre 2001, BC V n° 351).

La salariée est par ailleurs tenue de faire connaître son état à sa caisse primaire d'assurance maladie et à sa caisse d'allocations familiales dans les quatorze premières semaines de sa grossesse afin de préserver ses droits aux prestations, en particulier à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Protection

L'état de grossesse d'une femme ne peut être pris en considération par l'employeur pour refuser de l'embaucher, pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous certaines réserves, pour prononcer une mutation d'emploi. En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Si un doute subsiste, il profite à la salariée en état de grossesse. Il est interdit d'affecter des femmes qui se sont déclarées enceintes ou des femmes allaitant à des travaux réputés dangereux.

Changement d'affectation

Par dérogation aux dispositions précédentes, la salariée enceinte peut, à son initiative ou à celle de l'employeur, et si son état de santé médicalement constaté l'exige, être affectée temporairement dans un autre emploi. Si c'est la salariée qui demande une nouvelle affectation, elle justifie d'une nécessité médicale en produisant un certificat médi-

cal établi par son médecin traitant. En cas de désaccord, il doit être fait appel au médecin du travail (CdT L.1225-7).

Si c'est l'employeur qui propose une nouvelle affectation, le médecin du travail est seul habilité à se prononcer sur la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé.

L'affectation de la salariée enceinte dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération. Elle ne peut se prolonger au-delà de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de reprendre son emploi initial.

Selon le ministère du Travail et des Affaires sociales, lorsqu'il est avéré que l'aménagement ou le changement du poste ou des conditions de travail des salariées enceintes dispensées de travail est techniquement et objectivement impossible, les intéressées peuvent percevoir des indemnités journalières maladie (circ. DSS-4C-DRT-CT3 99-72 du 8 février 1999).

Surveillance médicale et examens médicaux

Dans le cadre de la surveillance médicale de sa grossesse, la femme enceinte doit se soumettre à des examens médicaux périodiques (le premier dans les trois premiers mois, puis un au cours de chacun des 6 mois suivants), ceux-ci conditionnant ses droits à prestations sociales, notamment l'allocation pour jeune enfant.

L'employeur doit accorder à ce titre des autorisations d'absence, sans perte de salaire. Ces absences sont prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté. Elles sont assimilées à du travail effectif (CdT L.1225-16).

Prescription d'arrêts de travail par les sages-femmes

Des arrêts de travail indemnisés au titre de l'assurance maladie peuvent être prescrits par les sages-femmes aux salariées en état de grossesse non pathologique (Code Sécurité sociale L.321-1, 5°).

L'arrêt de travail ainsi prescrit ne peut dépasser quinze jours calendaires, sans possibilité de renouvellement ni de prolongation au-delà de ce délai.

Démission

Une femme en état de grossesse médicalement attesté peut quitter son travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture (CdT L.1225-34).

Licenciement durant la grossesse

Il est interdit de licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté, sauf faute grave de la salariée ou s'il y a impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse. Dans ce cas, la rupture ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la suspension du contrat (congé maternité).

Pour faire annuler son licenciement, la salariée doit adresser à son employeur par LRAR, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, un certificat médical attestant son état de grossesse (CdT L.1225-4 et 5 ; L.122-27 ; L.1225-70 ; R.1225-1).

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'adoption (CdT L.1225-39).

Si l'employeur maintient sa décision de licencier malgré l'envoi du certificat médical, la salariée enceinte devra saisir le conseil de prud'hommes.

Si la nullité du licenciement est reconnue, la salariée a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent. Si elle le demande, sa réintégration doit être ordonnée (cass. soc. 30 avril 2003, BC V n° 152). Toutefois, si la salariée ne sollicite pas sa réintégration, l'employeur devra lui verser, en plus des indemnités de rupture :

- les salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité, c'est-à-dire pendant la période de grossesse ;
- des dommages-intérêts. Ces dispositions sont sans incidence sur l'échéance du contrat à durée déterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Congé de maternité

Période pendant laquelle toute salariée enceinte peut suspendre son contrat de travail.

Durée du congé

La durée normale du congé de maternité est fixée à 16 semaines, 6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après (CdT L.1225-17). Mais elle peut être prolongée dans les cas suivants :

- état pathologique résultant de la grossesse et attesté par un certificat médical : la période de suspension peut être augmentée dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et quatre semaines après ;

- hospitalisation de l'enfant jusqu'à l'expiration de la sixième semaine après l'accouchement : la mère peut reporter à la fin de l'hospitalisation la partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Sur demande de la salariée, la période de congé peut être réduite de 3 semaines, mais il est obligatoire d'obtenir l'avis favorable du médecin. Toutefois, elle doit impérativement cesser son activité durant au moins huit semaines dont six après l'accouchement.

Toute contravention aux dispositions sur la maternité est punie d'amende (CdT R.1227-5 et 6).

Formalités

La femme doit avertir l'employeur par LRAR de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. L'employeur doit envoyer une attestation de salaire à la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie).

Indemnisation du congé

Pendant toute la durée de son congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale, le gain journalier étant calculé à partir du salaire de référence diminué de la part salariale des cotisations sociales et de la CSG. Certaines conventions collectives prévoient le maintien du salaire par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières.

Effets du congé sur le contrat de travail

La durée du congé est assimilée à une période de travail

effectif, notamment pour le calcul des congés payés. Elle est également prise en compte pour l'ouverture des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au terme de son congé, la salariée retrouve son emploi antérieur. Néanmoins, elle a la faculté, soit d'interrompre son activité pendant un an en conservant une priorité d'embauchage, soit de suspendre son contrat en bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel (jeunes parents) jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Visite médicale obligatoire

Après un congé de maternité, la salariée doit subir, lors de la reprise du travail, une visite médicale.

Licenciement durant le congé de maternité

Sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant la période de congé de maternité et pendant les quatre semaines qui suivent ce congé (peu importe que la salariée ait usé ou non de ce droit).

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail qu'en cas de faute grave de la salariée non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Ces dispositions protectrices ne font pas obstacle à l'échéance d'un contrat à durée déterminée.

Remarque : le père qui suspend son contrat de travail en raison du décès de la mère durant le congé postnatal bénéficie de la même protection contre le licenciement.

Indemnités journalières de maternité

Les femmes assurées à titre personnel peuvent bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité, pendant le congé de maternité, à condition de cesser toute activité salariée pendant cette période et au moins pendant 8 semaines.

Conditions : pour avoir droit aux indemnités journalières, il faut justifier des mêmes conditions que pour les indemnités journalières de maladie versées pour un arrêt inférieur à six mois. En outre, il faut justifier de 10 mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement.

Indemnisation pendant un congé sans solde

Les salariées en congé sans solde bénéficient de l'assurance maternité au titre du maintien de droits.

La salariée en congé sans solde peut, selon une circulaire de la CNAM du 11 avril 2001, percevoir des indemnités journalières de maternité en fonction des droits qu'elle a acquis antérieurement et dès lors qu'elle remplissait les conditions d'ouverture avant la perte de la qualité d'assurée sociale. Avant cette décision de la CNAM, les indemnités journalières de maternité n'étaient servies que dans l'hypothèse où la date de début de grossesse se situait en période de droit.

Durée d'indemnisation

Elle est de 16 semaines et peut être augmentée dans un certain nombre de circonstances : naissance à partir du troisième enfant, naissances multiples, naissance prématurée,

hospitalisation de l'enfant, état pathologique de la femme enceinte. Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, les indemnités journalières sont quand même versées pendant 16 semaines (CdT L.1225-18 et 19).

Montant

L'indemnité journalière est égale au gain journalier de base. Toutefois, le salaire de base pris en compte est diminué du montant des cotisations salariales, d'origine légale et conventionnelle, et de la CSG. Elle ne peut être inférieure à 1/365 du montant minimum de la pension d'invalidité.

- Le remboursement de la dette sociale étant directement prélevé par la caisse sur le montant de l'indemnité, il n'y a pas lieu de le soustraire, en plus, du salaire de base.
- Les indemnités journalières de maternité sont imposables sur le revenu de la bénéficiaire.
- En cas d'augmentation générale des salaires, l'indemnité peut être revalorisée dans les mêmes conditions que l'indemnité journalière d'assurance maladie.

Indemnités journalières d'adoption

Des indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale, notamment aux salarié.e.s à qui est confié un enfant en vue de son adoption.

Lorsque les deux conjoints assurés sociaux travaillent, le père et la mère adoptifs peuvent se répartir la période d'indemnisation. Dans ce cas, cette période est augmentée de 11 jours (18 jours en cas d'adoptions multiples) et ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte

est au moins égale à 11 jours (CSS L.331-7).

Pour en bénéficier, l'assurée doit justifier :

- soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il ou elle a perçu pendant les six mois civils précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ;
- soit qu'il ou elle a effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des trois mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il ou elle doit, en outre, justifier de dix mois d'immatriculation à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée d'indemnisation est de 10 semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer (12 semaines en cas d'adoptions multiples). Lorsque, du fait de la ou des adoptions, l'assurée ou le ménage assume la charge de trois enfants au moins, la période d'indemnisation est portée à 18 semaines (20 semaines au plus en cas d'adoptions multiples). Le montant est identique à celui de l'indemnité journalière de maternité.

Allaitement

À compter du jour de la naissance, et pendant une année, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une pause d'une heure par jour durant les heures de travail. Sauf disposition conventionnelle, cette pause n'est pas rému-

née. Elles bénéficient d'une protection identique à celle des femmes enceintes lorsqu'elles sont exposées à certains risques durant le mois qui suit la fin du congé postnatal. Au-delà de ce mois, elles sont écartées des postes comportant des risques pour elles.

Les chefs d'entreprise ou d'établissement occupant plus de 100 femmes peuvent être mis en demeure d'installer des chambres d'allaitement dans l'établissement ou à proximité (CdT L.1225-30 ; L.1225-32 ; R.4152-13 à 4152-28 local allaitement).

Les différents congés

Congé parental d'éducation et passage à temps partiel

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la mère et/ou le père peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation ou exercer temporairement un travail à temps partiel pendant 3 ans si l'enfant est âgé de moins de 3 ans. Si l'enfant a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le congé est d'un an.

L'allocation d'adoption et l'allocation pour jeune enfant sont remplacées par la prime à la naissance et l'allocation de base de la PAJE depuis le 1^{er} janvier 2004.

En principe, à l'issue d'un congé parental d'éducation, le ou la salarié.e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. À défaut, l'employeur s'expose aux sanctions prévues en cas de rupture abusive du contrat : dommages intérêts en sus des

indemnités de licenciement (CdT L.225-47 à 60).

Congé d'adoption

Tout parent salarié à qui sont confiés un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a le droit de suspendre son contrat de travail. Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, la période de suspension peut être répartie entre le père et la mère.

Tout.e salarié.e titulaire de l'agrément pour adopter peut bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré. Ce droit est ouvert pour une période maximale de 6 semaines par agrément. À l'issue du congé, le ou la salarié.e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'inobservation par l'employeur de ces dispositions peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts, (CdT L.1225-37 à 46 et L.1225-70 et 71).

Démission pour élever un enfant

Certain.e.s salarié.e.s ne peuvent, faute d'ancienneté suffisante, prendre un congé parental d'éducation. Mais ils/elles peuvent, à l'issue du congé de maternité ou du congé d'adoption, rompre leur contrat de travail sans préavis et sans avoir, par conséquent, à payer une indemnité de rupture : c'est ce qu'on appelle (improprement, car il ne s'agit pas réellement d'un congé) le congé pour élever un enfant. Une priorité de réembauchage ultérieur est prévue. La mère comme le père peuvent bénéficier de ces dis-

positions. Les propositions de réembauchage de l'employeur ainsi éventuellement que les refus du salarié doivent être notifiés par LRAR (CdT L.1225-66 à 71).

Congé des jeunes mères de famille

Les jeunes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Pour être considéré comme à charge, il faut que l'enfant vive au foyer et soit âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Peu importe que la femme soit mariée ou célibataire ou qu'un lien de parenté existe entre elle et l'enfant. Seul est retenu le fait qu'elle assume à son foyer la charge effective et permanente de l'enfant (CdT L.3141-9).

Congé pour enfant malade

Tout.e salarié.e a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il ou elle assume la charge.

Le congé est au maximum de 3 jours par an. La durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le ou la salariée assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. Le congé est accordé sans condition d'ancienneté dans toutes les entreprises (CdT L.1225-61).

Congé de présence parentale

Un congé sur demande (15 jours avant le début du congé) peut être accordé lorsque l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident, jugé particulièrement grave, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (certificat médical obligatoire).

Le nombre de jours de congés à ce titre est au maximum de 310 jours ouvrés sur une période de 3 ans.

La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des droits à l'ancienneté du ou de la salarié.e. À l'issue de ce congé le ou la salarié.e retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (CdT L.1225-62 à 65).

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Les inégalités entre hommes et femmes au travail renvoient à un mode d'organisation de la société qui reste, dans tous les domaines (école, famille, travail, vie publique...), encore trop marqué par la domination masculine et au sein de laquelle les femmes continuent de subir, consciemment ou pas, injustices et inégalités.

Les combats menés par celles-ci, notamment dans les années soixante-dix, ont fait évoluer les mentalités. Un certain nombre de droits ont été reconnus, comme l'avortement, l'égalité professionnelle. Le viol et les violences sont sortis de l'invisibilité et ont donné lieu à des mesures législatives. Ces avancées demeurent cependant fragiles, imparfaites, et toujours sujettes à une remise en question. Les droits acquis restent souvent inappliqués... et le principe d'égalité homme/femme inscrit dans le préambule de la Constitution est encore très loin d'être une réalité.

De même, l'application des dispositifs « spécifiques » aux femmes n'est pas systématique : de trop nombreux patrons ne respectent pas ces droits. Les connaître pour les faire respecter partout est donc indispensable.

De ce fait, la question de l'égalité professionnelle est donc un vaste chantier à prendre en charge. Les lois en la matière (Roudy, Génisson...), même imparfaites et insuffisamment contraignantes, ont au moins le mérite d'exister. Elles peuvent constituer un outil pour combattre les inégalités en les intégrant dans une démarche de mobilisation plus globale pour revendiquer ensemble :

- La possibilité pour toute salariée à temps incomplet qui le souhaite de pouvoir travailler à temps complet.
- Une véritable mixité sur les lieux de travail ne cantonnant pas les femmes dans des emplois peu qualifiés.
- Un recrutement préférentiel pour les femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, notamment chez les cadres et dans les secteurs techniques.
- La prise en compte des contraintes particulières qui pèsent sur les parents, notamment sur les familles monoparentales et particulièrement sur les femmes (par exemple, le remboursement de frais de garde d'enfants pour permettre de suivre une formation trop éloignée).
- Une cotisation à taux plein au régime de base et aux régimes complémentaires pendant les congés maternité et les congés parentaux.
- Le développement d'un service public de garde d'enfants suffisant et près des lieux d'habitation des parents, des services de proximité et d'aide à la dépendance, ainsi que la création de crèches interentreprises.
- L'ouverture de négociations, dans toutes les entreprises, partout où elles n'ont pas encore eu lieu, sur la base du Rapport de situation comparée, complété par des indicateurs spécifiques à l'entreprise considérée. Ces négociations doivent permettre de fixer des objectifs concernant la mixité des emplois, le taux de promotion des femmes, le rattrapage des salaires...
- Le développement de politiques et de méthodes de « valeur comparable » des emplois, pour atteindre l'égalité salariale, en permettant de neutraliser la ségrégation professionnelle. Il s'agit, en s'appuyant sur des méthodes d'évaluation

d'emplois occupés soit par les hommes, soit par les femmes, et dont les niveaux de rémunération diffèrent, de reconnaître toutes les compétences du travail des femmes.





LES FEMMES DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES

Une égalité de façade

On pourrait penser un peu rapidement, que l'égalité professionnelle hommes/femmes dans les fonctions publiques n'est pas un véritable sujet. Dans leur ensemble, elles affichent en effet un taux de féminisation élevé de 58,3 % en 2007, alors que celui du secteur privé n'est que de 45 %. Les femmes y sont donc majoritairement présentes. En outre, la prohibition de toute discrimination fondée sur le sexe figurant dans le statut général des fonctions publiques est en droit le garant d'une égalité hommes/femmes.

D'autre part, les discriminations salariales à qualification et métier identiques ou analogues mises en avant dans le secteur privé n'existent objectivement pas dans les fonctions publiques : la rémunération est calculée suivant l'indice auquel se trouve le ou la fonctionnaire, indice qui lui-même découle de son grade et de son ancienneté dans le grade, et cette ancienneté et son accès au grade sont eux aussi issus en très grande partie de règles strictement neutres d'avancement de carrière.

A priori les fonctions publiques sont donc égalitaires, sur le plan de la rémunération (égale à grade égal), mais aussi de l'accès à l'emploi public (grâce au concours), de la promotion (grâce aux examens professionnels) ou encore de la

Tous les chiffres cités ici sont extraits du rapport annuel de la Fonction publique : faits et chiffres 2008/2009.

gestion des personnels (les mutations obéissent aux mêmes normes par exemple).

Mais se limiter à ces constats ferait passer à côté d'une situation qui, même si elle est objectivement meilleure que celle du secteur privé, est pourtant moins idyllique qu'il n'y paraît.

Les inégalités existent : le déroulé de carrière des hommes et des femmes au sein des fonctions publiques n'est pas le même et, par conséquent, n'occupant pas les mêmes catégories de poste, les femmes n'ont au final pas le même niveau de rémunération et de pension que les hommes. D'autre part, ce qui demeure flagrant c'est qu'elles restent largement sous-représentées dans les postes d'encadrement supérieur malgré les actions issues de législations récentes. Les fonctions publiques sont aussi marquées par un large développement de la précarité, les inégalités hommes/femmes qui s'aggravent. Les femmes représentent globalement 66,4 % des non-titulaires, le taux le plus fort étant celui de la Fonction publique hospitalière : 79,7 %. La structure hiérarchique de l'emploi est aussi marquée par cette inégalité hommes/femmes dans les trois fonctions publiques. Elle l'est de manière encore plus forte pour les non-titulaires où les femmes représentent 73,5 % de la catégorie C alors qu'elles ne sont que 51,2 % de la catégorie A.

La place des femmes dans les fonctions publiques

Les femmes occupent une place prépondérante dans certains métiers, mais moins importante dans la catégorie A et très faible dans l'encadrement supérieur.

Suivant la tendance de la féminisation du marché du travail depuis les vingt dernières années qui s'explique notamment par l'évolution des emplois vers le secteur tertiaire, la Fonction publique est aujourd'hui majoritairement féminisée.

Le taux de féminisation le plus important se situe dans la Fonction publique hospitalière où il atteint 76,4 % au 31 décembre 2007, tandis qu'il est de 50,1% dans les fonctions publiques d'État et de 61% dans la Fonction publique territoriale.

Malgré une progression de la place des femmes dans les métiers réputés « masculins » dans lesquels elles font encore figure d'exception, les femmes occupent très largement les métiers « traditionnellement » considérés comme féminins : elles sont ainsi majoritaires dans l'Éducation nationale, dans la Fonction publique d'État (65,7%), majoritairement représentées dans les métiers à vocation sociale ou de service dans la Fonction publique territoriale, et également majoritaires dans la filière soignante hors médecins dans la Fonction publique hospitalière (80%).

L'examen de la représentation des femmes suivant la catégorie hiérarchique montre qu'elles sont plus présentes dans les catégories B et C que dans la catégorie A.

Pour les 3 fonctions publiques (agents civils hors enseignants) en 2007 :

Catégorie A : 49,6 % de femmes

Catégorie B : 65,4 % de femmes

Catégorie C : 63,8 % de femmes

On peut aussi noter que, hors enseignants et militaires, la féminisation de la catégorie A dans la Fonction publique d'État est très largement inférieure à celle observée à ce niveau dans la Fonction publique territoriale et dans l'hospitalière (44,4 % de femmes cadres A dans la Fonction publique de l'État, contre 53,5 % dans la territoriale et 54,7 % dans l'hospitalière).

Mais ce qui est encore plus flagrant, c'est la sous-représentation des femmes dans l'encadrement supérieur : pour les trois fonctions publiques, plus le niveau de responsabilité est élevé, moins les femmes sont nombreuses. **En 2006, sur les 7 000 emplois d'encadrement supérieur, moins d'un emploi de direction sur 6 est occupé par une femme, soit une représentation des femmes de seulement 16 % dans ces postes.**

La part des femmes dans les emplois les plus élevés de la Fonction publique, même si elle évolue très lentement, passe de 14,6 % en 2003 à 16 % en 2006.

Cette sous-représentation pourrait découler notamment du fait que les femmes ne sont pas présentes dans les « viviers », c'est-à-dire dans les groupes de fonctionnaires réunissant les conditions d'ancienneté et de grade pour avoir accès à un emploi dans lequel ils peuvent être nommés. Mais là aussi,

la proportion de femmes dans les emplois soumis à nomination est inférieure à celle qui existe dans le vivier.

Les raisons de cette inégalité

Les conséquences de ces différences constatées se manifestent directement sur la rémunération et le niveau de pension des femmes. **Le salaire net moyen mensuel des femmes dans la Fonction publique d'État était de 2 048 euros en 2006 contre 2 368 euros pour les hommes, soit un écart de 15,6 % et cet écart de rémunération ne s'est pas résorbé au cours des dernières années quelle que soit la catégorie d'agents considérée. Dans la Fonction publique territoriale, le salaire net moyen est de 1 600 euros pour les femmes contre 1 799 euros pour les hommes (écart de 12,4 %) ; dans la Fonction publique hospitalière, l'écart est de 27,6 % : le salaire net moyen des femmes est de 1 927 euros, celui des hommes de 2 459 euros. Les pensions civiles des femmes sont de 19 % inférieures à celles des hommes dans les trois fonctions publiques.**

Les règles de droit sont censées garantir une égalité de traitement hommes/femmes et une absence de discrimination salariale. Pourquoi aboutit-on pourtant à ces écarts de salaires, et par conséquent de pension ?

Ces différences s'expliquent par la place des femmes dans les fonctions publiques : une présence moindre dans la catégorie supérieure, et particulièrement dans les postes de haute responsabilité, et également sa surreprésentation dans certains métiers moins rémunérateurs.

La date d'entrée dans l'emploi, le profil de carrière, le posi-

tionnement hiérarchique, les perspectives de promotion sont autant d'éléments déterminants qui influent directement sur la rémunération, la pension et qui traduisent actuellement des différences réelles et persistantes entre hommes et femmes dans les fonctions publiques.

Un déroulement de carrière plus « heurté »

La place actuelle des femmes dans les fonctions publiques est la traduction de certaines réalités sous-jacentes qui entraînent un déroulement de carrière plus « heurté » pour les femmes.

On ne peut parler du déroulement de carrière des femmes sans rappeler que ce sont les femmes qui assument encore majoritairement la charge de l'éducation et des soins aux enfants. Elles assument également de plus en plus les soins aux personnes âgées de la famille dont l'espérance de vie s'est accrue et que l'on maintient à domicile le plus longtemps possible.

Même s'il y a des évolutions positives pour les hommes des jeunes générations dans leur rôle de père, les stéréotypes demeurent : le rôle social de la femme est d'être plus présente pour ses enfants et c'est, dans la majorité des cas, elle qui sacrifiera son évolution professionnelle d'une manière plus ou moins consentante, alors que l'homme poursuit sa carrière..

Cet inégal partage des tâches familiales domestiques se reflète dans les chiffres du temps partiel dans les fonctions publiques. Comme pour le secteur privé, le temps partiel y est essentiellement féminin.

À l'inverse du secteur privé où le temps partiel est « subi »

par plus d'un tiers des personnes, et où cette forme d'emploi largement développé est le plus souvent réservée aux femmes, le travail à temps partiel des femmes ou des hommes des fonctions publiques est dit « librement » choisi.

Dans la Fonction publique d'État, parmi les titulaires civils (hors enseignants), le temps partiel concerne essentiellement les femmes : 23 % contre 2,8 % des hommes. Le temps partiel est majoritairement utilisé dans la tranche d'âge 30-39 ans. Chez les non-titulaires de la Fonction publique d'État, les femmes à temps partiel sont 42 % et les hommes 18,2 %. Pour les non-titulaires, il s'agit souvent de temps incomplet non choisi (chiffres au 31 décembre 2007).

Dans la Fonction publique territoriale, 37 % des emplois ne sont pas des temps complets, et les femmes sont 86 % à travailler à temps partiel ou à temps incomplet.

Au vu des constats sur les contraintes et charges familiales majoritairement assumées par les femmes, on ne peut pas affirmer que le temps partiel soit réellement choisi, même dans les fonctions publiques. **Il est évident que le travail à temps partiel freine le déroulé de carrière : moins de présence effective, donc moins d'implication possible ou jugée comme telle (certains emplois d'encadrement ou spécifiques sont jugés incompatibles avec un temps partiel), voire moins de « bonification » dans la notation qui ralentit l'accès aux échelons supérieurs.**

D'autres facteurs à ce déroulé de carrière heurté

Les contraintes familiales et domestiques ont également des implications sur le choix de certains postes présentant plus de contraintes ou de sujétions, sur la disponibilité personnelle nécessaire pour pouvoir passer des concours et accéder au grade supérieur... et les femmes s'interdisent elles-mêmes ce type de postes ou de concours, craignant de mettre en péril l'équilibre personnel et familial... Mais, dans la même situation, les hommes se posent rarement cette question !

À cela s'ajoutent des freins statutaires ou réglementaires.

Les règles de nomination, de promotion sont encore liées à des sujétions incompatibles avec les contraintes pesant sur les femmes : mobilité territoriale lors du changement de fonctions, disponibilité horaire très grande, examens professionnels qui pénalisent les femmes ayant connu une interruption dans leur déroulé de carrière, les limites d'âge à certains concours internes ou examens professionnels...

D'autre part, malgré l'absence d'études sur le sujet, on peut se poser la question du sexisme de la hiérarchie dans la Fonction publique : le choix dans les nominations faites par les hauts fonctionnaires, très majoritairement des hommes, ne s'oriente-t-il pas vers leurs homologues masculins, et cela par une volonté discriminatoire délibérée ou seulement par déterminisme culturel ?

Et plus largement, malgré une culture de la Fonction publique empreinte de principes de non-discrimination tenant à cœur à une très large majorité de fonctionnaires, les « présupposés » culturels n'influencent-ils pas les choix

faits pour les postes à profil ? Les hommes ne sont-ils pas plus avantagés (on les estime a priori plus disponibles, plus mobiles, par exemple) que les femmes, et ce quelle que soit leur situation personnelle ?

Les mesures prises

C'est à partir des années 2000 que des dispositions législatives et réglementaires ont été prises en faveur des femmes dans les fonctions publiques. À l'origine, celles-ci ont été spécifiquement dédiées à rétablir l'égalité hommes/femmes, mais plus récemment les mesures évoquées en faveur des femmes sont des mesures générales touchant l'ensemble des fonctionnaires.

Dans un premier temps, un comité de pilotage a été créé le 10 novembre 2000, et placé auprès du ministre chargé de la Fonction publique : c'est le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques dont les membres avaient été nommés pour une durée de cinq ans. Le comité avait pour mission de recueillir les données existantes, de rechercher l'ensemble des causes de discriminations préjudiciables aux femmes dans l'accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques, de faire des recommandations et de surveiller leurs applications.

Dans son 3^e rapport « Vouloir l'égalité », remis en 2005, le comité a fait le bilan de ses constats, recommandations et de son action. Le rapport se concluait par le constat d'une certaine impuissance. Une circulaire de 2000 est à l'origine de la mise en place de plans pluriannuels dans

chaque ministère pour l'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la Fonction publique d'État.

Ces plans adoptés par chaque département ministériel fixent pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement le taux de féminisation à atteindre. Ce pourcentage était fixé, compte tenu de leur représentation dans les corps ou emplois qui en constituent le vivier. **Pourtant « relancés » par trois autres circulaires en 2004, ces plans n'ont pas fait l'objet d'un bilan, ni de points d'étapes en 2009. Seule exception : le ministère des Affaires étrangères a présenté à l'occasion du 8 mars 2008 son bilan, a élaboré un nouveau plan triennal et adopté une charte de l'égalité professionnelle et de l'égalité des chances le 25 mars 2009.** Cette exception illustre d'autant l'immobilisme en la matière des autres ministères et des trois fonctions publiques en général.

Les dispositions récentes

En France, le terme de quota en faveur des femmes reste largement « tabou » (voir les débats avant l'adoption de la modification constitutionnelle et de la loi en 2000 sur la parité pour les mandats électoraux et les fonctions électives). Cependant, certaines dispositions sont inspirées de cette conception comme le décret du 3 mai 2002 (pour la Fonction publique d'État) en application de la loi du 9 mai 2001 qui prévoit une représentation minimale d'un tiers de personnes du sexe sous-représenté dans la représentation administrative des jurys de concours et des organismes paritaires.

Même si cette représentation des femmes n'atteint pas encore la parité, la proportion des femmes semble augmenter d'année en année dans les jurys et organismes paritaires. D'autres dispositions de portée générale ne prévoyant pas de mesures spécifiques en faveur des femmes mais censées indirectement améliorer leur situation (ou alors visant à favoriser la conciliation vie privée - vie professionnelle) ont été adoptées.

Le protocole d'accord du 25 janvier 2006
sur l'amélioration des carrières et sur l'évolution
de l'action sociale dans la Fonction publique

- **Le volet promotion professionnelle prévoit une amélioration des taux de promotion interne des catégories C vers les catégories B et des catégories B vers les catégories A ; l'idée avancée est que l'abondement en promotion aboutirait à terme à réduire l'écart entre le vivier et le nombre d'agents et que cette mesure améliorerait le pourcentage de femmes promues...**
- Le volet amélioration des conditions de travail des femmes préconise des facilités pour concilier vie privée et vie professionnelle : participation aux frais de garde des enfants de 0 à 3 ans, extension du chèque emploi service universel (CESU) à la garde d'enfants de 3 à 6 ans ; **réactivation de la politique de réservation des places en crèche et de logements, malheureusement, les crédits alloués pour cela sont nettement insuffisants.**

La loi de modernisation de la Fonction publique du 2 février 2007 et l'accord du 21 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle

La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) : cette nouvelle modalité de sélection appliquée aux concours est susceptible de permettre aux femmes ayant interrompu leur carrière de mieux faire valoir leurs acquis antérieurs.

Le droit individuel à la formation doit permettre aux femmes de mieux articuler les dispositifs de formation avec leurs projets professionnels, et favoriser leur reconversion notamment après une interruption de carrière pour se lancer dans une « deuxième carrière ». **Mais ce droit à la formation est proportionnel par rapport au temps de travail : les temps partiels sont donc pénalisés.** De plus, la possibilité de faire cette formation hors temps de travail (ce à quoi poussent certaines directions) est aussi pénalisant pour les femmes, du fait des contraintes familiales.

La Charte pour la promotion de l'égalité

La signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique le 2 décembre 2008 par les deux ministres chargés de la Fonction publique et le président de la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) marque une nouvelle étape. Cette Charte applicable aux trois fonctions publiques vise à lutter contre les discriminations, à promouvoir l'égalité en ce qui concerne l'accès à l'emploi public et le déroulement des carrières, l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonction ou d'activité.

L'affichage sur la question des femmes est pris d'abord sous l'angle d'une politique active sur la promotion des femmes aux emplois supérieurs. Les premières pistes de réflexion d'un groupe de travail ministériel s'orientent également vers des mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale.

On a vu ci-dessus que des plans pluriannuels avaient été lancés avec des succès divers et qu'ils étaient surtout caractérisés par une absence de finalisation concrète d'une politique réelle, structurante et homogène dans tous les ministères. **Il faudra certainement quelques années pour voir si cette nouvelle impulsion se traduit cette fois-ci par de vraies mesures s'inscrivant dans une réelle volonté politique allant au-delà d'un affichage de bon aloi.**

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Adopter des mesures concrètes favorisant la carrière des femmes dans les fonctions publiques est nécessaire : cela doit s'articuler avec l'adaptation concrète de l'univers du travail et des mesures d'accompagnement social.

L'accompagnement de la prise en charge des enfants est essentiel pour l'accès à une réelle égalité, de même que l'établissement d'horaires compatibles avec le rôle de parent qui doit pouvoir être exercé pleinement par le père et la mère.

Les pénalisations (rémunérations, postes offerts, notation..) suite à une interruption de carrière, sont encore trop souvent la réalité. Un examen particulier dans les CAP (commissions administratives paritaires), en particulier sur les postes à profil, est nécessaire sous l'angle de l'égalité hommes/femmes.

Côté promotion, les écarts existants entre pourcentage de femmes présentes dans le vivier de chaque catégorie et pourcentage de femmes promues (que ce soit pour les concours internes, pour les listes d'aptitude ou pour les postes soumis à nomination) doivent faire l'objet d'études poussées afin de voir quelles sont les causes réelles de ces écarts et comment les réduire, voire les éliminer.

Le régime des retraites des femmes fonctionnaires doit être revu, notamment dans la distinction qu'a introduite la réforme de 2003 (pour les enfants nés avant 2004) entre les femmes poursuivant leur carrière sans l'interrompre et celles qui l'ont interrompue : seules ces dernières ont droit à la bonification d'un an. Tout nouvel allongement de la durée de cotisation et de report de la date de départ à la retraite

pénalisera davantage les femmes (voir chapitre FEMMES ET RETRAITES).

La résorption de la précarité doit être une priorité. Elle doit se faire par l'arrêt des suppressions d'emplois de titulaires et un plan de titularisation de tous les personnels précaires des trois fonctions publiques.

Les statistiques, les bilans sociaux doivent être sexués : la situation des femmes doit y apparaître clairement afin d'avoir un état des lieux le plus précis possible en matière d'inégalités hommes/femmes. Cela doit servir de base à la mise en place de plan d'action, se déclinant dans chaque ministère et chaque service, visant à l'amélioration des situations rencontrées et mis à jour chaque année. Il est nécessaire de former les agents sur ce sujet et l'encadrement. Une large information et communication sur le sens des actions menées est aussi primordiale.

Un arrêt des réformes mettant en péril le statut et accentuant les inégalités hommes/femmes

Les fonctions publiques sont percutées par différentes réformes qui mettent à mal le statut. Ces réformes sont porteuses d'attaques contre tous les personnels mais risquent en plus d'accentuer les inégalités entre les hommes et les femmes.

La mobilité géographique actuelle pénalise et dissuade les femmes qui veulent accéder à des postes de responsabilité de passer des concours ou des sélections. Cette situation pourrait être largement améliorée par une politique beaucoup plus ambitieuse en matière de logement social et d'accueil des jeunes d'enfants. La loi sur la mobilité

adoptée le 7 juillet 2009 est présentée comme plus favorable car elle serait plus fonctionnelle. Mais elle s'inscrit surtout dans une politique de suppressions massives d'emplois et de postes. Son application entraînera des difficultés supplémentaires, notamment pour les femmes : les mobilités subies conduiront à des déplacements géographiques qui pourront être importants et qui risquent de particulièrement pénaliser les femmes... Cette mobilité forcée risque bien de mettre certaines femmes devant un dilemme intenable : ou bien accepter cette mobilité forcée quitte à subir une détérioration de leur vie familiale, ou bien refuser cette mobilité et se retrouver sans travail (rappel : obligation faite à un fonctionnaire d'un service restructuré d'accepter une des trois propositions de reclassement faite par l'administration sous peine d'être licencié ou mis en disponibilité d'office) !

Outre ce qui a été dit sur la mobilité ou le mérite, on peut citer certaines réformes envisagées présentant un risque particulier pour la situation des femmes :

- Il est préconisé que l'accès au dernier grade de chaque cadre ou corps statutaire ou d'emploi soit conditionné par l'occupation pendant trois années d'un ou plusieurs postes à responsabilités ou sujétions lourdes... Cela écarte de facto les femmes encore très majoritairement en charge de la gestion familiale et ne pouvant occuper ce type de poste !
- La prime de fonction et de résultat (sans parler de la notion aléatoire de mérite et de résultat) prévoit une part de la rémunération suivant les fonctions exercées avec une cotation généralisée des emplois qui tient compte des responsabilités et sujétions particulières : **les postes les mieux cotés seront donc soumis à forte concurrence et risquent d'être,**

comme actuellement, les postes de haute hiérarchie majoritairement occupés par les hommes... Cela accentuera les inégalités hommes/femmes sur le plan de la rémunération.

Les nouvelles modalités en matière de concours : la reconnaissance des acquis des expériences professionnelles (RAEP) pour les concours internes peut être une chance en soi pour certaines femmes reprenant une activité après interruption de leur carrière et ayant des charges de famille incompatibles avec le « bachotage » de concours le soir. **Mais il faut cependant craindre que ce qui est présenté comme une deuxième chance de carrière n'aboutisse à des carrières de seconde zone (introduisant un critère de sélection postérieur « non-dit » sur l'attribution de certains postes).**

Coordonnées utiles

Site du ministère de la Fonction publique

www.fonction-publique.gouv.fr

Observatoire des inégalités

www.inegalites.fr



RETRAITES

De fortes inégalités entre hommes et femmes

État des lieux

Les écarts de pension entre les hommes et les femmes sont extrêmement importants : en 2004, les femmes retraitées de 60 ans et plus perçoivent une retraite moyenne (droits propres, droits dérivés et minimum vieillesse) de 1 020 euros par mois, et les hommes 1 636 euros (soit 60 % de plus que les femmes).

Sept femmes retraitées sur 10 ont en 2004 une retraite globale inférieure à 1200 euros par mois, contre un peu plus de 3 hommes sur 10, et près de 50 % des femmes ont une retraite inférieure à 900 euros contre 20 % des hommes.

En 2004, la pension moyenne de retraite de droit propre de l'ensemble des femmes retraitées (hors réversion, mais droits familiaux inclus) n'est que de 782 euros.

L'écart est moindre dans la fonction publique et reflète une plus grande proximité des parcours professionnels des hommes et des femmes en termes de rémunération et de durée de carrière.

En 2004, les femmes représentaient 63 % des 4,4 millions de prestataires du minimum contributif (retraite minimum

des personnes ayant travaillé jusqu'à 65 ans ou invalides). Parmi les 600 000 bénéficiaires du minimum vieillesse en 2004, la proportion de femmes est du même ordre de grandeur (62 %).

Actuellement, son montant mensuel est de 676 euros (+6,9 % en avril 2009) pour une personne seule, 1 147 euros pour un couple (+1 %). Des augmentations sont prévues jusqu'en 2012, pour les personnes seules uniquement. Les sommes versées à ce titre sont récupérables au décès de l'allocataire sur sa succession (on a baissé les impôts sur la succession des plus riches, mais on rogne la succession des plus pauvres !).

Les titulaires de faibles retraites (essentiellement des femmes) ne bénéficieront du minimum vieillesse qu'au décès de leur conjoint.e ou concubin.e, sauf si les ressources du couple sont en dessous d'un certain seuil.

En 2004, seules 44 % des femmes retraitées ont validé une carrière complète contre 86 % des hommes. Un tiers des femmes ont eu une durée de cotisation inférieure à 25 ans (alors qu'il faudra bientôt 41 ans...).

Les femmes prennent en moyenne leur retraite 2 ans plus tard que les hommes, pour augmenter leur nombre, trop faible, d'annuités de cotisation. Par exemple, les anciennes salariées du secteur privé nées en 1938 ont été 40 % à attendre 65 ans pour faire valoir leurs droits, contre 16 % des hommes de cette génération.

La part des femmes parmi les nouveaux retraités concernés par la décote (pénalité) pour carrière trop courte tend à s'accroître. Avec les prochaines réformes, les inégalités peu-

vent encore s'aggraver. Affaire à suivre...

Le reflet des inégalités professionnelles et sociales

La retraite reflète et amplifie les inégalités de la vie professionnelle et sociale. Les salaires moyens des hommes sont 37% plus élevés que ceux des femmes, les pensions moyennes des hommes sont 60% plus élevées que celles des femmes.

Les femmes assurent l'essentiel des responsabilités en matière d'éducation des enfants, de tâches domestiques et de soins aux proches. Ces activités qui s'ajoutent à l'activité professionnelle des femmes salariées les pénalisent de multiples façons dans le développement de leur carrière. Ces handicaps sont accrus pour les femmes qui interrompent leur activité professionnelle pour élever les enfants. Salaires et durées de cotisations plus faibles expliquent leurs plus faibles retraites.

Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes ont cessé de se réduire dans les années quatre-vingt-dix et la « panne » observée dans la réduction des écarts salariaux pourrait être rapprochée de la « panne » dans la marche vers un partage plus égalitaire des tâches décrite précédemment. Des études suggèrent d'ailleurs que ces deux « pannes » se répondent mutuellement : les femmes gagnent moins parce que le partage du temps est inégalitaire, et le partage du temps dans un couple est d'autant plus inégalitaire que le salaire féminin est faible dans ce couple.

De plus, un rapprochement des rémunérations des femmes

et des hommes ne se traduit pas immédiatement par un resserrement des écarts des pensions de droit propre, particulièrement dans le secteur privé où les retraites reflètent assez largement les écarts de rémunération antérieurs : les pensions des régimes complémentaires prennent en compte les salaires de toute la carrière et la pension du régime général dépend du « salaire annuel moyen », qui porte depuis 2008 sur les 25 meilleures années de la carrière.

Dans ces conditions, si la croissance de l'activité féminine des générations plus jeunes peut conduire à réduire un peu les écarts de retraite entre hommes et femmes, elle ne sera absolument pas suffisante pour assurer la disparition des écarts à moyen terme.

Par exemple, les pensions de retraite de droit direct des hommes seront encore d'environ 42 % plus élevées que celles des femmes pour la génération née en 1965-1969, au regard des règles actuelles qui risquent malheureusement d'évoluer dans le mauvais sens. De plus, la tendance à la réduction des écarts peut s'inverser sous l'effet de plusieurs facteurs :

- le développement des emplois précaires et du temps partiel, qui concerne essentiellement les femmes,
 - la baisse des mariages (donc des pensions de réversion),
 - les nouvelles lois qui, dans les faits, pénalisent davantage les femmes (calcul des pensions sur les 25 meilleures années, augmentation du nombre d'années de cotisations requis pour bénéficier de la retraite à taux plein).
- Des dispositifs prenant en compte les particularités des carrières des femmes restent plus que jamais nécessaires.**

La participation féminine au marché s'est améliorée, mais cette évolution est contre-balancée par le développement des

emplois précaires et du temps partiel. Les projections du Conseil d'orientation des retraites ne tablent que sur une augmentation limitée des taux d'activité féminine à l'horizon 2030.

D'un point de vue pratique

Les modalités ouvrant droit à la retraite (durée de cotisation, calcul de la pension) varient suivant les régimes (régime général de la Sécurité sociale pour les salarié.e.s du secteur privé ; régime des fonctionnaires, régimes spéciaux) et régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO, IRCANTEC, etc.). La plupart des salarié.e.s dépendent, à la fin de leur carrière, de différents régimes prestataires du fait des différents métiers exercés ; cette situation s'accroît encore avec le développement de la précarité et de la mobilité professionnelle.

Le décret Balladur de 1993 concernant le secteur privé, puis la loi Fillon de 2003 pour le secteur public ont allongé la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans voire plus, et instauré ou modifié le système de pénalité dite décote : la baisse de pension pour ne pas avoir travaillé assez longtemps se cumule avec la réduction de pension proportionnelle au nombre d'années manquantes. La décote, qui ne s'applique que si le départ à la retraite intervient avant 65 ans, se monte à 6 % actuellement par année manquante, dans le privé.

Exemples

- départ à 60 ans, 40 ans de cotisation : pension à taux plein

de 1000 euros ;

- départ à 65 ans, 35 ans de cotisation : pension de 875 euros (réduction mais pas de décote) ;
- départ à 60 ans, 35 ans de cotisation : pension de 612 euros (réduction + décote 5 x 6 %.)

Il n'est pas possible de donner ici un tableau complet des différentes modalités de retraite. Renseignez-vous dès maintenant sur votre situation, quel que soit votre âge !

Plus vite vous le ferez, plus vous aurez de chances de faire valider des trimestres de « petits boulots », en produisant vos feuilles de paye les plus anciennes si elles n'ont pas été prises en compte.

Sachez aussi qu'il y a des risques, pour la retraite, à changer de régime en cours de carrière (Fonction publique, régime général, régimes des indépendants,...). Ne les négligez pas, renseignez-vous avant de sauter le pas.

Les avantages familiaux et droits dérivés

Voici les dispositions actuelles dites avantages familiaux et droits dérivés qui concernent le régime général et le régime de la Fonction publique, qui sont censées compenser en partie l'inégalité des retraites.

Sous prétexte d'égalité hommes/femmes, ces avantages sont de plus en plus remis en question, et on peut craindre que cette démarche n'aboutisse à justifier leur disparition et à réaliser l'égalité par le bas.

Petit rappel historique

Dans l'histoire des régimes de retraites, les avantages familiaux ont été créés pour compenser un certain nombre de désavantages qu'avaient les femmes dans leur droit à la retraite, en reconnaissant les responsabilités familiales qu'elles assument (éducation des enfants, prise en charge des parents malades). Ces responsabilités les empêchent, très souvent, d'obtenir les annuités de cotisation nécessaires pour la retraite et sont des obstacles à leurs carrières professionnelles et à de meilleurs salaires ; elles expliquent les niveaux de pensions plus faibles. Il y avait, et il y a encore de la part de certains, une autre motivation à la mise en place « d'avantages familiaux » : il s'agissait également d'encourager la natalité et de maintenir les femmes à la maison.

Tant que les inégalités concernant la prise en charge des responsabilités familiales existeront entre les hommes et les femmes, des avantages familiaux seront nécessaires pour compenser les inégalités dans les droits à pension.

Puisque les disparités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont largement induites par la répartition déséquilibrée du travail domestique et du travail professionnel à l'intérieur du couple, il est totalement injuste que le fait d'élever des enfants, ou de s'occuper d'un conjoint ou d'un parent dépendant, activités socialement utiles, conduise à un désavantage non seulement sur le marché du travail mais aussi à la retraite. **La législation européenne précise d'ailleurs que le principe d'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures en faveur du sexe désavantagé à condition de se fonder sur des différences objectives.**

La majoration de durée d'assurance (MDA)

La majoration de durée d'assurance est accordée aux femmes (seulement) au titre des enfants qu'elles ont eus. Elle permet donc à certaines femmes qui n'ont pas travaillé 40 ans d'obtenir une pension complète avant 65 ans.

Dans le secteur public

La MDA était de un an par enfant avant la loi Fillon de 2003. Celle-ci introduit une distinction selon la date de naissance des enfants :

- Enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 : la majoration de durée d'assurance de un an par enfant est maintenue mais elle est soumise à une condition de cessation d'activité d'au moins 2 mois liée à l'enfant. Sous cette même condition, elle est étendue aux hommes. Hommes et femmes ne sont concernés que s'ils sont déjà fonctionnaires à la date de la naissance ou dans les deux ans qui suivent.
- Enfant né après le 1^{er} janvier 2004 : la MDA de 1 an est supprimée. Elle est remplacée par une majoration de 6 mois pour les femmes ayant accouché après leur recrutement (un enfant né avant l'embauche effective ne donne pas droit à ces 6 mois). De plus, une majoration est introduite pour les hommes comme les femmes sous condition d'interruption d'activité, dans la limite de 3 ans d'interruption par enfant.

Dans le régime général

La majoration est de 2 ans par enfant et réduite si un enfant est décédé (d'où un calcul de trimestres apparemment compliqué).

Jusqu'en 2009, la MDA était réservée aux femmes seulement et constituait, de fait, une compensation, même limitée, face aux inégalités en matière de retraite entre les pères et les mères. Le nouveau dispositif envisagé vise à attribuer une seule année pour la mère et laisse la seconde année au choix entre les parents.

Dans son 6^e rapport du 17 décembre 2008, le Conseil d'orientation des retraites (COR) propose de réduire, à long terme, à un an la MDA. Affaire à suivre...

Dans le secteur public comme dans le privé : les parents ayant élevé un enfant gravement handicapé bénéficieront d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans une limite fixée par décret.

La bonification de la pension pour enfants

Dans le régime général comme dans la Fonction publique, une bonification (augmentation) de 10 % de la pension est accordée aux femmes et aux hommes ayant eu au moins 3 enfants et les ayant élevés pendant au moins 9 ans avant leur seizième année.

Elle est complétée, dans la Fonction publique, par une bonification supplémentaire de 5 % par enfant, dans la limite du montant du dernier traitement.

Cette bonification est à revoir complètement : elle contribue à l'inégalité des pensions entre hommes et femmes puisqu'elle est proportionnelle au montant de la pension.

C'est ainsi qu'elle rapporte en moyenne 2 fois plus aux hommes qu'aux femmes : 129 euros mensuels pour les hommes contre 64 euros pour les femmes.

Dans son rapport de décembre 2008, le COR propose que la majoration de pension des parents de trois enfants et plus ne soit plus versée proportionnellement mais forfaitairement et que cette majoration devienne imposable.

La pension de réversion

Attention : cette pension n'existe qu'en cas de mariage. Les pacsé.e.s, les concubin.e.s, même celles et ceux qui ont élevé des enfants ensemble, ne sont absolument pas pris en compte pour l'instant !

Dans le secteur public

Il y a désormais égalité de traitement entre hommes et femmes et alignement sur la situation des femmes qui avaient droit à cette pension de réversion sans condition d'âge ni de ressources. La pension de réversion représente 50 % de la pension du conjoint défunt.

Dans le régime général

La pension de réversion est versée au conjoint survivant (le plus souvent une conjointe) sans condition d'âge, mais elle est soumise à une condition de ressources. La pension de réversion représente 54 % de la pension du conjoint défunt, elle devrait être portée à 60 % d'ici à 2012.

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Le risque existe que des dispositifs prévus pour compenser les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail ne servent qu'à renforcer les rôles traditionnels des deux sexes. C'est pourquoi il est important qu'ils soient provisoires et ne viennent que compléter les mesures proposées par ailleurs, tant que l'égalité des pensions de droit direct n'est pas atteinte.

En effet, l'égalité n'exclut pas la possibilité de traitements particuliers. La législation européenne exige une égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour une situation égale, mais elle permet un traitement différent pour une situation différente (directive 79/7).

C'est dans ce sens que l'Union syndicale Solidaires propose différentes mesures : certaines concernent uniquement les femmes et devraient être « transitoires » en attendant une réelle égalité, d'autres sont des mesures générales, concernant les hommes et les femmes, mais qui auraient un impact particulièrement positif pour le niveau de pension des femmes.

Les droits familiaux

Les mécanismes visant à pallier l'insuffisance des retraites des femmes, dits « droits familiaux », doivent être provisoirement revus et renforcés.

L'octroi de droits sans supplément de cotisation pour l'assuré.e, en vue de compenser les périodes passées à élever des enfants ou à accomplir des tâches hors marché du tra-

vail jugées socialement utiles, vise plutôt à compenser les interruptions d'activité que les moindres progressions de carrière. Ils peuvent concerner aussi bien les hommes que les femmes qui interrompent leur activité. C'est le principe de la majoration de durée d'assurance qui ne doit pas être remis en question à court et moyen terme.

Pour atteindre un autre objectif qui est la compensation de l'impact que les enfants ont sur la trajectoire professionnelle, les dispositifs doivent s'adapter aux différentes formes que peut prendre cet impact, telles que le passage à temps partiel ou une moindre progression salariale.

Pour prendre en compte la situation des femmes qui n'ont qu'un emploi à temps partiel, il est possible de rapprocher le salaire porté au compte-retraite de celui d'un temps plein. S'il s'agit d'un temps partiel contraint, ce peut être en augmentant la cotisation de retraite payée par l'employeur au niveau d'une cotisation plein temps.

Pour compenser en partie le fait que les salaires des femmes progressent moins vite que ceux des hommes quand elles ont des enfants, pourquoi ne pas remplacer l'actuelle bonification pour enfants (proportionnelle au salaire) par une bonification forfaitaire par enfant attribuée à un seul des deux parents, celle ou celui dont la retraite serait la plus faible, ou encore celle ou celui qui s'est arrêté de travailler pour s'occuper des enfants ?

Ces mesures pourraient relever de la branche famille plutôt que de la branche retraite de la Sécurité sociale.

Réfléchir sur le principe de la pension de réversion...

L'option choisie par le gouvernement de maintenir une pension de réversion qui va même bientôt augmenter réduit le risque de pauvreté des veuves. Mais comment accepter qu'elle perdure pour les couples mariés alors qu'elle ne concerne pas les couples pacsés, ni a fortiori les concubins, même s'ils ont élevé ensemble des enfants ?

La pension de réversion ne devrait-elle pas être toujours soumise à des plafonds de ressources ? Doit-elle seulement attribuer un revenu au conjoint qui a été parent au foyer ? Pourquoi faire une différence entre une veuve sans enfant et une célibataire sans enfant ? (Sauf à dire que le fait d'avoir été mariée constituerait en soit un handicap pour la carrière, ce qui peut faire sourire, ou réfléchir...)

La forte progression des divorces à partir des générations du « baby-boom » oblige également à des évolutions rapides de la réversion.

Il y a actuellement un fort risque d'augmentation du nombre de femmes retraitées en situation de précarité à la suite d'un divorce ou d'une séparation.

Un nouveau type de droit conjugal, inédit en France, est apparu en Europe au milieu des années soixante-dix : le partage des droits à la retraite entre conjoints, encore appelé *splitting*.

Il consiste à faire masse des droits à retraite acquis par l'homme et la femme pendant la durée de l'union et à les partager également entre eux. Le partage est souvent réalisé en cas de divorce, permettant ainsi d'individualiser des

droits acquis au sein du couple. Contrairement à la réversion, il ne crée pas de droits supplémentaires. Il s'agit simplement de réallouer des droits acquis au sein de chaque couple. On peut imaginer des modalités différentes de partage, avec des taux de splitting plus élevés, afin que la méthode ne conduise pas une fois de plus à une baisse globale des retraites.

Mais quelles mesures pour les femmes qui ont élevé seules leurs enfants ? Leur situation face à l'emploi est très défavorable, leur pension sera faible, leur possibilité d'accéder seules à la propriété pour leur retraite est réduite à néant. Aujourd'hui il existe une seule mesure en leur faveur, qui concerne aussi les pères isolés : c'est la demi-part dans l'impôt sur le revenu pour les parents vivant seuls (célibataires, divorcé.e.s, veufs ou veuves) ayant élevé au moins un enfant. Elle a failli être supprimée en 2008, et a déjà été restreinte dans ses modalités d'application. La loi de finances pour 2009 a d'ores et déjà programmé sa disparition pour 2012, ce que Solidaires dénonce !

**Prendre les mesures pour qu'à terme
les pensions de droit propre des femmes
atteignent le niveau de celles des hommes**

Il s'agit, dès aujourd'hui, de favoriser l'activité des femmes pour améliorer tout de suite le financement des retraites, pour régler à terme la question des retraites des femmes dans une logique égalitaire.

La logique d'égalité implique de généraliser les droits individuels en remplacement des droits dérivés. Elle implique

aussi d'être accompagnée de politiques familiales et fiscales cohérentes pour favoriser cette égalité (par exemple, en Suède, les avantages du congé parental sont soumis à une condition d'alternance entre les deux parents). Augmenter le taux d'activité des femmes implique aussi de développer un service public de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées et des services de proximité.

Favoriser l'activité des femmes, leur permettre une carrière continue et à temps plein en revendiquant 32 heures pour toutes et tous et réaliser l'égalité professionnelle : cet objectif permet immédiatement une amélioration du financement des retraites en augmentant le ratio actifs/inactifs. Le travail des femmes, loin d'être facteur de chômage, est créateur d'activités nouvelles.

Parallèlement, des mesures doivent être prises pour pénaliser les employeurs qui imposent le temps partiel : une majoration du taux de cotisation patronale de retraite sur le temps partiel pour atteindre la cotisation du temps plein éviterait les pensions de retraite « partielles ».

Une revalorisation générale des salaires, en particulier des salaires des femmes qui sont très inférieurs à ceux des hommes, ne serait pas qu'une simple mesure de justice ; elle contribuerait aussi à une augmentation des cotisations perçues.

Revenir sur les nouvelles règles qui pénalisent particulièrement les femmes

Les nouvelles règles de calcul des pensions, depuis 1993, pénalisent les carrières courtes ou entrecoupées, caracté-

ristiques des trajectoires professionnelles des femmes : calcul sur la base des 25 meilleures années au lieu de 10, mise en place des décotes, etc.

Le système de décote est totalement injuste, puisqu'il institue une double peine : quand la personne n'a pas atteint le nombre requis de trimestres de cotisation, non seulement sa pension est réduite proportionnellement au nombre de trimestres manquants, mais une pénalité s'ajoute à cette réduction.

Revaloriser le minimum vieillesse et revoir ses principes

On peut s'interroger sur une situation dans laquelle la majorité des femmes retraitées continueraient de relever de minima sociaux.

Pour autant, la première mesure de lutte contre la pauvreté des femmes retraitées consiste à revaloriser le minimum vieillesse (nouvellement nommée ASPA, allocation de solidarité aux personnes âgées).

Une allocation conçue pour éviter les vieillessees pauvres et dont le montant (676 € en 2009) ne permet pas aux pauvres âgé.e.s d'atteindre le seuil de pauvreté (calculé à 733 € en 2009 pour une personne seule), ce n'est pas acceptable !

Par ailleurs, comme le RSA, elle ne peut pas bénéficier à une femme retraitée dont le compagnon a des revenus supérieurs à un certain seuil, fixé assez bas. On ne peut pas accepter qu'une femme adulte soit ainsi maintenue dans un tel état de dépendance. Une seule solution : l'individualisation des droits pour tous les minima sociaux !

Pour en savoir plus

Le site de l'Observatoire des inégalités

www.inegalites.fr

Le site du Conseil d'orientation des retraites

www.cor-retraites.fr

Le site de l'INED

www.ined.fr

Pour vous renseigner sur votre future retraite

Pour les salariés de droit privé

www.retraite.cnnav.fr, www.arrco.fr, www.agirc.fr

Pour les titulaires et non-titulaires de la Fonction publique

www.fonction-publique.retraites.gouv.fr



MINIMA SOCIAUX

La relégation sociale des femmes

La stratégie européenne de l'emploi, définie au fil des sommets européens depuis 1997, a contribué à dégrader la situation des salariés et des chômeurs, et singulièrement celle des femmes. Depuis 1998, les grandes orientations des politiques économiques de l'Union européenne préconisent une réduction de 20 à 30 % du coût salarial des activités peu qualifiées et une réduction équivalente des allocations chômage et des minima sociaux, pour obliger les chômeurs et les chômeuses à accepter n'importe quel emploi à n'importe quel prix. La dernière mesure française, le revenu de solidarité active, RSA, risque d'accentuer encore cette pression, et d'entraîner à la baisse les salaires et conditions de travail de tous les salariés.

L'Union européenne compte officiellement 16,6 millions de chômeurs (août 2008), sans compter toutes les formes de sous-emploi et de précarité imposées par le patronat et encouragées par les gouvernements, notamment celles du temps partiel contraint pour les femmes.

Pauvreté, précarité : *les femmes en première ligne*

En France, le secteur tertiaire, où sont concentrées principalement les femmes, n'échappe plus aux vagues de licenciement

ments, même si la destruction d'emplois est moindre que dans l'industrie.

Alors qu'elles représentent 46 % de la population active, les femmes représentent 50,46% des chômeurs. À tout âge, dans toutes les catégories, les femmes sont systématiquement davantage au chômage que les hommes. Leur taux de chômage global est supérieur à celui des hommes : 8,9 % contre 7,1 % (août 2008). La situation des femmes étrangères est encore pire puisque leur taux de chômage est d'environ 25 %.

Les femmes sont très présentes au sein du noyau dur du chômage de longue durée, et particulièrement les jeunes femmes qui représentent 54,50 % des chômeurs de moins de 25 ans. Précarité et pauvreté se trouvent de plus en plus inextricablement mêlées et touchent majoritairement les personnes isolées, souvent jeunes, et les familles monoparentales dont le responsable parental est dans 86 % des cas la femme (14 % des familles européennes). En France, 41 % des familles monoparentales sont en situation de pauvreté.

L'exclusion sociale et la pauvreté ont des effets multiples sur la santé des femmes. De manière générale, aux âges actifs, chômage ou inactivité s'accompagnent d'une surmortalité des personnes concernées, et la mortalité des chômeuses est environ le double, à âge égal, de la mortalité des actives occupées. De plus, le taux de femmes subissant des violences conjugales s'aggrave puisque 14 % des chômeuses ou RMistes déclarent avoir été victimes de violences conjugales au cours de l'année précédant l'enquête, contre 9 % dans la population générale.

Le seuil de pauvreté est fixé en France à 50 % du salaire

médian (soit 681 €), et en Europe à 60 % du salaire médian (soit 817 €). Le niveau de vie médian coupe la population en deux : autant gagne moins, autant gagne davantage. Selon ces définitions, la France comptait donc en 2006 entre 4,2 et 7,9 millions de personnes pauvres. La part de personnes pauvres est comprise entre 7,1 et 13,2 %. La précarité peut revêtir des formes multiples, mais le dénominateur commun est un revenu en dessous du Smic, l'instabilité de l'emploi et la perte des droits sociaux élémentaires pour vivre correctement.

La définition officielle du « working poor » (travailleur pauvre) est celui qui travaille et qui vit au sein d'un ménage pauvre. **Mais, si on se fonde uniquement sur le salaire individuel, cela permet de cerner la situation inégalitaire des femmes au travail et de ne plus occulter leur paupérisation. En effet cela fait apparaître que, parmi les travailleurs pauvres, 70 % sont des femmes.**

L'assurance chômage

Une nouvelle convention d'assurance chômage est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009, pour une durée de deux ans. Elle a créé une filière unique d'indemnisation fondée sur le principe : un jour cotisé égale un jour indemnisé, avec une durée maximale d'indemnisation de 24 mois pour les moins de 50 ans. Le calcul du montant des allocations reste inchangé : 57,4 % du salaire brut. Pour les chômeurs et chômeuses de plus de 50 ans, il faudra avoir travaillé 36 mois (au lieu de 27 mois auparavant) pour avoir droit à la durée maximale d'indemnisation de 36 mois. L'assurance chômage versée

sous forme d'allocation de retour à l'emploi (ARE) n'indemnise plus que 40 % de chômeurs du fait du durcissement des critères d'admission. **Les chômeurs non indemnisés sont à 57 % des femmes.** Le montant ne peut être inférieur à 26,93 euros par jour, ni être supérieur à 75 % du salaire journalier de référence.

Cette nouvelle convention entérine des reculs dans le montant et la durée d'indemnisation. Elle s'accompagne d'une attaque en règle contre les chômeurs et chômeuses avec l'instauration de l'offre raisonnable d'emploi (ORE), les obligeant à accepter n'importe quel emploi, même déqualifié, même sous-payé et même éloigné du domicile. 60 % des chômeurs et chômeuses relèvent de l'assistance de l'État, des minima sociaux comme l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou le RSA (revenu de solidarité active).

Les minima sociaux

Depuis 1945, l'accès aux droits sociaux était fondé sur le travail, mais une partie de la protection sociale a, petit à petit, relevé de l'assistance. Les nouveaux minima sociaux ont été instaurés progressivement.

Le revenu de solidarité active (RSA)

Le RSA remplace le RMI (revenu minimum d'insertion), l'API (allocation de parent isolé) et les mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité afférents à ces minima sociaux. Il est attribué aux personnes sans emploi, ni rémunération, ou dont les rémunérations sont limitées. Il est versé

aux personnes âgées de plus de 25 ans ou aux personnes de moins de 25 ans assumant la charge d'un ou plusieurs enfants nés ou à naître.

Les ressortissants étrangers hors espace économique européen doivent de plus attester de cinq ans de résidence sur le territoire.

Au lieu d'être un droit individuel, son versement est conditionné par les revenus du foyer.

L'allocataire du RSA est couvert automatiquement par la CMU (couverture maladie universelle) de base. Il n'est pas automatiquement affilié à la CMU complémentaire car le RSA est considéré comme ressource « non neutralisée » et rentre dans les critères d'attribution de la CMU complémentaire : ce n'est donc plus automatique ; de même, l'exonération de la taxe d'habitation et de la redevance audiovisuelle doit répondre aux conditions de droit commun.

Le RSA est destiné à compléter les ressources des travailleurs pauvres et des personnes sans emploi, pour les porter à un minimum garanti dont le montant varie en fonction de la composition du foyer. Ce minimum garanti peut être majoré pour les personnes isolées avec enfants à charge pendant un an. Cette période pourra être prolongée jusqu'aux 3 ans du dernier enfant. En 2009, le montant du RSA est de :

- pour un adulte seul, 454,63 €,
- pour un couple, 681,95 €,
- pour un adulte isolé avec un ou plusieurs enfants à charge, 583,80 €, plus 136,39 € par personne à charge. Le bénéficiaire doit remplir une déclaration de ressources chaque trimestre.

Les contrats aidés sont fondus dans un contrat unique d'in-

sersion, avec la possibilité de signer un Contrat initiative emploi (CIE) pour les entreprises du secteur marchand et un Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour les autres. Le financement sera assuré par une augmentation de la contribution sociale sur les revenus du patrimoine et des placements financiers (la taxe passe de 11 % à 12,1 %) mais aussi par un gel des montants de la prime pour l'emploi (PPE, voir ci-dessous) qui bénéficie aux salariés à revenu modeste (jusqu'à 1,4 fois le Smic).

Le principe du RSA alimente les emplois faiblement rémunérés, à temps partiel et les emplois précaires. Il participe du nivellement par le bas de la notion d'emploi dit « convenable » et de l'abandon d'une politique de plein emploi, correctement rémunéré.

Le nombre d'allocataires du RMI a augmenté de 24 % entre 1996 et 2006 ; le nombre de familles monoparentales percevant le RMI est lui en hausse de 50 %. À 93 %, ce sont des femmes !

L'allocation spécifique de solidarité (ASS)

L'ASS est versée aux chômeurs et chômeuses en fin d'ARE, justifiant de 5 ans d'activité salariée dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail à partir de laquelle ont été ouverts leurs droits à allocations chômage. Pour les personnes ayant interrompu leur activité salariée pour élever un enfant, cette durée est réduite, dans la limite de 3 ans, d'un an par enfant à charge. Le montant journalier a été fixé à 14,95 euros depuis le 1^{er} janvier 2009, et ce versement est conditionné par un plafond de ressources de 1 047 euros

pour une personne seule et 1 645 euros pour un couple.
L'ASS est incessible et insaisissable. Elle est attribuée par périodes de six mois renouvelables.
Les bénéficiaires de l'ASS sont également soumis à l'obligation de recherche d'emploi.

L'allocation adulte handicapé.e (AAH)

L'AAH a pour objet de garantir un revenu minimum aux personnes handicapées pour qu'elles puissent faire face aux dépenses de la vie courante. Son versement est subsidiaire : ainsi, le droit à l'allocation n'est ouvert que lorsque la personne handicapée ne peut prétendre à un avantage de vieillesse, d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail d'un montant au moins égal à celui de l'AAH. L'AAH est attribuée à partir d'un certain taux d'incapacité, sous réserve de remplir des conditions de résidence et de nationalité, d'âge et de ressource. L'AAH est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP) prévue à l'article l5213-2 du Code du travail. La commission apprécie le taux d'invalidité de la personne handicapée ou l'impossibilité, liée à son handicap, de se procurer un emploi. Cette allocation est servie comme une prestation familiale. Elle est incessible et insaisissable, sauf pour le paiement des frais d'entretien de la personne handicapée. En cas de non-paiement de ces frais, la personne physique ou morale, ou l'organisme qui en assume la charge, peut obtenir de la caisse débitrice de l'allocation que celle-ci lui soit versée directement. Cette action doit s'engager dans les deux ans. Cette prescription est également applica-

ble à l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement d'allocations indûment payées, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration.

L'AAH peut se cumuler avec les ressources personnelles de l'intéressé.e et, s'il y a lieu, de son conjoint dans la limite d'un plafond fixé par décret. Le plafond varie suivant que la personne est mariée et a une ou plusieurs personnes à sa charge.

Le montant de l'AAH au 1^{er} septembre 2009 est de 681 euros.

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)

C'est une allocation unique, créée en remplacement des différentes prestations qui composaient le minimum vieillesse jusqu'au 31 décembre 2005. Elle constitue un montant minimum de pension de vieillesse accordé, sous condition de ressources, aux personnes qui n'ont pas suffisamment cotisé aux régimes de retraite pour pouvoir bénéficier d'un revenu d'existence et qui ont plus de 65 ans (60 ans en cas d'invalidité ou d'incapacité au travail). Son montant maximum est de 677 euros par mois pour une personne seule et de 1 141 euros par mois pour un couple (en 2009).

L'allocation temporaire d'attente (ATA)

Elle remplace depuis le 16 novembre 2006 l'allocation d'insertion ; elle est destinée à certains demandeurs d'emploi qui, en raison de leur situation, ne peuvent prétendre à une autre allocation, comme les détenus libérés, des personnes en attente de réinsertion, rapatriés, réfugiés ou demandeurs

d'asile. La durée de versement de l'ATA varie selon les catégories de bénéficiaires : pour les demandeurs d'asile, l'ATA est renouvelée tous les mois jusqu'à la décision définitive d'acceptation ou de refus du statut de réfugié, sous réserve que les conditions de ressources et de recherche d'emploi soient toujours remplies ; pour les bénéficiaires de la protection temporaire, l'ATA est versée tant que la protection est accordée ; pour les autres catégories de bénéficiaires, elle est versée pendant 12 mois maximum, sous réserve que les conditions de ressources et de recherche d'emploi soient toujours remplies. Son montant est de 10,54 euros par jour en 2009.

L'allocation équivalent retraite (AER)

Elle est destinée aux chômeurs de moins de 60 ans, ayant cotisé 160 trimestres. Supprimée à partir du 1^{er} janvier 2009, elle ne sera plus versée qu'aux bénéficiaires indemnisés avant cette date.

À ces minima sociaux, il faut ajouter :

- La prime pour l'emploi (PPE)

C'est un complément de revenu versé par l'État aux salariés qui occupent un emploi à faible salaire, dans un but dit incitatif. Elle vient en déduction de l'impôt sur le revenu et peut aboutir, si cette remise est supérieure à l'impôt, à un impôt négatif (le contribuable reçoit de l'argent de l'État). Les montants perçus au titre du RSA réduisent d'autant la PPE. Neuf millions de personnes touchent la PPE, mais le bilan

est peu probant : seuls 6 % des travailleurs pauvres sortent de la pauvreté grâce à la PPE.

- **La couverture maladie universelle (CMU)**

La CMU de base ouvre droit aux remboursements de soins et de médicaments aux taux habituels appliqués aux autres assurés sociaux. Comme eux, les bénéficiaires de la CMU avancent les frais puis l'Assurance Maladie leur rembourse entre 35 % et 65 % du prix pour les médicaments, entre 60 % et 100 % pour les actes et prestations. Pour bénéficier de la CMU de base, il faut être en situation régulière, résider en France de manière stable depuis au moins trois mois et n'être pas déjà couvert par un autre régime obligatoire de Sécurité sociale. La CMU de base n'est pas attribuée sous condition de ressources, mais une cotisation est demandée si les revenus dépassent un certain plafond.

- **La CMU complémentaire (CMU-C)**

Elle donne les avantages d'une protection complémentaire, avec, en plus, la gratuité et la dispense d'avance de frais chez tous les professionnels de santé pour les soins remboursables. Pour en bénéficier, il faut habiter en France depuis plus de trois mois, être en situation régulière, et avoir un revenu mensuel pour le foyer ne dépassant pas un certain montant, soit 620,58 euros mensuels pour une personne seule (7 447 € par an). Les bénéficiaires de l'AAH et de l'ASPA en sont donc exclus !

- **La réduction sociale téléphonique**

Elle est fixée pour 2008 à 4,21 euros hors taxe par mois (montant inchangé depuis 2003) Cette réduction est destinée aux abonnés à une ligne fixe téléphonique bénéficiaires du RSA, de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS). Chaque année, la Caisse d'allocations familiales, Pôle Emploi ou la Mutuelle sociale agricole délivrent aux intéressés une attestation, à transmettre au prestataire chargé de la gestion du dispositif de réduction tarifaire. Les opérateurs doivent s'y conformer ou appliquer un montant plus favorable pour l'utilisateur.

- **La réduction sociale des factures d'électricité**

C'est le tarif de première nécessité, pour les personnes dont le montant mensuel des ressources est celui qui ouvre droit à la CMU-C.

- **L'exonération de la taxe d'habitation**

Certaines personnes aux revenus modestes peuvent bénéficier d'office, sans démarche de leur part, d'une exonération totale de leur taxe d'habitation pour leur habitation principale. Les personnes âgées de plus de 60 ans ainsi que les veufs et veuves sans condition d'âge, non redevables de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), peuvent aussi demander le dégrèvement total de leur taxe d'habitation pour leur habitation principale. Elles doivent remplir certaines conditions de ressources ou relatives à l'occupation de leur logement.

Les contrats aidés

Les allocataires de minima sociaux sont de véritables aubaines financières pour les employeurs, dans le cadre des contrats aidés et même au-delà. Les Contrats initiative emploi (CIE) et Contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE), s'ils permettent à certaines personnes de retrouver un emploi, en règle général temporaire, et d'améliorer leur niveau de vie, constituent avant tout une subvention aux emplois mal rémunérés et maintiennent une pression sur les bas salaires. Le RSA accentuera encore cette pression : les employeurs se dispensent ainsi de verser de « vrais salaires » puisque l'État apporte un complément, largement insuffisant, aux travailleurs pauvres. Les salaires en France sont plutôt bas, le salaire moyen est inférieur à celui de l'ensemble de la zone euro. En subventionnant des salaires faibles, on encourage les employeurs à offrir de bas niveaux de rémunération, augmentés par la collectivité.

Le Contrat initiative emploi (CIE)

Initialement créé en 1995 (date à laquelle il s'est substitué au Contrat de retour à l'emploi), c'est un contrat de travail du secteur marchand, dont l'objectif est d'inciter à l'embauche des personnes en difficulté sur le marché du travail, en allégeant le coût du travail. Le CIE est à durée indéterminée ou déterminée (12 à 24 mois), à temps plein ou partiel. Afin d'accéder aux aides à l'embauche, les entreprises signent une convention avec Pôle Emploi.

Le CIE a fait l'objet d'une profonde réforme dans le cadre de la loi pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, ce qui conduit à évoquer un « ancien » et un « nouveau » CIE. Initialement ciblé sur les chômeurs de longue durée, le CIE s'adresse désormais aux personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Dorénavant, la conclusion d'un CIE ouvre droit, pour l'employeur, à une aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût du contrat ainsi conclu et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Le montant de l'aide est déterminé par arrêté du préfet de région. La part prise en charge par l'État ne peut en tout état de cause excéder 47 % du smic horaire brut dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures, pour une durée de 24 mois maximum.

Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Le CAE est un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce contrat s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, associations loi 1901...). Avant de conclure un tel contrat, l'employeur doit signer une convention avec Pôle Emploi.

C'est aux acteurs locaux du service public de l'emploi (services déconcentrés du ministère chargé de l'Emploi, Pôle

Emploi...) qu'il appartient d'effectuer un ciblage plus précis du public auquel ce dispositif s'adresse, en fonction de la situation du marché du travail local. Depuis mars 2009, le taux de prise en charge de l'État est de 90 %.

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Les mesures du plan de cohésion sociale de Jean-Louis Borloo, en 2003, s'inscrivaient déjà dans une logique de pression à l'acceptation d'emplois de plus en plus précaires et sous-payés. Les décisions plus récentes, en particulier l'offre raisonnable d'emploi, la fusion des Assedic et de l'ANPE, la mise en place du RSA... accentuent les contrôles sur la population, diminuent les indemnisations des demandeurs d'emploi et renforcent les préjugés, comme des allocations qui seraient trop élevées ou des allocataires qui manqueraient de volonté de trouver un emploi.

« On » individualise un problème qui est avant tout un problème de société. « On » cherche à renforcer la stigmatisation déjà subie par les allocataires de minima sociaux en leur imputant la responsabilité de ne pas travailler.

Le RSA est censé améliorer la situation des travailleurs les plus démunis, mais il consiste à prendre acte de la dégradation des conditions d'emplois. Il incite à reprendre un emploi quel qu'il soit, même sous-payé, même précaire, même à temps très partiel. Cela ne peut en rien améliorer les revenus salariaux, ni les politiques d'embauche des entreprises. De plus, la question de l'adéquation d'un emploi à une personne ne se limite pas à la seule question du revenu : les horaires, les contraintes de distance, la pénibilité des travaux, ou la formation, sont aussi des critères d'importance dans le choix d'un emploi. Au-delà même de l'emploi, ce sont toutes les autres conditions de la reprise d'emploi qui sont négligées : la question des transports, de la santé, de la garde des

enfants... questions d'autant plus prégnantes pour les femmes.

La trappe à emplois précaires et à bas salaires que constitue le RSA va créer un effet d'aubaine pour les employeurs.

L'Union syndicale Solidaires revendique :

- une augmentation générale de tous les minima sociaux ;
- une nouvelle convention d'assurance chômage qui augmente la durée et le montant des allocations chômage pour toutes et tous ;
- des minima sociaux individuels indépendants de la situation familiale, avec des compléments pour les personnes isolées ;
- le droit à l'allocation chômage au bout de deux mois de travail lors des dix-huit derniers mois, pour aller, à terme, vers le versement dès l'inscription au chômage ;
- l'accès au RSA pour les jeunes de moins de 25 ans qui en sont exclus ;
- l'abrogation de toutes les dispositions conditionnant le versement des allocations et minima au « comportement » individuel des bénéficiaires ;
- l'abrogation des contrats précaires et des exonérations patronales de cotisations sociales ;
- une nouvelle réduction du temps de travail sans intensification ni flexibilité du travail, sans perte de salaire et avec embauches correspondantes ;
- l'instauration d'un statut du salarié, qui reposerait sur la continuité du contrat de travail et du salaire entre deux emplois, que le ou la salarié.e soit en formation ou en recon-

version professionnelle. Les indemnités chômage seraient alors consacrées aux primo demandeurs d'emploi. Le financement de ce dispositif serait assuré exclusivement par un fonds patronal, le patronat étant ainsi désigné comme le débiteur collectif de ces droits dont tous les salarié.e.s devraient bénéficier. L'obligation de reclassement s'imposerait au patronat, dans l'entreprise, le groupe, la branche, ou le bassin d'emploi.

Adresses utiles

AC ! Agir ensemble contre le chômage

www.agirenssemblecontrelechomage.org

ac@agirenssemblecontrelechomage.org

21 ter, rue Voltaire, 75011 Paris. 01 42 63 15 33

APEIS, Association pour l'emploi, l'insertion
et la solidarité

<http://www.apeis.org>, apeis@freesurf.fr

8, rue de Verdun, 94800 Villejuif. 01 46 82 52 25

MNCP, Mouvement national des chômeurs
et des précaires

www.mncp.fr, mncp.national@free.fr

17, rue de Lancry, 75010 Paris. 01 40 03 90 66

CAF, Caisses d'allocations familiales

www.caf.fr

Site du gouvernement sur le RSA

www.rsa.gouv.fr

Site de Pôle Emploi

www.pole-emploi.fr





POLITIQUE FAMILIALE

État des lieux

La politique de la famille en France, unique en son genre, affiche trois objectifs plus ou moins prioritaires suivant les périodes, les gouvernements :

- augmenter ou maintenir la natalité,
- réduire les inégalités sociales entre les enfants,
- favoriser l'égalité des femmes et des hommes.

À l'origine le premier objectif était de loin prioritaire : c'est celui qui a conduit au développement d'une politique de la famille.

Aujourd'hui il reste fondamental pour les gouvernements successifs : c'est ainsi que sont maintenus depuis des années les deux principaux leviers de la politique nataliste :

- l'allocation familiale pour 2 enfants et plus (avec un grand A, pour la distinguer de l'ensemble du système des allocations familiales), qui est une allocation égale pour tous quels que soient les revenus ;
- l'application à l'impôt sur le revenu du quotient familial qui réduit l'impôt en fonction du nombre d'enfants. Cela revient à offrir une allocation progressive en fonction du revenu : la réduction d'impôts s'élève avec le niveau de revenu (jusqu'à un certain seuil) et, bien entendu, ne bénéficie en rien aux familles non imposables.

D'une façon générale, les allocations accordées sous condition de ressources visent à réduire les inégalités sociales

entre les enfants (objectif 2). Aujourd'hui les résultats sont nettement insuffisants, puisque 2 millions d'enfants en France vivent en dessous du seuil de pauvreté.

Enfin, suivant qu'elles incitent ou non les femmes à faire garder leurs enfants, les allocations pour la garde des enfants favorisent ou non l'émancipation des femmes et donc l'égalité (objectif 3).

À l'heure actuelle l'ex-APE, renommée « allocation de libre choix d'activité » (on croit rêver !), qui a permis de renvoyer à la maison des milliers de femmes actives, est très sérieusement critiquée. Il a été prouvé qu'elle était responsable de la baisse de l'activité professionnelle des femmes de la tranche d'âge 25-40 ans, de l'augmentation du chômage de celles qui essayent ensuite de retravailler, de la déqualification de leurs emplois.

À l'opposé, l'offre de garde des enfants dans un service public, ainsi que les allocations pour faire garder ses enfants ont augmenté lentement au fil du temps et ont permis à de nombreuses femmes de conserver leur emploi à la naissance des enfants, ce qui fait que la France se situe encore dans une bonne moyenne en Europe pour l'activité des femmes, en particulier à temps plein.

La garde des enfants

- **Aujourd'hui, 8% seulement des enfants de moins de 3 ans ont une place en crèche collective ;**
- 18 % sont gardés par une assistante maternelle agréée ;

- 2 % sont gardés en halte-garderie ;
- 2 % sont gardés par une assistante maternelle dans le cadre d'une crèche familiale ;
- 63 % sont gardés dans leur foyer par un de leurs parents, presque toujours les mères, ou en dehors du foyer, sans aide publique (nourrices non agréées...) ;
- 3 % sont gardés chez un autre membre de la famille (grand-mère...) ;
- 2 % vont à l'école (enfants entre 2 et 3 ans) ;
- 2 % restent au domicile de leurs parents sous la responsabilité d'une employée de maison ;

Cet état de fait ne correspond pas à la volonté des parents.

Qui pourrait « choisir » de faire garder son enfant « au noir », sans aucune aide publique ? Quelle femme choisirait de rester pendant 3 ans à la maison, au risque de ne pas retrouver son emploi, pour un demi-smic par mois, si elle avait un travail gratifiant et bien payé ?

Les listes d'attente pour les crèches sont toujours aussi longues, décourageant même l'inscription de l'enfant. Les horaires de travail des parents, les temps de transport, la flexibilité sont tels que souvent la crèche n'est pas adaptée à leur situation.

Les assistantes maternelles ne sont pas assez nombreuses par rapport à la demande, elles aspirent à une vraie formation, à de vrais salaires et de véritables garanties collectives que ne leur offre pas l'exercice actuel de leur profession qui reste aléatoire, même si on a vu des améliorations au cours des années.

On est loin du « libre choix » du mode d'accueil par les parents mis en avant par les gouvernements successifs.

Dans la majorité des cas, le choix du mode de garde est pour les parents un choix subi, dicté par la pénurie d'équipements et de services de qualité.

Quand les femmes « choisissent » de rester à la maison pour garder leurs jeunes enfants, c'est une alternative à la faiblesse des salaires, au chômage, à la précarité de l'emploi, aux mauvaises conditions de travail et d'horaires. On connaît aujourd'hui les conséquences de ce retour, prétendument provisoire, à la maison : une femme, à la fin de son congé parental d'éducation, ne retrouve que difficilement un emploi et, quand elle en retrouve un, il est souvent plus précaire et plus difficile que celui qu'elle occupait auparavant. Sans compter que son compagnon s'est habitué pendant 3 ans à être déchargé des responsabilités éducatives et ménagères...

Pour répondre aux réticences des parents face à la crèche collective (souci d'éviter la collectivité aux très petits enfants, crainte des infections...), l'organisation des assistantes maternelles en crèches « familiales » pourrait se développer : dans ce cadre, l'assistant-e maternel-le n'est pas salarié.e des parents mais d'une collectivité locale, bénéficie de formations, d'un encadrement qualifié et de rencontres entre collègues. Pour les parents, les tarifs sont calculés en fonction des revenus, ce qui n'est évidemment pas le cas aujourd'hui chez une assistante maternelle en dehors de ce cadre.

Mais ce système est en régression, par manque d'impulsion politique car, tout en étant moins onéreux que la crèche, il coûte cher à la collectivité, à l'heure où le credo des politiques de tous bords, c'est la maîtrise ou la réduction des dépenses publiques !

Les prestations de la caisse d'allocations familiales en lien avec la garde des enfants

Les montants des prestations indiqués ici sont donnés au titre de l'année 2009.

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

Elle comprend 4 éléments, pas tous cumulables :

- Une prime à la naissance ou à l'adoption d'environ 889 euros, avec conditions de ressources. Une allocation de base, d'environ 177 euros par enfant de moins de 3 ans, sous condition de ressources.
- Un complément dit « de libre choix du mode de garde », si l'enfant de moins de 6 ans est gardé par une assistante maternelle ou par une garde à domicile (que ce soit dans un cadre strictement privé ou par le biais d'une association agréée) à condition de travailler ou d'être au chômage, ou handicapé. Il s'agit d'une prise en charge partielle de ces frais de garde.
- Un complément dit « de libre choix d'activité » (ex-APE), si l'un des parents réduit ou cesse son activité pour s'occuper de son enfant de moins de 3 ans. Le montant de ce complément dépend des situations. Dans tous les cas il ne dépasse pas 500 euros environ en cas d'arrêt d'activité, ou 400 euros en cas de travail à temps partiel.
- Il existe également depuis 2004, pour les parents de 3 enfants et plus, un complément optionnel « de libre choix d'activité » (Colca) qu'il est possible de substituer au précé-

dent. D'un montant plus élevé (jusqu'à 789 €), il ne peut être obtenu que pendant la première année de l'enfant et oblige à cesser toute activité professionnelle.

Allocation journalière de présence parentale

Quand un enfant est malade, handicapé, accidenté, et qu'un des parents doit interrompre ou réduire son activité professionnelle, cette allocation est versée sans condition de ressources, pour une durée de 3 ans maximum. Elle peut atteindre 1 000 euros par mois. Elle peut être versée chaque mois en fonction du nombre de jours d'absence, à la différence de l'allocation « de libre choix d'activité » ci-dessus qui est fixe mensuellement.

Les autres prestations de la caisse d'allocations familiales

Les allocations familiales

Elles sont versées sans condition de ressources : le montant mensuel est de 123 euros pour deux enfants, de 282 euros pour 3 enfants, et de 158 euros par enfant supplémentaire.

Le complément familial

Il est versé sous conditions de ressources : pour 3 enfants à charge tous âgés de plus de 3 ans, le montant mensuel du complément familial est de 161 euros environ.

L'allocation de rentrée scolaire

Sous condition de ressources : le montant varie selon l'âge de l'enfant : 280 euros entre 6 et 10 ans, 296 euros entre 11 et 14 ans, 306 euros entre 15 et 18 ans, le même pour chaque enfant de 6 à 18 ans.

Autres prestations destinées aux enfants ou aux familles

Il existe d'autres prestations, comme les bons vacances, sur lesquelles il n'y a pas de transparence. Il est possible que les règles d'attribution diffèrent suivant les caisses d'allocations familiales. On doit se renseigner personnellement.

Les bons vacances sont attribués sous condition de ressources. En théorie, après la déclaration de revenus, les bénéficiaires sont informés par leur caisse. Ces bons permettent de payer une partie de la facture d'une colonie de vacances ou d'un camping.

Les CAF financent aussi par exemple, sans condition de ressources, une partie des frais d'inscription des grands enfants au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA). Mais aucune publicité n'est faite sur ce type de prestation !

Les prestations spécifiques aux parents isolés

Deux prestations sont destinées spécifiquement aux mères et pères isolé.e.s (sans compter l'allocation de parent isolé qui est regroupée avec les minima sociaux).

L'allocation de soutien familial

Sans condition de ressources, son montant est de :

- 87 euros par mois pour l'enfant privé de l'aide de l'un de ses parents
- 116 euros par mois si l'enfant est privé de l'aide de ses deux parents.
- si l'enfant est orphelin de père et/ou de mère, ou si son autre parent ne l'a pas reconnu, le droit à l'allocation de soutien familial est automatique.

Si l'autre parent ou les deux ne participent plus à l'entretien de l'enfant depuis au moins deux mois consécutifs, ce droit est provisoire, sous certaines conditions.

En particulier, si l'autre parent se soustrait totalement ou partiellement au versement de la pension alimentaire fixée par jugement, la CAF engagera toute action contre l'autre parent pour obtenir le paiement de la pension. L'allocation de soutien familial vous sera versée à titre d'avance.

NB : obligation d'entretien

Les parents sont tenus d'assurer l'entretien de leurs enfants. L'obligation d'entretien est remplie si le parent qui n'a pas la garde verse une pension alimentaire pour l'enfant.

Est considéré comme ne pouvant pas faire face à son obligation d'entretien le parent en chômage non indemnisé, en maladie non indemnisée, bénéficiaire du RMI, vagabond, incarcéré...

L'aide au recouvrement des pensions alimentaires

Sans condition de ressources, cette aide s'adresse aux personnes qui ne peuvent pas bénéficier de l'allocation de soutien familial et qui sont en possession d'un jugement fixant une pension alimentaire pour un enfant.

Si la pension alimentaire due pour l'enfant n'est pas versée depuis 2 mois ou plus et qu'une action a déjà été engagée pour en obtenir le versement (paiement direct, saisie-arrêt...), mais que celle-ci a échoué, alors la CAF peut aider à obtenir le paiement de cette pension.

Les autres aides de la Caisse d'allocations familiales

Il existe par ailleurs des aides qui ne sont pas toutes destinées aux personnes avec enfants, et qui sont attribuées sous condition de ressources : allocation de logement, Aide personnalisée au logement, Prime de déménagement (pour un déménagement à l'occasion de la naissance du 3^e enfant), prêt à l'amélioration de l'habitat...

Les minima sociaux versés par la Caisse d'allocations familiales

Les principaux : RSA (revenu de solidarité active), l'API (allocation parent isolé), l'AAH (allocation adulte handicapé), sont traités dans le chapitre Minima sociaux.

NB : Une partie des informations ci-dessus proviennent du site de la Caisse d'allocations familiales. Pour en savoir plus,

consulter le site ou une assistante sociale (à l'école, à la mairie, sur certains lieux de travail), ou directement le centre d'allocations familiales.

Les recours auprès de la CAF

L'allocataire dispose d'un délai de 2 ans après une réponse négative, pour réclamer à la CAF, auprès de la commission de recours amiable, une allocation qui aurait dû lui être versée (mais pas d'affolement, absence de réponse ne vaut pas refus, et les délais sont parfois interminables).

Après échec du recours amiable, on peut faire un recours contentieux devant le tribunal des affaires de la Sécurité sociale.

D'autres possibilités de recours peuvent exister : consulter une assistante sociale.

Les prestations complémentaires (Fonction publique, mairies, entreprises...)

Au-delà des prestations versées par les caisses d'allocations familiales, il existe un très grand nombre d'aides aux familles versées principalement par les collectivités locales (mairies), l'action sociale dans la Fonction publique, les comités d'entreprise dans le secteur privé. Elles ne sont pas détaillées ici. Se renseigner directement auprès de ces différents organismes, qui ne font pas spontanément connaître, pour certains, l'ensemble des prestations qu'ils offrent.

Les collectivités locales

Les collectivités locales participent au financement des crèches, des cantines, des équipements sportifs, etc.

Mais les communes, ainsi que les conseils départementaux ou régionaux peuvent également offrir des prestations aux familles ou aux enfants, pour les loisirs (sport, vacances...), le logement, l'électricité, la cantine des enfants, les transports, les frais de garde... Cette liste n'est pas exhaustive.

D'une commune à l'autre, sont appliquées soit des conditions de ressources, soit une condition de nombre d'enfants, soit les deux.

Ne pas hésiter à consulter l'assistante sociale du quartier, ou de l'école, ou du dispensaire (PMI). Il y a généralement des aides offertes à l'ensemble des familles, complétées par des aides aux familles démunies ou en difficulté temporaire.

L'action sociale dans la Fonction publique

Depuis juin 2005, les agents de la Fonction publique reçoivent directement leurs prestations de la CAF alors qu'auparavant elles étaient versées avec le salaire.

Au-delà de ces prestations l'État verse un « supplément familial de traitement » à tous les parents (un seul par famille). D'un montant très faible pour un enfant (2 €), il augmente significativement avec le nombre d'enfants et l'indice. Exemple : pour 3 enfants, 15 € + 8% du traitement brut (plafonné à l'indice 716).

Ce supplément n'est attribué ni aux vacataires ni aux assistants étrangers !

Au-delà de ce complément de salaire, les agents de la Fonc-

tion publique ont droit, dans le cadre de l'action sociale, à des aides diverses pour leur famille (logement...) et pour leurs enfants (frais de garde, vacances, centres de loisirs, cadeaux de Noël, bourses d'études, etc.). Les différents ministères éditent des plaquettes « action sociale ».

Attention, il y a souvent des dates strictes à respecter pour les demandes.

D'autres prestations ministérielles sont gérées par les mutuelles : chèques vacances, aides ménagères, prestations orphelin, équipements spéciaux pour handicapés, etc. C'est alors auprès de ces organismes qu'on peut obtenir des informations.

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprises

La plupart des entreprises (mais pas toutes !) ont un budget « activités sociales et culturelles » géré par les élus. Une part importante de ce budget est généralement alloué aux enfants ou aux familles (colonies de vacances, chèques vacances, crèches, participation aux frais de garde, centres de loisirs, cadeaux de Noël...). Se renseigner, soit directement auprès des élus, soit au service du personnel, soit auprès de l'assistante sociale d'entreprise, ou sur l'intranet d'entreprise.

L'état civil des femmes et des enfants

Transmettre son nom de famille à ses enfants

Il est désormais possible à toutes les mères de transmettre leur nom à leur enfant à condition d'être d'accord avec le père. Jusque-là des conditions plus strictes devaient être réunies (*voir plus bas*)

Depuis le 1^{er} janvier 2005 s'applique la loi n°2002-304 du 4 mars 2002 relative au nom de famille, qui modifie le principe de transmission automatique du nom du père aux enfants. Cette loi s'applique à la filiation légitime, à la filiation naturelle, à la légitimation par mariage ou par autorité de justice, à l'adoption plénière et à l'adoption simple (décret n° 2004-1159 du 29 octobre 2004 portant application de la loi du 4 mars 2002 relative au nom de famille et modifiant différentes dispositions relatives à l'état civil).

Lorsque la filiation est établie à l'égard des deux parents avant l'établissement de l'acte de naissance de leur premier enfant commun ou postérieurement mais de façon simultanée, **il est désormais possible de substituer à la transmission automatique du nom du père le choix, dans la limite d'un seul nom par parent, du nom soit du père, soit de la mère, soit des deux accolés dans un ordre librement déterminé.**

Le nom donné au premier enfant est ensuite valable pour tous les autres enfants communs du couple.

Les enfants qui auront deux noms accolés transmettront ensuite à leurs propres enfants l'un des deux au choix.

En l'absence de déclaration conjointe à l'officier d'état civil

mentionnant le choix du nom de l'enfant, le principe de transmission du nom prévu par la législation antérieure au 01/01/2005 sera appliqué. Ainsi, pour les enfants non concernés par la nouvelle loi (nés avant les dates indiquées, ou en l'absence de déclaration commune) :

- les enfants nés dans un couple marié portent le nom du père.
- les enfants nés dans un couple non marié portent le nom du père si celui-ci les reconnaît en mairie seul, ou avant la mère, ou simultanément.
- les autres enfants portent le nom de la mère.

Il peut donc arriver que 2 enfants nés des 2 mêmes parents dans les mêmes conditions ne portent pas le même nom, par exemple si le père n'a pas fait de reconnaissance préalable et se trouve absent le jour de la naissance.

Il existe des possibilités de modification a posteriori sur demande au juge des affaires familiales du lieu de résidence.

NB : Il est toujours possible d'ajouter au nom de l'enfant, à « titre d'usage », le nom de celui de ses parents qui n'a pas été transmis (article 43 de la loi du 23 décembre 1985). Ce deuxième nom peut en particulier être indiqué sur la carte d'identité sur simple demande. Le nom d'usage n'est pas transmissible.

Le nom d'usage

La loi permet depuis le 1^{er} juillet 1986 à toute personne majeure d'ajouter à son nom patronymique celui de ses parents qui ne lui a pas été transmis, à titre d'usage.

En ce qui concerne les mineurs, cette possibilité peut être exercée par les titulaires de l'exercice de l'autorité parentale.

Ce deuxième nom peut, en particulier, être indiqué sur la carte d'identité sur simple demande. Il ne peut en aucun cas être mentionné à l'état civil ou sur le livret de famille.

Dans la vie privée, familiale, sociale ou professionnelle, les personnes peuvent user soit de leur patronyme, soit d'un nom d'usage.

Le nom d'usage est utilisé dans les correspondances adressées par l'administration lorsque l'intéressé.e en a fait la demande expresse.

Le même nom d'usage doit être choisi pour tous les services administratifs.

Une femme mariée ou veuve peut adjoindre ou substituer à son nom patronymique le nom patronymique du conjoint.

Un homme marié peut, quant à lui, ajouter le nom de son épouse au sien. L'ordre des 2 patronymes est au choix des intéressés.

Attention, cette règle n'est pas connue dans les préfectures, il est parfois nécessaire de se munir des textes de loi pour la faire appliquer.

Une femme divorcée peut éventuellement garder le nom de son ex-mari avec l'accord de celui-ci et avec l'autorisation du juge.

Madame ou Mademoiselle ?

Demande-t-on aux hommes « Monsieur ou Mondamoi-seau » ?

Aucune loi n'impose, en France, que la femme non mariée soit désignée par le terme de « Mademoiselle ». Ce n'est qu'un usage, qu'aucun texte ne codifie. Seule la coutume patriarcale est à l'origine de la persistance de cet usage dis-

criminant. L'usage a d'ailleurs évolué dans les pays anglo-saxons ou au Québec, mais pas en France...

Un banquier n'a pas à être informé du statut marital de ses clients ; ce n'est pas une agence matrimoniale ! Tous les documents administratifs doivent pouvoir être établis au nom de « Madame ». Si ce n'est pas le cas, on peut demander rectification. Aucune administration n'a le droit de refuser. En cas de refus, on invoquera les deux circulaires de référence : la circulaire FP 900 du 22 septembre 1967 et la circulaire 74-129 du 28 mars 1974.

Dans les faits, bien souvent, il n'y a pas refus mais absence de prise en compte de la demande, ou bien le banquier s' imagine que le mariage vient d'avoir lieu, et on reçoit dans le mois suivant la demande un nouveau chéquier qui, au lieu d'indiquer Madame et le nom de famille, indique Madame et le nom du concubin avec lequel est partagé le compte chèque, alors qu'il n'a jamais été question de mariage (exemple véridique !)

L'identité, en droit français, est fondée uniquement par le nom de naissance (nom patronymique) et le prénom. Il existe le droit pour tous de demander à porter en plus un « nom d'usage » réunissant le nom du père et de la mère ou encore un pseudonyme.

Il existe, pour les personnes qui se marient (hommes et femmes indifféremment), la possibilité, mais en aucun cas l'obligation légale, d'adjoindre le nom de leur conjoint.e à leur nom de naissance (*JO n° 153 du 3/07/1986, pp 8245 à 8247*). Nom patronymique, nom d'usage, sont les deux seules rubriques pertinentes pour les formulaires administratifs.

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Une politique familiale ambitieuse et non sexiste doit articuler des prestations dont les modalités de mise en œuvre ne doivent pas inciter les femmes à rester à la maison, et des structures d'accueil suffisantes et de qualité, aussi bien pour la petite enfance que pour les personnes dépendantes.

Un grand service public de la petite enfance

La mise en place d'un grand service public de la petite enfance, gratuit, ouvert à tous les enfants sur le modèle de l'école maternelle, est indispensable. L'offre doit être diversifiée pour permettre de répondre aux différents besoins : l'organisation des assistantes maternelles peut s'intégrer dans ce cadre. L'État serait garant de l'homogénéité de l'offre et de la qualité de l'accueil des enfants. Il permettrait la structuration de la profession et la qualification du personnel.

Au même titre que l'éducation, la garde des enfants doit être gratuite et accessible à tous et toutes : c'est le seul moyen de donner réellement à toutes les femmes la possibilité de travailler et d'être indépendante. C'est aussi un moyen de réduire les inégalités de conditions de vie entre les familles qui peuvent s'offrir garde à domicile, baby-sitter et crèches privées et celles qui vivent dans la contrainte permanente en passant sans répit des contraintes professionnelles aux contraintes domestiques et éducatives ; ce sont elles qui sont confrontées à des difficultés multiples dès que leurs

horaires de travail sont modifiés (aménagement du temps de travail, heures supplémentaires ou complémentaires...). Les femmes ne doivent plus être soumises à la pression sociale qui les poussent, par le manque de places d'accueil, à rester auprès de leurs jeunes enfants et à prendre en charge le travail domestique pendant que leurs conjoints « travaillent », eux ! Le partage équitable des tâches ménagères et d'éducation des enfants doit être de la responsabilité partagée des deux parents.

Un grand service public d'accueil ou de soutien aux personnes dépendantes

Aujourd'hui encore, une grande partie du temps consacré aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes l'est par les familles et, dans les faits, par les femmes. L'allongement de l'espérance de vie accentue cette tendance. Il est donc urgent que les pouvoirs publics développent une organisation qui libère les femmes (mères, filles, épouses, sœurs, belle-filles...) de contraintes qui entravent gravement leurs possibilités de travailler et leur indépendance. Il s'agit d'offrir un véritable choix aux personnes dépendantes, avec les infrastructures correspondantes, pour vivre le plus dignement possible cette situation : prise en charge à domicile, en institution de jour ou permanente, et sans que cela dépende pour elles d'impératifs financiers. L'État serait garant de l'homogénéité de l'offre et de la qualité de l'accueil. Il permettrait la structuration des professions du « service à la personne » et la qualification du personnel.

En finir avec les incitations de retour au foyer

Le bilan de la mise en œuvre de l'allocation « de libre choix d'activité » montre qu'elle contribue à renvoyer les femmes à la maison en période de chômage, en particulier les femmes les moins qualifiées et les plus précarisées.

Aujourd'hui de nombreuses femmes, dont les boulots sont précaires, mal payés, et qui n'ont aucun choix de leurs horaires de travail, se voient dans l'obligation de laisser tomber leur travail pour garder leurs enfants petits, et acceptent, comme un moindre mal, une allocation qui n'est même pas équivalente à la moitié du smic pour consacrer tout leur temps aux travaux domestiques et éducatifs ! Des études ont montré qu'après leur congé parental, si elles retrouvent du travail, il est encore plus précaire et mal payé !

Ce dispositif contribue donc à renvoyer les femmes au foyer, en particulier à partir du troisième enfant. S'il est légitime de permettre aux parents, mères et pères, de s'occuper davantage de leur enfant au-delà des deux mois et demi du congé de maternité, d'autres mesures sont nécessaires : allongement du congé de naissance pour le père, partage du congé parental entre les deux parents, reprise progressive d'activité après une naissance, crèche à temps partiel pour les petits bébés, ... Mais cela suppose aussi qu'il y ait une véritable offre adaptée en matière d'accueil de la petite enfance !

Repenser le système des allocations familiales et du quotient familial

Le système actuel du quotient familial dans les impôts sur le revenu est profondément inégalitaire. Actuellement, plus les revenus d'une famille sont élevés, plus la réduction d'impôt est importante (elle est certes plafonnée mais à un très haut niveau). Et pour les familles les moins aisées, non impossibles, cela ne leur procure aucun gain, alors que certaines familles aisées vont avoir un gain de 2 500 euros par an et par enfant !

Alors que 2 millions d'enfants vivent en France sous le seuil de pauvreté, il est temps de revoir le système actuel d'allocations familiales et de quotient familial. Le système du quotient familial doit être repensé fondamentalement afin de ne pas accroître les inégalités. Les allocations familiales doivent être revalorisées. Chaque enfant à charge doit donner droit au versement d'une allocation familiale, qu'il soit enfant unique ou quel que soit son rang dans la fratrie.

Où s'adresser

Attention : beaucoup d'aides et d'allocations ne peuvent être obtenues qu'en en faisant la demande, elles ne sont pas versées automatiquement.

Il faut se renseigner ! Le plus simple est de rencontrer dans un premier temps une assistante sociale : à la mairie, à l'école, sur le lieu de travail, dans une association de quartier. C'est à la personne concernée de choisir qui pourra l'orienter selon les difficultés ou les questions posées.

Associations

École des parents, présente sur l'ensemble du territoire
www.ecoledesparents.org/epe/adresses

Pour l'Île-de-France : www.epe-idf-accueil.com

Inter Service Parents : écoute, information, conseil, orientation des parents, 01 44 93 44 93.

Médiation familiale

La médiation familiale s'adresse à toute la famille : aux couples mariés ou non, séparés, divorcés, ou en instance de divorce, aux familles recomposées, monoparentales, pacsées, homoparentales... aux enfants, frères, sœurs, aux grands-parents...

www.mediation-familiale.org

Justice :

Maisons de la justice et du droit, pour trouver la plus proche du domicile :

www.servicepublic.fr et cliquez Justice puis Victimes et justiciables puis Aide à l'accès au droit (on y trouve aussi de nombreuses autres informations).

Le juge des affaires familiales peut être saisi :

- par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat du greffe du tribunal de grande instance de votre lieu de résidence.
- par déclaration au greffe,
- par assignation.





PACS, UN PAS VERS L'ÉGALITÉ

La loi sur le PACS (Pacte civil de solidarité) est entrée en vigueur le 15 novembre 1999. Très attendue par les couples homosexuels, l'opportunité fut aussi saisie par les couples hétérosexuels rejetant la contrainte du mariage. Un pacte, donc à la croisée des chemins entre la revendication, par les couples homos, d'égalité des droits, et de reconnaissance sociale pour les couples hétéros qui manifestent le désir de s'affranchir du modèle normatif que constitue le mariage. En 2008, sur 420 000 unions juridiques, on dénombre 274 000 mariages et 146 000 PACS. Soit 2 mariages pour 1 PACS.

Le PACS est surtout le fait de couples hétérosexuels puisqu'ils représentent plus de 94 % des pacsés. Il est donc bien une alternative au mariage pour un nombre croissant de couples qui pourraient se marier mais ne le font pas.

Des évolutions depuis la loi de 1999

Depuis 2006

Un nouveau texte de loi n° 2006-728 du 23 juin 2006 comporte des dispositifs tendant à renforcer le régime patrimonial du PACS : règle de séparation des biens au lieu de l'indivision ; droit de jouissance d'un an sur le logement commun pour le partenaire survivant ; inscription d'office du PACS

en marge des extraits de naissance avec mention de l'identité de l'autre partenaire ; instauration de conditions « d'entraide et d'assistance » pour les pacsés.

Amélioré avec cette nouvelle loi, le régime juridique du PACS continue de présenter divers inconvénients ou lacunes, notamment pour les couples binationaux, en matière de prestations sociales, en cas de décès du partenaire, sans parler des partenaires engagés avant le 1^{er} janvier 2007, qui demeurent soumis au régime de la loi ancienne.

Au niveau européen

La Cour de justice des Communautés européennes a donné raison, en Avril 2009, au compagnon d'un homme décédé qui souhaitait toucher une pension de veuvage.

Dans leur arrêt, les juges européens ont estimé que cette pension pouvait être assimilée à une rémunération : elle entre donc dans le cadre de la loi européenne contre les discriminations en matière d'emploi et de travail. « Le refus de faire bénéficier les partenaires de vie de la pension de survie constitue une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle », note la Cour, à supposer que « les époux survivants et les partenaires de vie survivants se trouvent dans une situation comparable pour ce qui concerne cette pension ». La justice allemande doit donc vérifier que les bénéfices de la caisse de vieillesse du compagnon survivant sont « analogues » à ceux que percevrait un époux survivant.

La Cour a précisé que le critère fondamental pour comparer la situation des époux et des partenaires engagés dans une union civile est qu'ils doivent vivre dans un soutien mutuel et une assistance formellement établis pour la vie.

En France, le régime de base des retraites devra être réformé afin de garantir l'égalité des droits entre les pacsés et les mariés. C'est ce que préconisent de plus en plus d'experts dont la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).

Qui peut signer un PACS ?

Deux personnes majeures, libres de toute tutelle, mariage ou PACS et sans lien familial (sont exclus : les parents, la fratrie, la fratrie des parents et les beaux-parents), quel que soit leur sexe, qui souhaitent organiser une vie commune.

Que faut-il faire ?

Etablir une déclaration conjointe écrite dans laquelle les partenaires fixent librement les modalités de leur vie commune, à laquelle sont joints : une pièce d'identité, la copie intégrale (ou les extraits avec filiation) de l'acte de naissance ou un acte de notoriété, une attestation sur l'honneur qu'il n'existe pas de lien de parenté entre les partenaires qui interdit la conclusion du PACS, un certificat établi par le greffe du tribunal d'instance du lieu de naissance attestant qu'aucun PACS n'a déjà été conclu, une attestation sur l'honneur affirmant que la résidence commune est fixée dans le ressort du tribunal où la déclaration est faite ; de plus, les personnes divorcées ou veuves doivent prouver qu'elles le sont (livret de famille, ou acte de mariage dissous, ou acte de naissance du conjoint décédé).

Remettre, en personne et ensemble, ces documents en deux exemplaires originaux au greffe du tribunal dans lequel les

personnes ont leur résidence commune (à l'étranger au consulat français).

La procédure est la même pour toute convention modifiant le PACS initial.

Lors de la déclaration du PACS, le greffier en chef remet aux partenaires la liste des tiers habilités à obtenir communication d'informations nominatives relatives au PACS conclu.

À quoi sert-il ?

- Il détermine les modalités de l'aide mutuelle et matérielle que s'apportent les deux partenaires. Ils sont solidaires à l'égard des dettes conclues par l'un d'eux pour les besoins de la vie courante et les dépenses du logement commun dont le bail est transmis au partenaire en cas d'abandon du logement ou décès du locataire initial pour une durée d'un an.
- Le régime des biens applicable au 1^{er} janvier 2007 : le PACS n'étant toujours pas assimilé au mariage, on ne parle pas de « régime matrimonial » mais de régime patrimonial touchant au patrimoine uniquement. Depuis 2007, ce sera toujours par défaut le régime de l'indivision (séparation des patrimoines) qui sera en vigueur, mais avec possibilité pour les concubins pacsés d'opter par convention pour un régime d'indivision organisé.
- Si le PACS a été conclu avant 2007, c'est le régime de l'indivision qui s'applique : en effet, le PACS n'envisage de réglementation que pour certains biens et de manière facultative. Chacun conserve la pleine propriété des biens possédés antérieurement à la conclusion du PACS. Pour les biens achetés ultérieurement, il existe une différence selon leur

nature. Les meubles meublants sont en indivision par moitié, si la convention n'a pas prévu de dispositions spécifiques. Pour les autres biens (immeubles, voitures, produits d'épargne ou d'investissement...), chacun doit préciser lors de l'acquisition à quel partenaire ils appartiennent. Si cette précision n'est pas indiquée, ils sont considérés comme étant indivis par moitié.

- Les pacsés bénéficient des mêmes dispositions que les conjoints et concubins pour les prestations familiales, l'allocation logement social, le RMI et le complément d'allocation aux adultes handicapés.
- Le ou la partenaire non assuré.e bénéficie immédiatement de la protection du conjoint assuré social.
- Pour les salarié.e.s du secteur privé : en cas de décès d'une personne pacsée, le partenaire a droit au capital décès, versé par le régime général de la caisse primaire d'assurance-maladie (en 2009, le montant est compris entre 343,08 et 8 577 €). Pour les fonctionnaires, le dispositif a été mis en place en 2009 mais il reste discriminatoire par rapport aux couples mariés puisqu'il exige une condition de deux ans de PACS pour s'appliquer.
- Les salariés peuvent demander des congés communs et bénéficient de congés exceptionnels en cas de décès de l'un d'eux.
- Dans la Fonction publique, les partenaires peuvent bénéficier du rapprochement géographique.
- Le PACS est pris en compte pour l'obtention du titre de séjour du partenaire étranger.
- L'imposition sur les revenus est commune, comme la déclaration, dès la signature du PACS.

- Le PACS permet les donations entre les partenaires après deux ans de contrat dans les mêmes conditions que celles des droits de succession les concernant.
- L'abattement PACS est de 57 000 euros pour les successions et les donations. Au-delà de cette somme, la part nette revenant au pacsé fait l'objet du barème suivant : 15 000 euros : taxations à 40 % ; au-dessus : taxations à 50 %.
- Dans certains secteurs comme l'Éducation nationale, le PACS ouvre droit, pour ses agents, aux mêmes bonifications de barème pour mutation que le mariage.

PACS avec un étranger

Aux termes de l'ordonnance du 2 novembre 1945, une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » est délivrée de plein droit à l'étranger « dont les liens personnels et familiaux sont tels que le refus d'autoriser son séjour porterait à son droit au respect de sa vie privée et familiale une atteinte disproportionnée au regard des motifs de refus ». Cependant, la circulaire d'application de la loi exige, pour que le bénéfice de ces dispositions soit accordé, que le PACS ait une durée de trois ans, portée à cinq ans lorsque les deux signataires sont étrangers.

Fin du PACS

La fin du PAC intervient :

- D'un commun accord, par une déclaration écrite conjointe au greffe du tribunal d'instance du lieu de résidence d'un des partenaires.
- Par la volonté ou le mariage de l'un des partenaires : il signi-

fié à l'autre sa décision et adresse copie de cette signification au greffe du tribunal d'instance qui a reçu le pacte initial (accompagné de l'acte de naissance mentionnant le mariage le cas échéant).

- Par le décès de l'un des partenaires : une copie de l'acte de décès doit être adressée à la préfecture qui a reçu le pacte. Le greffe inscrit le terme du pacte (à la date du mariage ou du décès de l'un des partenaires, ou à la date d'inscription) en marge de l'acte initial.

Les partenaires organisent librement le partage de leurs biens : en cas de désaccord, ils peuvent saisir le tribunal de grande instance.

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

La définition de ce contrat n'est pas celle du mariage : il ne fonde pas une famille

Les obligations ne sont pas les mêmes : elles restent exclusivement économiques.

La dissolution du PACS peut se faire sans recours à un juge : ce peut être facilitateur, mais aussi se retourner contre les intérêts d'un.e des partenaires (celui-celle qui pour des raisons diverses ne se sentirait pas en position de négocier avec l'autre et ne se sentirait pas en mesure d'avoir recours au tribunal, à un avocat). Les intérêts, notamment moraux, de la personne pacsée ne sont pas protégés.

Malgré la vie commune induite par la conclusion du PACS, les enfants reconnus, nés (ou adoptés) d'une mère pacsée, n'ont pas le-la conjoint-e de la mère comme second parent, ce qui est le cas pour un couple marié. Dans le couple hétérosexuel, les parents pacsés sont assimilés à des concubins (ayant des liens affectifs non contractualisés). Père et mère doivent reconnaître l'enfant. Cette possibilité n'est pas offerte aux pacsé.e.s homosexuel.le.s.

Les règles relatives au PACS mettent les couples homosexuels pacsés qui veulent adopter un enfant dans une situation encore plus discriminatoire, puisque, s'ils étaient célibataires, le choix de l'adoption d'un enfant leur reste ouvert.

Il n'existe toujours pas de pension de retraites de réversion pour le couple pacsé, même si l'arrêt de la Cour européenne peut faire évoluer ce point.

Discrimination envers les étrangers pacsés plutôt que mariés

Les délais de vie commune sur le sol français imposés aux personnes étrangères pour obtenir un titre de séjour sont différents entre PACS et mariage : trois ans pour un PACS et seulement un en cas de mariage.

L'application de la loi encore inégale

L'observatoire du PACS a, en outre, relevé les difficultés rencontrées par les personnes incarcérées souhaitant conclure un PACS, aucune mesure n'ayant été prise pour permettre aux greffiers de se rendre dans les établissements pénitentiaires afin de recueillir la signature d'une personne emprisonnée.

Pour information

Le site du Centre interministériel
des renseignements administratifs :

[**http://www.service-public.fr/**](http://www.service-public.fr/)

mot-clé : **pacs**

On peut consulter un notaire ou un avocat.





CONTRACEPTION, AVORTEMENT, SANTÉ

Des droits à préserver, des moyens à renforcer

Les femmes se sont longtemps battues pour obtenir le droit à disposer librement de leur corps, notamment celui de pouvoir décider ou non d'avoir un enfant. La loi Neuwirth sur la contraception de 1967, puis la loi Veil sur l'interruption volontaire de grossesse de 1975, toutes deux améliorées depuis, ont permis un grand pas en avant pour les femmes dans leur lutte pour leur émancipation. Cependant, les moyens financiers manquent souvent cruellement quand il s'agit d'appliquer ces lois. Les tenants d'un ordre moral ou religieux militent toujours pour essayer de revenir sur ces acquis essentiels. A contrario, il faut aussi dire que le désir d'enfant se heurte souvent aux mauvaises conditions de vie (logement, chômage, éloignement...), à la carence des politiques familiales et aux manques de systèmes d'accueil de la petite enfance à des prix raisonnables. Quant à ce qui concerne la santé, il faut souligner le développement des inégalités sociales et géographiques devant l'information et l'accès aux soins.

Contraception

Les mineures et les non-assurées sociales peuvent obtenir gratuitement et de façon confidentielle une contraception dans un planning familial.

Où s'informer ?

Pour obtenir une information sur les différents modes de contraception, Il faut s'adresser, soit à un médecin (généraliste ou spécialisé en gynécologie), soit à un établissement spécialisé d'information, de consultation ou de conseil familial. Les centres de planification offrent, en plus de l'information, des consultations et interventions médicales.

Prescription et délivrance

Tous les moyens de contraception nécessitent une prescription médicale (contraception orale, contraceptifs intra-utérins, dispositif intra-utérin ou stérilet, implant ou injection trimestrielle, diaphragmes notamment), exception faite des préservatifs, des spermicides...

Les mineures n'ont pas besoin de l'autorisation de leurs parents :

- pour se rendre dans un centre de planification ou d'éducation familiale afin de bénéficier d'exams médicaux, d'analyses, à titre gratuit ;
- pour la prescription, la délivrance et l'administration de produits contraceptifs.

La contraception d'urgence, dite « pilule du lendemain », s'utilise dans les trois jours après un rapport sans contraccep-

tion. Elle est accessible sans prescription médicale en pharmacie ou en centre de planification et, pour les jeunes scolarisées, auprès de l'infirmière de l'établissement. Les mineures n'ont pas à la payer en pharmacie.

Remboursement

D'une façon générale, les contraceptifs sont remboursés par la Sécurité sociale, sauf les nouvelles pilules, le patch, l'anneau. Des discussions sont en cours pour le remboursement des contraceptifs de 3^e génération. Les préservatifs masculins et féminins et les spermicides ne sont pas remboursés. Pour celles qui ne bénéficient pas de la Sécurité sociale, il est possible d'obtenir à titre gratuit des moyens contraceptifs dans les centres de planification.

La « meilleure » contraception est celle que la femme choisit en fonction de sa situation et des informations dont elle dispose !

Avortement

Une conquête essentielle

En janvier 2005, les associations féministes célèbrent les trente ans de la loi Veil (17 janvier 2005). Cette loi, en légalisant l'avortement, a permis à des millions de femmes de voir reconnaître ainsi un droit fondamental et de mettre fin aux avortements clandestins et aux milliers de décès qui allaient avec. Ce droit reste fragile et appelle à la vigilance à l'heure où ressurgissent de nombreux conservatismes. Le contrôle de

la procréation par les femmes a été aussi un premier pas vers leur émancipation, un droit essentiel pour leur autonomie : il leur a permis d'investir le monde du travail et de ne plus être seulement « vouées » à l'éducation des enfants.

Petit historique d'une revendication

Dans les années 50, la population commence à revendiquer le droit d'avoir des enfants désirés. En 1968, le mouvement étudiant revendique la liberté sexuelle. Parallèlement, les mouvements féministes se construisent autour de cette revendication centrale du droit à l'avortement dans de bonnes conditions : c'est le Manifeste des « 343 avortées » (1971) où nombre de personnalités avouent publiquement avoir avorté. Elles sont des milliers à descendre dans les rues. La pilule, qui vient d'arriver mais dont l'accès est encore très limité, permet aux femmes d'avoir une sexualité plus épanouie en atténuant l'angoisse d'une grossesse non programmée. Les fortes mobilisations ont donc obligé le gouvernement de l'époque à répondre favorablement au droit à l'avortement. En accordant aux femmes ce droit, on passe d'un modèle de maternité sous contrainte à une maternité choisie, ce qui permet aussi de redéfinir la parentalité de chacun des deux sexes.

Aujourd'hui, il faut toujours combattre des idées reçues...

La loi Veil a eu pour conséquence la baisse du nombre de grossesses non désirées, en particulier chez les mineures. Mais, malgré le développement des moyens de contraception,

le nombre d'IVG reste constant depuis quinze ans (220 000). Statistiquement, une femme sur deux se retrouve devant une grossesse non désirée au cours de ses années de fertilité. Le droit à l'avortement concerne donc tout le monde, à un moment ou à un autre. Là où l'IVG est légalisée, la santé des femmes se trouve renforcée et le taux de natalité ne s'est pas effondré. Selon une enquête de l'Institut national d'études démographiques de 2004, il est démontré que la femme avorte souvent pour reporter la grossesse à un moment où le contexte affectif et social est plus stable. Si la société véhicule toujours l'idée qu'une femme ayant recours à une IVG souffre de séquelles psychologiques, la réalité n'est pas si catégorique : l'avortement n'est pas forcément un drame. Il est surtout une étape dans la vie d'une femme qu'elle arrivera à dépasser si on ne la culpabilise pas...

Les attaques restent trop nombreuses !

Aujourd'hui encore, tous les moyens sont bons pour attaquer ce droit fondamental : commandos anti-IVG, recrudescence d'un ordre moral porté, pour beaucoup, par les religions où le rôle de la femme est réduit au « maternel », tentatives de donner un statut à l'embryon, moyens financiers insuffisants pour les hôpitaux qui ont pour effet de rendre « non rentable » l'IVG. Il reste donc un acquis à protéger et à développer partout, notamment là où il n'existe pas.

Dans l'Union européenne

Il existe de très fortes disparités en matière de législation et

de pratique de l'interruption de grossesse. Cela va de l'interdit à une reconnaissance diverse de ce droit (délais autorisés de 10 semaines pour la Slovaquie à 24 semaines pour l'Angleterre). Là où l'IVG n'est pas autorisée légalement (Pologne, Irlande, Malte, Chypre et Portugal), seuls des avortements pour «indications médicales et viol» sont possibles.

Le droit de choisir d'avoir des enfants ou de ne pas en avoir, et à quel moment doit être reconnu comme un droit fondamental au niveau européen, ce qui passe par la reconnaissance du droit à l'avortement pour toutes.

Les dispositions actuelles

La loi qui régit l'interruption volontaire de grossesse et la contraception est la loi n°2001-588 du 4 juillet 2001 qui est une refonte des lois Neuwirth sur la contraception de 1967 et Veil sur l'interruption volontaire de grossesse de 1975. L'IVG doit être pratiquée avant la fin de la 12^e semaine de grossesse, soit 14 semaines après le début des dernières règles (semaines d'aménorrhées). L'IVG instrumentale doit être pratiquée dans un hôpital ou une clinique agréée. L'IVG par médicament peut être pratiquée en milieu hospitalier ou en ville.

Les démarches

Première consultation médicale

Dans les hôpitaux publics, certains centres d'IVG peuvent accueillir pour l'ensemble des démarches, consultations et interventions. Dans tous les cas, fixer le rendez-vous pour

l'intervention le plus tôt possible, compte tenu des délais d'attente liés à l'insuffisance de l'offre d'IVG.

Le médecin doit :

- informer, dès le premier rendez-vous, s'il donne suite ou non à la demande d'IVG ; en cas de refus, il doit communiquer les noms de médecins susceptibles de la pratiquer ;
- informer sur les méthodes médicales et chirurgicales d'IVG et les risques encourus ;
- remettre un dossier guide et un certificat médical précisant la demande d'IVG.

Consultation sociale

Après la première consultation chez un médecin, une consultation sociale est obligatoire pour toute mineure non émancipée. Elle est facultative mais systématiquement proposée à toute majeure ou mineure émancipée. Elle intervient en principe dans le courant de la semaine suivant la consultation médicale, dans un établissement mentionné par le dossier guide remis. Elle consiste en un entretien avec un conseiller conjugal et familial, ou un.e assistant.e social.e. Pour les mineures non émancipées, une attestation d'entretien est remise.

Seconde consultation médicale

Elle intervient en général une semaine après la première consultation médicale et au plus tôt deux jours après l'entretien. Ce délai peut toutefois être réduit si le seuil des 12 semaines risque d'être dépassé. La demande d'IVG doit être renouvelée auprès du médecin. Pour une mineure, l'attestation d'entretien doit être présentée.

Le médecin peut dès lors pratiquer l'IVG ou éventuellement, la faire pratiquer par un autre médecin. Il délivre un certificat attestant qu'il a été procédé aux deux consultations médicales.

Mineure non émancipée

En principe, l'autorisation de l'un des titulaires de l'autorité parentale ou, le cas échéant, du représentant légal est requise. Le consentement de la jeune fille doit être donné en dehors de la présence des parents ou du représentant légal. Toutefois, il est possible de se passer de l'autorisation parentale en cas de dialogue familial impossible.

En l'absence d'autorisation parentale, la jeune fille doit se faire accompagner par une personne majeure de son choix (adulte de son entourage, membre du planning familial) : son rôle est l'accompagnement et le soutien psychologique. Sa responsabilité juridique n'est pas engagée.

Les méthodes d'interruption volontaire de grossesse

Il existe deux méthodes :

- la méthode par techniques instrumentales, la plus courante étant la méthode par aspiration pratiquée sous anesthésie locale ou générale ;
- la méthode médicamenteuse par voie orale, méthode réservée aux femmes dont la grossesse est inférieure à 5 semaines (7 semaines après les dernières règles).

L'IVG médicamenteuse en ville

La pratique de l'interruption volontaire de grossesse médicamenteuse, hors des établissements de santé, c'est-à-dire par les médecins de ville, a été autorisée par un décret de 2002 modifié par un décret du 1^{er} juillet 2004, après deux ans d'atermolements ministériels.

Le médecin ne peut la pratiquer que jusqu'à la fin de la 5^e semaine de grossesse (soit 7 semaines sans règles).

C'est lui qui commande les médicaments nécessaires (Mifépristone, Mifégyne + misoprostol, Gymiso) ; la patiente les prend en sa présence. L'établissement hospitalier ayant signé la convention avec le médecin garantit l'accueil de la patiente à toute étape de l'IVG médicamenteuse, en cas de besoin.

Les centres de planification peuvent proposer ce service.

Il est essentiel que le choix de la méthode soit bien celui de la femme. Or, les difficultés d'accès à l'IVG instrumental peuvent pousser les équipes médicales à influencer le choix des femmes en faveur de l'IVG par médicaments, les femmes elles-même étant rebutées par le temps d'attente nécessaire à une IVG par aspiration. De plus, les hôpitaux n'appliquent pas la loi car beaucoup continuent à s'arrêter à 12 semaines d'aménorrhées. Des centaines de femmes continuent de partir à l'étranger pour avoir une IVG.

Remboursement par la Sécurité sociale

L'IVG est remboursée à 80 % par le régime général. La femme ne paie que le ticket modérateur (sa prise en charge peut être assurée toutefois par une mutuelle, si elle le prévoit).

Si la femme bénéficie de la CMU (couverture maladie universelle) complémentaire, la prise en charge est de 100 %. Cas particulier des mineures n'ayant pu obtenir de consentement parental : aucune demande de paiement n'est présentée pour les dépenses relatives aux consultations médicales et sociales, à la consultation pré-anesthésique, aux frais de soins et d'hospitalisation ou relatifs à une IVG par mode médicamenteux. Les documents nécessaires au remboursement des praticiens sont établis de façon anonyme. Pour toute information supplémentaire, il convient de s'adresser à son médecin, au centre d'IVG de l'hôpital ou au Mouvement français pour le planning familial.

La santé

Actuellement, les femmes nées en France peuvent espérer vivre en moyenne 84,4 ans et les hommes 77,5 ans. Ce constat apparemment positif doit cependant être modulé. L'avantage des femmes en termes de mortalité se réduit : d'une part, les hommes rattrapent un peu leur retard, d'autre part, les femmes adoptent plus de comportements à risque (tabagisme, alcoolisme, relâchement des comportements préventifs en matière de sexualité).

Les inégalités sociales de mortalité sont persistantes : à 35 ans, les femmes cadres ont une espérance de vie plus élevée que les ouvrières (la différence moyenne est de 3 ans). Le renoncement à des soins pour des raisons financières est plus élevé chez les femmes (16,5 %) que chez les hommes (11,7 %), malgré la mise en place de la CMU.

De nouveaux problèmes de santé émergent ou se dévelop-

pent : le nombre de grossesses à risque augmente, ainsi que la difficulté à concevoir un enfant, les décès maternels évitables demeurent trop fréquents, le nombre d'IVG augmente pour les jeunes femmes mineures.

La prévention et le dépistage de l'ostéoporose, de l'hypertension, du diabète, de la surcharge pondérale demeurent insuffisants ; l'activité physique devrait être encouragée.

Les troubles anxieux et dépressifs ont un poids plus important chez les femmes que chez les hommes en raison notamment de situations sociales et économiques plus difficiles.

Les femmes sont surexposées aux violences physiques et sexuelles.

L'invisibilité des difficultés des conditions de travail des femmes les fragilise: la définition de la pénibilité vient du monde industriel ; les expositions à des produits chimiques comme dans la coiffure ou les ports de charge comme dans la santé ou les services à la personne sont peu étudiés ; les troubles musculo-squelettiques concernent majoritairement les femmes : 58 % des cas recensés en 2003 ; les normes sont souvent faites pour des hommes même si le milieu est mixte. Les contraintes liées aux horaires de travail de plus en plus imprévisibles et irréguliers s'ajoutent aux contraintes de la double journée du travail domestique.

Femmes et VIH

Il y a dix ans, selon Mme Heyzer, directrice exécutive du Fonds de développement des Nations unies pour la femme, les femmes étaient à la périphérie de l'épidémie du sida.

Aujourd'hui, elles sont à son épicentre. **La situation est par-**

ticulièrement alarmante pour les jeunes femmes du monde en développement qui, dans la tranche des 15–25 ans, ont un taux d'infection qui est le double de celui des jeunes hommes.

En France, depuis le début de l'épidémie et au cours des 20 dernières années, il y a chaque année une augmentation progressive de la proportion de femmes diagnostiquées.

En 2006, 31 % des cas de sida diagnostiqués concernent des femmes. Néanmoins le nombre de cas de sida est relativement stable chez les femmes depuis 1997, autour de 400 chaque année. Cette apparente stabilité est la résultante de deux tendances inverses entre 1998 et 2002 : une diminution du nombre de cas de sida chez les femmes françaises, tandis que, dans le même temps, le nombre de cas augmentait chez les femmes étrangères, essentiellement des femmes d'Afrique subsaharienne (Cameroun, Côte d'Ivoire, Congo) et Haïti. **Ce qui fait que, depuis 2001, plus d'un cas de sida sur deux est diagnostiqué chez une femme de nationalité étrangère.**

En revanche, depuis 2002 le nombre de cas de sida a diminué chez les femmes d'Afrique subsaharienne, tandis qu'il est relativement stable pour les autres nationalités.

Les femmes sont plus touchées en raison d'un contexte marqué par de nombreuses inégalités, et sont plus vulnérables face au VIH au cours des rapports sexuels que les hommes, à cause de facteurs biologiques mais aussi sociaux. Elles sont informées mais rencontrent des difficultés pour imposer un préservatif. Le contexte social reste marqué par des inégalités de sexe importantes qui construisent le rapport à la sexualité et à la prévention. Inégalités qui prévalent tou-

jours dans le champ de la sexualité même si les pratiques se rapprochent, les représentations de la sexualité continuent de s'articuler autour d'un clivage pensé comme naturel entre la sexualité féminine qui serait liée à des besoins plus affectifs et la sexualité masculine liée à des besoins plus physiques. **Les femmes cumulent les vulnérabilités sociales, économiques et culturelles. La grande précarité économique sociale, voire affective, les expose fortement à la transmission du VIH.**

Pratiques et risques

- La transmission du VIH est possible lors de relations sexuelles avec pénétration, vaginale ou anale, non protégée par un préservatif, par le contact des muqueuses avec les sécrétions sexuelles (sperme, liquide séminal ou sécrétions vaginales) ;
- la sodomie expose à un risque de transmission plus élevé que la pénétration vaginale car la paroi anale est encore plus fragile que celle du vagin ;
- durant les règles, la probabilité d'infection du partenaire est augmentée, car le VIH peut se propager non seulement par les sécrétions vaginales mais aussi par le sang ;
- la fellation expose à un faible risque de contamination qui est augmenté en cas d'éjaculation même si l'on n'a pas avalé le sperme. Il est donc conseillé d'utiliser un préservatif. En revanche, la maladie ne peut pas se transmettre par les baisers ;
- le cunnilingus fait également courir un faible danger de contamination. Pour l'éviter, on peut découper un préserva-

tif dans le sens de la longueur et l'interposer entre la bouche et le sexe de la femme.

Le préservatif masculin

Le moyen de protection traditionnel contre le virus du sida demeure le port du préservatif masculin.

Attention, celui-ci n'est pas le meilleur moyen de contraception, aussi il est conseillé de lui associer une méthode de contraception efficace telle que la pilule, les implants hormonaux ou le stérilet. À l'inverse, pilule, implants et stérilet n'offrent aucune protection contre le VIH.

Pour conserver un plaisir intact et éviter que le préservatif ne craque, il vaut mieux associer au préservatif un gel à base d'eau, vendu dans les supermarchés et en pharmacie. Un tel gel est indispensable en cas de sodomie.

Le préservatif féminin

Si le partenaire ne veut pas mettre de préservatif, si la femme est allergique au latex ou, tout simplement, si elle souhaite assumer pleinement sa protection lors du rapport, il existe un préservatif féminin, le Femidom, qui peut être placé dans le vagin dans les heures précédant les rapports. Il offre une très bonne protection, la probabilité de rupture étant même inférieure à celle du préservatif masculin, il doit être renouvelé lors de chaque rapport.

Ce préservatif est commercialisé en France depuis 1998 et vendu dans certaines pharmacies. On le trouve aussi dans la plupart des centres de planification.

Attention, associer préservatif féminin et masculin expose à un risque de rupture et c'est de toute façon inutile, le préserv-

vatif féminin étant très fiable seul.

Que faire après un rapport non protégé ?

- Si le rapport date de moins de 48 heures, il est conseillé de consulter un médecin. Celui-ci pourra prescrire un traitement antiviral destiné à éviter l'infection et donner une contraception d'urgence pour éviter toute grossesse.
- Si le rapport est plus ancien, un test de diagnostic s'impose. Pour cela, consulter dans un centre de dépistage anonyme et gratuit.

Liste disponible en consultant Sida Info Service :

www.sida-info-service.org, Numéro vert : **0 800 840 800**.

La féminisation croissante de la séropositivité conduit à inscrire cette question (les capacités des individus à envisager leur exposition possible au VIH et intégrer l'existence de risques dans la sexualité) dans le contexte de relations de dominations sociale et sexuelle. Les situations de précarité sociale et professionnelle que connaissent certaines femmes les privent de ressources culturelles pour appréhender leur propre vulnérabilité.

La ménopause

Le poids social donné à la fécondité et à la séduction féminine est un facteur de stress à la période de la ménopause. Les luttes féministes pour le droit à disposer de son corps, pour l'autonomie sociale des femmes, ont permis une évolution dans l'appréhension de cette étape physiologique. Les progrès des traitements ont aussi largement contribué à dédramatiser cette période de la vie des femmes.

La ménopause, quand ?

Elle intervient quand la sécrétion d'hormones par les ovaires se tarit. Cette carence est définitive. La ménopause n'est pas une maladie. Il s'agit d'un processus physiologique normal qui marque la fin de la période féconde. L'arrêt de la fonction ovarienne et de la sécrétion des hormones féminines (les œstrogènes et la progestérone) entraîne une disparition des règles. La disparition des règles est le signe le plus évident de la ménopause. La ménopause est considérée comme définitivement installée après une période de douze mois sans règles.

Symptômes et réactions

Les symptômes et les réactions varient avec chaque femme. Un quart des femmes environ ne subissent pas de gênes notables. Pour les autres, les inconvénients peuvent aller du simple désagrément à la grande détresse physique et morale : bouffées de chaleur, fatigue, nervosité, sueurs nocturnes, migraines, troubles du sommeil, dépression, sécheresse vaginale, prise de poids... En cas de désagréments, il faut consulter et envisager un traitement hormonal. Il est inutile d'accepter la fatalité de la ménopause car il existe des traitements efficaces pour lutter contre ses inconvénients. Seul un médecin peut conseiller les différents traitements possibles et envisager avec vous les avantages et les risques.

L'ostéoporose

Il est important de rechercher d'éventuels facteurs de risque d'ostéoporose ou déjà des signes d'ostéoporose car, dans ce

cas, le médecin devra prescrire une ostéodensitométrie pour évaluer le degré de la minéralisation osseuse.

Dans certains cas de personnes à risque, la Sécurité sociale rembourse désormais cet examen, mais, attention, il n'est pas question pour l'instant de rembourser une ostéodensitométrie à toutes les femmes au début de leur ménopause, ni à celles qui prennent un traitement hormonal à dose efficace et bien suivi. Cet examen, que pourtant beaucoup de médecins recommandent au moment de la ménopause car il servira de référence à une éventuelle perte osseuse, est facturé environ 100 euros entièrement à la charge de la patiente.

Quel traitement choisir ?

Les traitements à base d'hormones ont l'avantage de soulager tous les symptômes de manière rapide, de procurer un certain bien-être et de ralentir la déperdition osseuse. Il existe par ailleurs pour chaque symptôme de la ménopause des traitements spécifiques qui les soulagent.

Selon les recommandations des autorités sanitaires actuellement en vigueur en France, et en l'absence de contre-indication particulière, les traitements hormonaux seront prescrits à la dose minimale pour soulager les signes de la ménopause.

Attention : une polémique est en cours sur le danger ou non des traitements hormonaux. Il ne faut pas hésiter à en parler à son médecin traitant avant le démarrage ou la poursuite d'un traitement hormonal.

Les cancers dits « féminins »

C'est dès l'année qui suit le premier rapport sexuel qu'il faut penser régulièrement à aller voir son médecin pour une consultation de dépistage, notamment pour le cancer du col de l'utérus. Il est en effet essentiel de se donner les moyens de dépister tôt les tumeurs cancéreuses, de manière à pouvoir les traiter efficacement et augmenter les chances de guérison. Deux cancers sont à surveiller de près à partir de 50 ans, celui du sein et celui du col de l'utérus.

Dépistage du cancer du col de l'utérus

Le cancer du col est complètement lié à un virus, le papillomavirus. Il s'agit donc d'une certaine manière d'une IST, c'est-à-dire d'une infection sexuellement transmissible. C'est la raison pour laquelle le dépistage commence dans l'année qui suit le premier rapport sexuel. Heureusement, cette infection est le plus souvent de courte durée et sans conséquence (elle peut se manifester par des condylomes ou crêtes de coq). C'est quand elle devient chronique que le risque de cancer survient. Pour le dépistage, le médecin va pratiquer un frottis annuel après les premiers rapports, renouvelé un an plus tard. Il sera ensuite répété tous les trois ans si les résultats sont normaux. En cas d'anomalie, d'autres explorations seront envisagées. Après 70 ans, si le suivi a été régulier et si les derniers frottis de dépistage ont été normaux, le dépistage deviendra inutile. Dans le cas contraire, il devra être poursuivi avec un frottis tous les trois ans. Aujourd'hui, il est possible de faire un test de détection du papillomavirus. Cependant, aucun consensus n'existe encore sur la façon de

l'intégrer dans les protocoles de dépistage. Il faut donc voir cette question au cas par cas avec le médecin.

Dépistage du cancer du sein

Le cancer du sein est la principale cause de mortalité par cancer chez les femmes. Ce cancer est rare avant 30 ans. Il est extrêmement fréquent entre 60 et 64 ans, et reste fréquent jusqu'à 74 ans. Le nombre de nouveaux cas a augmenté régulièrement (+ 60 %) entre 1975 et 1995.

Le cancer du sein, qui atteint environ une femme sur 10, est responsable de 16 % des décès féminins entre 40 et 50 ans avec plus de 40 000 nouveaux cas chaque année. L'auto-examen des seins ou autopalpation regroupe un ensemble de gestes simples qui, pratiqués tous les mois après les règles, permettront une meilleure connaissance des seins, la détection et le signalement de toute anomalie. L'autopalpation devrait être répétée au moins une fois chaque mois.

Pour le dépistage du cancer du sein, le médecin pratiquera une palpation des seins et, à partir de 50 ans, il prescrira une mammographie qui devra être renouvelée tous les deux ans. Il peut également exister un dépistage organisé au niveau départemental. Le programme de dépistage est organisé jusqu'à l'âge de 74 ans.

S'il y a un risque familial, la surveillance devra être plus importante. Il faudra faire un examen clinique tous les six mois, ainsi qu'une mammographie chaque année associée à une échographie à partir de l'âge de 35 ans. Une échographie pelvienne pour dépister un cancer de l'ovaire pourra également être proposée (il existe un parallélisme entre cette affection et le cancer du sein dans le cas du risque familial).

Adresses utiles

MFPP

Mouvement français pour le planning familial

4, square Saint-Irénée 75011 Paris

01 48 07 29 10

www.planning-familial.org

CNIDFF

Centre national d'information et de documentation
des femmes et des familles

7, rue du Jura 75013 Paris

01 42 17 12 34

www.infofemmes.com

CADAC

Coordination des associations pour le droit à l'avortement
et à la contraception

21 ter, rue Voltaire 75011 Paris

01 43 56 36 48 ou 01 43 56 36 44

www.cadac.ras.eu.org

ANCIC

Association nationale des centres d'interruption
de grossesses et de contraception

www.ancic.asso.fr

Info IVG

01 42 77 80 66

Cancer Info Service

0810 810 821

SOS Femmes Accueil

www.sosfemmes.com

Sida Info Service

0800 840 800



AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Longtemps confinées dans l'espace domestique et le registre de la vie privée, les violences faites aux femmes sont apparues, dans le débat public au cours des années 80 en France, sous l'impulsion notamment du milieu féministe. Leurs manifestations, leur ampleur et leurs mécanismes sont aujourd'hui mieux connus, tandis qu'une approche féministe issue des pratiques d'accompagnement des femmes concernées comme de l'analyse plus générale de l'état des rapports sociaux de sexe permet d'en saisir l'origine sociale. Violences conjugales, violences sexuelles, violences sexistes au travail, violences intra-familiales touchent en immense majorité des femmes. Le système patriarcal qui les génère et permet leur perpétuation est la première cible de la lutte à mener. C'est pourquoi la lutte contre les violences faites aux femmes passe nécessairement par la lutte contre le sexisme et la promotion des comportements non sexistes. Ce qui suppose de s'attaquer à la fois aux stéréotypes de genre et aux inégalités matérielles et symboliques entre hommes et femmes. Tous les espaces sociaux, tous les acteurs sociaux sont concernés. Les syndicalistes le sont certes sur le terrain du travail (inégalités des salaires, des retraites, des déroulements de carrière, harcèlement sexuel, sexisme « ordinaire » au travail...), mais peuvent être aussi interpellés par des collègues, des militantes vivant des situations de violences dans la sphère privée. Il s'agit alors de pouvoir entendre et identifier ces violences, et orienter

vers des interlocuteurs outillés face à ces situations. Mais, en deçà et au-delà de l'accompagnement individuel, une sensibilisation et une information régulière sur ces questions dans les lieux de travail, en direction des hommes comme des femmes, s'avèrent précieuses pour questionner les préjugés, faciliter la parole, permettre des prises de conscience.

L'enquête nationale sur les violences faites aux femmes en France (ENVEFF), première enquête de grande ampleur effectuée en 2000, comme les enquêtes plus récentes de l'INSEE ou de l'OND (Observatoire national de la délinquance) mettent en avant la fréquence de ces violences, pour lesquelles les plaintes enregistrées ne révèlent qu'une partie, qui traversent tous les milieux sociaux, et s'exercent en premier lieu au sein de la famille. Une note positive cependant : les femmes concernées en parlent plus, en particulier les plus jeunes, ce qui signifie qu'elles les identifient mieux et parviennent à surmonter la honte qui a fait taire nombre de femmes par le passé. Raison de plus pour poursuivre la lutte.

Les violences conjugales

Les violences conjugales, ce sont bien sûr les coups, pouvant mener à la mort puisque l'on sait aujourd'hui qu'une femme décède des suites de violences de son conjoint tous les 3 jours. Mais aussi les insultes, les menaces, le contrôle des fréquentations, de l'habillement... Plus précisément, les violences physiques arrivent le plus souvent dans le prolongement de

violences verbales et psychologiques qui fragilisent la femme et lui font perdre toute confiance et estime d'elle-même. La dévalorisation, la culpabilisation, l'isolement sont les leviers d'un système qui vise à l'appropriation, à la « chosification » et, finalement, à la destruction de l'autre. Pouvoir identifier les signes annonciateurs de ce processus permet de sortir de la situation de violence avant qu'elle ne devienne dramatique. L'emprise exercée par le partenaire, dont il ne faut pas oublier que la femme l'a aimé et l'aime peut-être encore, est difficile à rompre, d'autant plus que l'auteur de violence sait aussi se faire pardonner... avant de recommencer, en augmentant fréquemment le niveau des violences.

Le « machisme » ordinaire brouille les pistes et ne permet pas toujours de prendre conscience de la gravité des discours et des actes posés. On retrouve ce phénomène dans presque toutes les situations de violences, mais il est ici exemplaire, car les stéréotypes de genre sont particulièrement bien intégrés dès que l'on touche au couple (et plus généralement à la famille) et cautionnent une permissivité à l'égard d'attitudes inacceptables de domination et de mise sous dépendance.

D'autres facteurs, comme l'histoire familiale des individus concernés qui peuvent avoir une incidence sur la « tolérance » à la violence ou la capacité à ne pas les reproduire ou à s'en défendre, peuvent entrer en ligne de compte dans ces situations. C'est aussi pourquoi on accorde une attention renforcée aujourd'hui aux enfants témoins, et donc victimes, eux aussi, des violences conjugales.

Enfin, l'enquête ENVEFF a mis en lumière le fait que les violences conjugales se produisent dans tous les milieux sociaux,

même si certains facteurs (jeune âge des femmes, chômage chez les hommes...) en aggravent le risque.

Il existe des associations qui accompagnent les femmes dans leur démarche de sortie d'une situation de violence, les hébergent avec leurs enfants si nécessaire, les conseillent sur le plan juridique, tant en matière de plainte que de séparation.

Sur le plan pénal, le fait que les délits ou crimes (en fonction du type de violence considéré) soient exercés par un conjoint, pacsé, concubin actuel ou passé de la femme est une circonstance aggravante.

Les viols et agressions sexuelles

Contrairement à une image répandue, les agressions sexuelles et les viols ne sont pas tant le fait d'inconnus dans l'espace public que de membres de l'entourage des victimes, et souvent de membres de la famille. La difficulté d'en parler, de porter plainte, en est d'autant plus grande. Le sentiment de culpabilité, la peur d'être rejeté.e par la famille, la crainte de représailles, le chantage exercé par le coupable, concourent au silence des victimes. Si les mentalités ont un peu évolué sur cette question, le soupçon que la jeune fille/la femme « y est bien pour quelque chose » reste parfois d'actualité, y compris dans les commissariats qui recueillent les plaintes... Les justifications avancées par les auteurs de viols comme par ceux qui les protègent reposent souvent sur deux postulats largement partagés dans la société française jusqu'à une époque récente (et peut-être encore aujourd'hui) et qu'on pourrait formuler ainsi : les hommes auraient des besoins

sexuels irrépressibles, et quand une femme dit non, elle voudrait en fait dire oui. On retrouve ici de façon sous-jacente une représentation sociale de la sexualité où les femmes sont au service et à disposition des hommes. Leur consentement s'en trouve nié. Rappelons au passage que le consentement, c'est dire oui, et non ne pas dire non !

Les repères juridiques qui suivent ne visent qu'à fournir de premiers éléments qui doivent absolument être approfondis par un.e professionnel.le selon chaque situation. La loi est complexe en la matière.

Mieux défini dans le Code pénal en 1980, qualifié comme crime depuis 1992, le viol se définit comme suit : « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise, est un viol. »

Les agressions sexuelles sont un délit : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

La loi prévoit des circonstances aggravantes : si le mineur a moins de 15 ans, si le viol ou l'agression s'exerce sur une personne vulnérable, si l'agresseur est un ascendant ou une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions et si les violences ont lieu en groupe.

Les délais de prescription pour l'une et l'autre infraction ont été allongés en 2004.

On peut aujourd'hui porter plainte 10 ans après un viol si l'on est majeur au moment des faits, et 20 ans après sa majorité si l'on est mineur au moment des faits. Le délai pour les agressions sexuelles est de 3 ans si l'on est majeur et, soit de 10 ans, soit de 20 ans après sa majorité si l'on était mineur

et selon le type d'agression ou si celle-ci a eu lieu en réunion.

Dans tous les cas, si l'on est confronté à cette question, il vaut mieux se reporter aux textes de loi ou se renseigner auprès d'associations comme le Collectif féministe contre le viol.

Les violences sexistes au travail

Pour les aspects législation, se reporter au chapitre « Femmes au travail ».

Les violences sexistes au travail peuvent prendre plusieurs formes : agressions sexistes entre collègues, agressions liées aux relations régulières et dans le cadre du travail avec du public.

Agir contre ce type de violences, passe au niveau syndical :

- par un travail de prévention (Comité d'hygiène et de sécurité, médecine du travail et de prévention) et de promotion des comportements non sexistes ;
- par l'accompagnement des victimes dans leurs démarches et, selon le type de violences subies, par des relais avec des associations d'aide aux victimes ;
- par l'attention portée sur les violences dans la sphère privée et les possibles conséquences au travail nécessitant une intervention syndicale (licenciement pour absences irrégulières...).

Les accords « Égalité professionnelle » peuvent comporter des mesures spécifiques, et il est toujours important pour les équipes syndicales de porter des revendications sur ce sujet. Rien n'empêche, même dans la Fonction publique, de met-

tre en place des protocoles d'intervention et/ou d'accompagnement des victimes (logements, accompagnement de l'éloignement si nécessaire...)

Les violences familiales : mariages forcés, mutilations sexuelles...

Certaines familles perpétuent des pratiques sociales en opposition complète avec le droit à l'intégrité physique, le droit de disposer de son corps, le droit à l'autonomie et au choix de vie de leurs filles (et de leur garçons). D'un point de vue légal, le mariage forcé comme les mutilations sexuelles sont interdits et pénalisés en France. **Des dispositifs d'accueil existent dans certains départements pour les femmes menacées de mariages forcés. Des associations s'occupent là encore d'accompagner les femmes qui le demandent, et effectuent un travail de prévention, dans les établissements scolaires par exemple.**

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Solidaires est favorable à la mise en place d'une loi-cadre qui prenne en compte tous les aspects des violences faites aux femmes, dans toutes les situations et tous les domaines, et qui offre des réparations financières pour remédier aux conséquences de ces violences. Cette loi doit s'accompagner du développement de services d'aide aux femmes victimes de violences de qualité et accessibles sur tout le territoire.

Au-delà de cette loi, Solidaires se prononce pour :

- des campagnes régulières contre le sexisme dans les médias ;
- des campagnes de prévention dans le milieu scolaire ;
- l'appui aux associations spécialisées, à leur développement, à leur financement ;
- l'augmentation des places d'hébergement dans les foyers ;
- en cas de violences conjugales, l'homme doit être contraint de quitter le domicile et frappé d'une interdiction de séjour sur le lieu du domicile ;
- le refus de la médiation pénale en cas de violences conjugales : les délits doivent être sanctionnés et non discutés avec l'agresseur ;
- la protection contre la double violence dans le cas des femmes immigrées privées de papiers ;
- le développement de la lutte contre les mariages forcés ;
- en cas de divorce à la suite de maltraitances et de violences, pas de garde alternée et encadrement strict du droit de visite.

Adresses utiles

3919 : appel gratuit du lundi au samedi de 8 h à 22 h, les jours fériés de 10 h à 20 h.

Violences conjugales Femmes Infos Service
Fédération Nationale Femmes Info Service

01 40 33 80 60

Viols femmes informations,
Collectif féministe contre le viol

08 00 05 95 95

AVFT : Association contre les violences
faites aux femmes au travail

01 45 84 24 24

GAMS : Groupe femmes pour l'abolition
des mutilations sexuelles et autres pratiques
affectant la santé des femmes et des enfants

01 43 48 10 87

CAMS Commission pour l'abolition
des mutilations sexuelles

01 45 49 04 00

MFPE, Mouvement français pour le planning
familial

01 48 07 29 10

Voix de femmes (Association spécialisée dans la
lutte contre le mariage forcé) 95

01 30 31 55 76





PROSTITUTION

Une violence à l'encontre des femmes

La prostitution est un fléau. La majorité des personnes prostituées sont des femmes et la quasi-totalité des clients sont des hommes. Même lorsque ce sont des hommes qui se prostituent, les clients restent des hommes.

Bien qu'elle soit le plus souvent masquée, elle constitue une des formes les plus violentes de l'oppression des femmes. Elle est particulièrement révélatrice de rapports encore archaïques entre les hommes et les femmes, construits sur le principe de la domination masculine.

À part de rares exceptions, elle est toujours subie et la conséquence d'une histoire difficile (viols et incestes, violences conjugales, chômage, pauvreté, trafic d'êtres humains...). Elle détruit les personnes qui l'exercent et a les mêmes conséquences que le viol sur leur santé mentale et physique. En plus d'être une violence, elle s'accompagne d'autres violences (coups, tentatives de meurtre, séquestration, mépris de la population).

Plusieurs solutions législatives sont mises en œuvre selon les pays

Le prohibitionnisme

Il vise à interdire la prostitution et la considère comme un délit. Ce système, en vigueur dans certains États américains et au Canada, est censé pénaliser tous les acteurs de la prostitution : la personne prostituée, le proxénète et le client. Bien sûr, la sanction ne s'abat pas aussi fortement sur les uns que sur les autres.

Nous constatons que la législation prohibitionniste ne supprime pas la prostitution mais la repousse dans la clandestinité, ce qui, d'une part, rend la vie des personnes prostituées plus dangereuse encore et, d'autre part, la rend acceptable pour la population non prostituée.

Le règlementarisme

Il estime que la prostitution est « un mal nécessaire », qui a « toujours existé » ; mieux vaut donc le canaliser et le contrôler, comme en Allemagne ou en Hollande. L'exercice de la prostitution est soumis à des lieux, des horaires et des obligations sanitaires. Les tenanciers d'établissements sont considérés comme des entrepreneurs comme les autres ; les communes et le fisc encaissent les dividendes. C'est le règne des Eros centers où les femmes sont en vitrine.

L'abolitionnisme

Il considère la prostitution comme une forme d'esclavage dont il faut libérer les femmes. Dans une première période (fin du XIX^e siècle et première moitié du XX^e) il s'est surtout attaqué à l'abolition de la prohibition. Actuellement, il refuse toute réglementation de la prostitution (fichiers, maisons closes, contrôles sanitaires et policiers, etc.). Ce système s'appuie sur la Convention de 1949 de l'ONU « pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui » ; 140 pays en sont signataires, dont la France et l'Italie. Il se partage en deux positions :

- Pour certains.e.s, la prostitution est une activité libre qui ne doit pas être considérée comme un délit, au contraire du proxénétisme qui est criminalisé. Une minorité revendique même cette « profession » ; un syndicat aurait été créé récemment mais il ressemble plutôt à un lobby pour la reconnaissance d'une profession libérale.
- Pour d'autres, la position abolitionniste a pour objectif la disparition totale du système prostitutionnel dans tous ses aspects : trafics d'êtres humains, violences, répressions policières, amendes financières, inerties des pouvoirs publics, commercialisation des relations humaines...

La plus grande partie des associations féministes sont abolitionnistes.

Que dit la loi en France ?

La loi française s'inspire de la Convention de 1949 de l'ONU : elle n'interdit pas la prostitution mais réprime le proxénétisme. Elle considère que la prostitution et la traite qui l'alimente, « sont incompatibles avec la dignité et la valeur de la personne humaine ».

Elle prévoit :

- de réprimer le proxénétisme, même si la prostituée est consentante ;
- d'abolir tout règlement ou pratique administrative visant spécifiquement les personnes prostituées ;
- de mettre en œuvre les mesures sociales pour prévenir la prostitution et assurer l'aide à la réinsertion des victimes de la prostitution qui le demandent ;
- de mettre en œuvre les mesures pour protéger les victimes du trafic des êtres humains (secours, recours juridiques, papiers temporaires, aide au retour si possible...).

La France a ratifié cette convention en 1960 après avoir fermé les maisons closes. L'exercice de la prostitution n'est pas pénalisé, car les personnes prostituées sont considérées comme des victimes.

Deux lois principales :

Loi de 1946, dite loi Marthe Richard, qui décide de la fermeture des maisons closes et fait de la France un pays abolitionniste.

Loi du 18 mars 2003, dite « Sarkozy », sur la sécurité intérieure.

En France, alors que le phénomène prostitutionnel connaît une ampleur sans précédent avec l'arrivée de femmes de l'Est, d'Afrique ou d'Asie et le scandale de la traite des femmes, les pouvoirs publics ont choisi, à travers la loi Sarkozy, de s'attaquer à celles qui en sont les premières victimes, les personnes prostituées, sans mettre en question la demande des clients, ni s'attaquer véritablement au proxénétisme.

Cette loi crée un nouveau délit dit de « racolage passif » passible de deux mois de prison et de 3 750 euros d'amende. Les gardes à vue sont rallongées et la détention des femmes doit permettre des révélations sur les filières prétendument indispensables à l'incrimination des proxénètes. Elle permet aussi l'expulsion des femmes étrangères, quels que soient leurs statuts, afin, soi-disant, de les soustraire aux griffes des réseaux mafieux et de les confier aux autorités de leur pays et à leurs familles, cela sans souci du pourquoi ni du comment elles sont parties et de ce qui les attend à leur retour. Cette loi les montre du doigt, les stigmatise, cherche à les rendre responsables de l'insécurité. Cela justifie des arrêtés municipaux anti-prostitution qui les repoussent loin des lieux passants, ce qui a pour conséquence de les exposer à davantage de clandestinité et de violences. De façon très hypocrite, cela permet aussi de masquer une réalité dérangeante.

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

L'Union syndicale Solidaires, qui est porteuse d'émancipation et de transformation sociale, combat le système prostitutionnel. Ce système repose sur l'utilisation du corps des personnes, majoritairement des femmes, comme une simple marchandise. La prostitution ne peut être considérée comme un métier comme un autre !

Pour cette raison, l'Union syndicale Solidaires défend les mesures suivantes :

- un plan d'urgence pour les personnes voulant se libérer du système prostitutionnel afin de leur assurer une alternative sérieuse (valorisation des personnes, propositions sécurisantes, alternatives financières correctes...) ;
- l'abrogation de la loi sur la sécurité intérieure et notamment les articles 18 (racolage passif) et 76 (dénonciation des proxénètes par les étrangères contre des papiers) ;
- un titre de séjour pour les personnes étrangères soumises à l'exploitation sexuelle et au trafic ;
- la mise en place d'un numéro vert d'aide aux personnes en situation de prostitution, indépendant de l'État, avec des écoutantes formées et qualifiées ;
- la création de lieux d'accueil où leur protection pourrait être assurée ;
- l'accès effectif des personnes prostituées à tous les droits universels : accès aux soins et à toutes les prestations sociales (maladie, maternité, vieillesse, chômage...), droit au logement, droit à la formation, et particulièrement à des formations de longue durée rémunérées, qualifiantes et diplômantes ;

- l'annulation des dettes fiscales et des amendes ;
- la criminalisation du proxénétisme : le seul fait de tirer profit de l'exploitation sexuelle d'une personne, même sans d'autres violences, même avec son consentement, doit être passible de la cour d'assises. Il n'est pas supportable que les proxénètes soient condamnés moins lourdement que les faux-monnayeurs ;
- la réalisation d'enquêtes sérieuses sur le système, ses proxénètes, ses clients et ses ramifications financières ;
- la confiscation des biens provenant de l'exploitation sexuelle pour les consacrer à l'aide aux personnes prostituées ;
- une véritable politique de formation et d'éducation à la sexualité, dans le respect de l'autre, avec des campagnes de sensibilisation et d'information au plan national ;
- un débat national sur la responsabilité du client.

**Des associations d'aide aux personnes
prostituées**

Mouvement du Nid

**8 bis, rue Dagobert, BP 63, 92114 Clichy Cedex
01 42 70 92 40
nidnational@ mouvementdunid.org
www.prostitutions.info**

Le Bus des femmes

bus-des-femmes@wanadoo.fr

Le Cri

**1, rue de l'Île-de-France 44600 St Nazaire
lecri@netcourrier.com**

**CPL Comité permanent de liaison
des associations abolitionniste**

**1, rue du 11 Novembre 92120 Montrouge
01 46 55 20 43**

CCEM, Collectif contre l'esclavage moderne

**31, rue des Lilas, 75019 Paris
01 44 52 88 90
infoccem@aol.com**

MAPP, Mouvement pour l'abolition
de la prostitution et de la pornographie

BP 215, 75226 Paris Cedex 05
malkam@club-internet.fr

D'autres sites utiles

amelyjames.afrikblog.com

www.marievictoirelouis.net

www.mix-cite.org

www.ong-gipf.com

hwww.pourunesocietesansprostitution.org

www.sisyphe.org

www.sos-sexisme.org



FEMMES IMMIGRÉES, FEMMES ÉTRANGÈRES, FEMMES SANS PAPIERS

Lutter contre des discriminations croisées

En France, on compte aujourd'hui autant de femmes immigrées que d'hommes immigrés¹. La quasi-majorité d'entre elles travaillent (47 % en 2007 en France - 51 % au niveau européen).

Leurs motifs et parcours de migration sont multiples : regroupement familial, immigration de travail, études, exil lié à la guerre et/ou aux persécutions en raison de leur sexe, de leurs relations amoureuses, entre autres. Leurs statuts, juridique et administratif, et leurs conditions de travail et de vie en France sont tout aussi divers.

Elles sont cependant toutes confrontées à des discriminations qui articulent genre, ethnicité et classe, sous différentes formes selon leur origine géographique, leur position sociale, leur parcours de vie... et qui relèvent tant du droit que des représentations et pratiques sociales.

Si les immigrées qui acquièrent la nationalité française sont

1 Pour rappel, tous les immigrés ne sont pas étrangers et tous les étrangers ne sont pas immigrés ! Ainsi, les immigrés qui sont nés à l'étranger et résident en France peuvent avoir acquis la nationalité française. Statistiquement, selon la définition du HCI (Haut Conseil à l'Intégration) reprise par l'Insee, ils restent « immigrés ». A contrario, des personnes nées et résidant en France peuvent ne pas en avoir la nationalité.

moins vulnérables socialement que des étrangères devant renouveler leur titre de séjour, et a fortiori que les femmes sans papiers, le racisme qu'elles expérimentent dans diverses sphères de leur vie sociale vient renforcer les inégalités de sexe et de classe. Cela est particulièrement sensible pour les femmes issues de l'immigration extra-européenne, et particulièrement d'Afrique du Nord et subsaharienne.

L'enjeu de la lutte est donc double : agir sur les lois et les politiques publiques, d'une part et, d'autre part, agir sur les pratiques sexistes (intra comme extra-familiales) et racistes qui contribuent à l'exploitation et à la domination renforcées des femmes immigrées en France.

Dans le monde du travail

Sur le marché du travail

Les enquêtes récentes de l'INSEE montrent que les femmes immigrées, quelles que soient leur origine et leur nationalité, sont de plus en plus présentes dans le monde du travail. Mais un faisceau de discriminations directes et indirectes, notamment à l'embauche, réduit le panel de leurs activités et contribue à leur précarité. Elles travaillent en effet surtout dans les services aux particuliers (22 % contre 10 % des autres actives en 2007), les services marchands, le commerce et l'industrie, et cela, souvent à temps partiel et en contrat précaire. Ce sont aussi les premières touchées par le chômage, particulièrement les étrangères qui, comme les étrangers, pâtissent

du non-accès aux emplois soumis à condition de nationalité française. Cette discrimination directe et institutionnelle se double de pratiques moins visibles en cours de formation de base ou professionnelle et renforcées par les pratiques patronales d'embauche et de gestion de la main d'œuvre. Conjointement, les contraintes liées à la division sexuelle du travail domestique et professionnel favorise le travail à temps partiel dont on sait qu'il est à 80 % féminin, et qui concerne 34 % des immigrées contre 28 % des autres femmes actives.

Globalement, segmentation du marché du travail et ségrégation professionnelle, ethnique et sexuelle, concourent à une situation d'exploitation renforcée de ces femmes quand elles accèdent à l'emploi. L'implantation syndicale dans les secteurs concernés reste faible, et les conditions d'emploi défavorables à la syndicalisation des salariés. Pour autant, des luttes comme celle des salariées de la société de nettoyage Arcade en 2002, comme la vague de grèves de travailleur.euse.s sans papier de la restauration, du bâtiment, du nettoyage... de 2008-2009 montrent une montée des mobilisations de ces catégories de salariés longtemps réputés difficilement mobilisables.

Des discriminations qui perdurent malgré la nationalité française et un niveau de diplôme plus élevé

Les femmes diplômées issues de l'immigration, y compris celles qui sont nées, ont été scolarisées en France et ont la nationalité française sont, plus encore que leurs homologues masculins, discriminées sur le marché du travail et peinent

à trouver un emploi stable correspondant à leur qualification. Encore une fois, les femmes d'Afrique du Nord et subsaharienne sont particulièrement concernées. Si, historiquement, ces dernières proviennent de classes populaires moins diplômées et fortement touchées par le chômage, il reste une part de discrimination dans leur accès à la formation et à l'emploi qui ne peut s'expliquer que par les effets conjugués de traitements différentiels liés à leur sexe et à leur « origine ». En matière de droit du travail, les discriminations sexistes et racistes à l'embauche ou en cours d'emploi sont interdites (*voir chapitre travail*). La loi du 16 novembre 2001 comme les dispositions et recommandations européennes permettent de saisir la justice dans ces situations.

La surexploitation des femmes sans-papiers

Certains secteurs d'emploi, comme celui du nettoyage ou des services directs aux personnes, emploient nombre de femmes en situation irrégulière et les surexploitent. Horaires et lieux de travail éclatés, cadences surélevées, salaires de misère et heures non payées, harcèlement sexuel, les conditions d'emploi et de travail de ces salariées sont indignes. Mais celles-ci ne sont pas sans droit au travail, comme d'ailleurs dans l'accès à certains droits sociaux. Syndicats, services sociaux, permanences d'accueil spécialisées sont là pour les en informer.

Enfin, la régularisation par le travail (article L313-14 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile - CESEDA) est soumise à des conditions qui sont loin de répondre à toutes les situations. Là encore, on peut contacter des permanences juridiques syndicales ou associatives.

Des droits à gagner pour les femmes étrangères

Entrée et séjour des étrangers en France

Les conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France relèvent du CESEDA (Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile) et font l'objet de modifications fréquentes. Le GISTI (Groupe d'information et de soutien des Immigrés) met à disposition sur son site des outils pédagogiques pour s'y retrouver, et plusieurs associations proposent des permanences juridiques gratuites (*voir coordonnées en fin de chapitre*).

Les restrictions croissantes du droit d'entrée et de séjour, liées à la politique d'immigration dite « choisie » qui prévaut ces dernières années, concernent l'ensemble des étrangers. Cependant, les femmes venues dans le cadre du regroupement familial ou pour motif familial sont rendues particulièrement vulnérables à l'exploitation, à la précarité et aux violences du fait de leur situation administrative. Leur séjour et les droits afférents dépendent de leur statut matrimonial, et donc in fine de leur mari, jusqu'à l'obtention d'un titre propre. C'est pourquoi nous revendiquons un statut autonome pour les femmes étrangères dès leur arrivée, et ce, quel que soit leur mode d'entrée en France.

« Double violence » : où en est-on ?

Après de longues années de lutte des associations féministes, la question de la « double violence » infligée aux femmes

étrangères, c'est-à-dire la violence vécue et sa non-reconnaissance administrative et juridique, commence à être prise en compte. Il peut s'agir de violences subies dans le pays d'origine et ayant motivé leur départ, ou dans le pays de résidence, notamment au sein de la famille. Plusieurs lois récentes introduisent une protection des femmes, en situation régulière ou non, victimes de violences conjugales ou encore en situation de mariage forcé.

Les permanences du CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles), d'associations comme le RAJFIRE (Réseau pour l'autonomie juridique des femmes immigrées et réfugiés) ou la CIMADE (permanence femmes victimes de violences) permettent de s'informer sur ses droits et d'être accompagné dans ses démarches (*voir plus bas*).

Droit d'asile et protection subsidiaire

Il est possible de solliciter l'OFPRA au motif de persécutions et violences graves, notamment en raison de sa situation de femme. On peut alors obtenir le statut de réfugié ou une protection subsidiaire.

Codes du statut personnel, vie familiale et accords bilatéraux

Les femmes résidant en France peuvent avoir recours au code civil français quelle que soit leur nationalité. Cependant, des accords bilatéraux ont été passés avec certains États, notamment d'Afrique du Nord, qui permettent l'application en France des codes du statut personnel du pays d'origine. Ceux-ci sont inégalitaires et défavorables aux femmes. Plu-

sieurs associations de femmes immigrées (FCI, APPEL-Egalité...) luttent pour leur abrogation au pays et leur non-application en France.

Régulariser les sans-papiers !

En attendant la régularisation de tous les sans-papiers vivant en France, qui contribuent à part entière à sa vie économique, sociale, culturelle et politique, rappelons quelques-uns de leurs droits :

- le droit du travail s'applique à toutes et tous les salariés, réguliers ou non, déclarés ou non. Il ou elle peut saisir les conseils de prud'hommes. Il ou elle peut se syndiquer et faire grève, comme tous les salariés.e.s ;
- le droit à un compte bancaire et à certaines prestations familiales ;
- le droit à la santé, notamment par l'obtention de l'aide médicale d'État à partir de 3 mois de résidence stable en France ;
- le droit de porter plainte en cas de violences conjugales et/ou sexuelles et d'engager des démarches en justice ;
- le droit d'être conseillé.e et défendu.e en cas d'arrestation et de placement en centre de rétention en vue d'une reconduite à la frontière. En centre de rétention, on peut demander à voir les militants.e.s de la CIMADE pour être conseillé et soutenu (*voir coordonnées en fin de chapitre*).

Ce qu'en pense Solidaires

Nous demandons :

- un statut autonome pour les femmes étrangères, la reconnaissance de leurs droits individuels et un titre de séjour assorti d'une autorisation de travail systématique ;
- l'effectivité du maintien du droit au séjour pour les femmes subissant des violences et en cas de rupture conjugale, et son extension au-delà de la première demande de séjour ;
- la possibilité pour toutes les femmes d'accéder directement aux prestations sociales ;
- un droit d'asile lié aux discriminations sexistes (mutilations sexuelles, maltraitances, mariages forcés, viols de guerre, etc.), mais aussi aux persécutions en raison de leurs actions ou de leurs idées en faveur des droits des femmes ;
- des actions pour favoriser l'accès à la formation des femmes étrangères et notamment les primo-arrivantes ;
- l'abrogation des codes de statuts personnels, le refus de leur application en France et la promulgation de lois civiles égalitaires ;
- des politiques efficaces de lutte contre les discriminations sexistes et racistes ;
- l'abrogation des lois répressives sur l'immigration et le respect du droit d'asile ;
- l'arrêt des rafles, de l'enfermement et des expulsions de sans-papiers ;
- la régularisation de tous les sans-papiers.

Coordonnées utiles

RAJFIRE

Réseau pour l'autonomie des femmes immigrées et réfugiées

<http://rajfire.free.fr/>

CNIDFF

Centre d'information pour les droits des femmes
et des familles

www.infofemmes.com

CIMADE

Permanence femmes victimes de violences :

http://www.cimadew--trang-res?page_id=248

GISTI

Groupe information et soutien aux travailleurs immigrés

<http://www.gisti.org/index.php>

RESF

Réseau éducation sans frontières

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

GAMS

Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles

<http://pagesperso-orange.fr/~associationgams/pages/presgams.html>

COMEDE

Comité médical pour les exilés

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

FASTI

Fédération des associations de solidarité
avec les travailleurs Immigrés

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





VIVRE LIBREMENT SON ORIENTATION SEXUELLE

Malgré l'évolution progressive des mentalités et des lois, se déclarer homosexuel.le (gay ou lesbienne) peut encore signifier de s'exposer à nombre de discriminations ou de comportements injurieux, voire violents. Cela peut aller de l'incompréhension familiale au rejet pur et simple ; de l'injure « sale gouine », « sale pédé » au refus de se voir attribuer un logement, un emploi, une promotion ou un service ; ou, pire encore, aux violences physiques et au meurtre. Si la société doit se donner les moyens de combattre ces comportements inacceptables fondés sur l'ignorance et les préjugés, les entreprises ont elles aussi une grande responsabilité.

En effet, en lien avec des associations LGBT (Lesbiennes, Gais, Bi-sexuels et Transexuel.le.s), la HALDE (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) a publié les résultats d'une enquête (réalisée fin 2006 auprès de 1 413 salarié.e.s gays ou lesbiennes) qui donne les indications suivantes :

- 40 % des personnes interrogées dans cette enquête disent avoir été victimes au moins une fois de blagues, d'insultes, de dégradations, de violences physiques, de menaces d'outing (dénonciation publique de l'orientation sexuelle d'une personne sans son accord), de chantage au licenciement liés à leur orientation sexuelle.
- Les propos homophobes sont monnaie courante (notamment par le biais des « blagues ») et limitent de fait l'affirmation de sa sexualité. Ce « repli » sur soi, à comparer au

fait que les « hétéros » n'hésitent pas ou très peu à parler de leur famille au boulot, provoque des attitudes de distance, un regard plutôt négatif sur leur implication au travail de la part des collègues ou des supérieur.e.s hiérarchiques, et pèse dans l'évaluation de leurs compétences...

- 71 % considèrent que les entreprises ne favorisent « plutôt pas » la lutte contre l'homophobie.*
- Enfin, si les lesbiennes sont plus diplômées que les gays, elles sont moins souvent cadres (40 % contre 51 % pour les gays), plafond de verre oblige...*
- Si ces résultats mettent en cause le peu d'engagement des entreprises sur ces discriminations, la question de syndicats plus visibles sur ce thème est également posée par 89 % des personnes interrogées.*

Des mots

Biphobie : rejet de la bisexualité et des personnes bisexuelles.

Bisexuel.le : une femme ou un homme qui éprouve une attirance affective et sexuelle pour les personnes des deux sexes.

Coming-out : affirmation de son identité sexuelle.

Gay : homme qui éprouve une attirance affective et sexuelle pour les hommes.

Homophobie : rejet de l'homosexualité et des personnes homosexuelles.

Homosexuel.le : une femme ou un homme qui éprouve une attirance affective et sexuelle pour des personnes de son sexe.

Identité de genre : sexe auquel on se sent et se reconnaît appartenir.

Lesbienne : femme qui éprouve une attirance affective et

sexuelle pour les femmes.

Lesbophobie : rejet du lesbianisme et des personnes lesbiennes.

Orientation sexuelle : attirance affective et sexuelle pour des personnes du même sexe, du sexe opposé ou des deux sexes.

Transsexuel.le : une femme ou un homme se sentant et se reconnaissant du sexe opposé à son sexe biologique.

Transphobie : rejet de la transsexualité et des personnes transsexuelles.

On parle de plus en plus, pour réunir toutes ces « catégories » de LGBT-phobies (Lesbienne, Gay, Bi et Trans).

Des lois

L'article 225-1 du Code pénal dit : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur sexe... de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle .»*

L'article 47 de la loi 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure et la loi du 2004-204 du 9 mars 2004, article 39, précisent l'aggravation des sanctions lorsque les crimes et délits sont commis en raison de « l'orientation sexuelle de la victime ».

La loi portant création de la « Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité » (HALDE) a été définitivement adoptée par le Sénat le mardi 21 décembre 2004. Cette nouvelle autorité a compétence pour connaître de toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou

l'orientation sexuelle.

Les nouvelles dispositions créent un « délit de provocation à la haine, à la violence, à la discrimination à l'égard de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle ». Ce délit est limité aux domaines de l'emploi, du logement et des services.

Ces dispositions alignent également la répression des délits de diffamation et d'injure sur celles prévues en matière de racisme et d'antisémitisme, en les rendant passibles d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Elles donnent en outre la possibilité aux associations de se porter partie civile dans les procès.

Dans le travail, l'article 6 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur orientation sexuelle »...

CE QU'EN PENSE SOLIDAIRES

Être syndicaliste, c'est aussi défendre les personnes qui auraient dans leurs entreprises, dans leurs services, des difficultés liées à leur sexualité. Elles ne doivent donc pas hésiter à faire appel à nos militant.e.s. L'Union Syndicale Solidaires soutient le combat contre l'homophobie :

- pour le droit de vivre sa sexualité, son orientation sexuelle et pour lutter contre les représentations normatives des rôles sociaux de sexe ;
- pour la reconnaissance aux lesbiennes et aux gays des droits de toutes et de tous ;
- pour l'égalité de traitement pour tous les couples, hétérosexuels ou homosexuels ;
- pour le développement d'une éducation non sexiste et non normative dès la petite enfance, dans les programmes, les manuels, les pratiques pédagogiques et la formation des responsables enseignants, associations des parents d'élèves, travailleurs sociaux, médecins scolaires et personnel médical.

Des adresses utiles

La HALDE Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

www.halde.fr

11-15, rue Saint Georges 75009 Paris

0810 005 000

Centre d'appel chargé d'apporter des informations sur les discriminations, d'indiquer les modalités de saisine de la haute autorité et d'orienter le public vers les structures départementales de lutte contre les discriminations.

SOS Homophobie

0810 108 135

Ligne d'écoute, soutien, conseils juridiques et pratiques, réorientation vers d'autres services (associations, avocats, entités administratives, etc.)

GELD, Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations

9, rue Georges Pitard 75015 Paris

01 55 76 39 40

ACT UP, Association de lutte contre le sida

01 48 06 13 89

Les Centres gays et lesbiens (CGL)

Ces centres accueillent et informent sur toutes les questions relatives à l'identité ou à l'orientation sexuelle et affective.

Il en existe dans plusieurs villes, dont Paris, Caen, Le Mans, Nantes, Rennes, Lille, Nîmes, aux Antilles et en Guyane...

www.federationcentreslgbt.org



LA PARITÉ

Une condition nécessaire mais pas suffisante

En France, les femmes n'ont obtenu le droit de vote (électorales et éligibles) qu'en 1944 (ordonnance d'avril 1944). Elles ont pu utiliser ce droit pour la première fois aux élections municipales de 1945. Mais le monde de la politique reste un monde très majoritairement masculin. Face à cette situation, des lois ont été votées pour favoriser la parité en politique.

Ces lois sont utiles : elles obligent les partis à se poser la question de confier des responsabilités à des femmes, ce qui ne se fait jamais naturellement. Elles ont permis certaines avancées mais elles ne sont pas suffisantes. En 2007, 20 % des parlementaires sont des femmes : 22 % au Sénat et 18,5 % à l'Assemblée nationale (en 2002, elles n'étaient que 12 %). Ainsi, 35 % de femmes ont été élues comme conseillères municipales, mais seulement 9,6 % sont maires (4,4 % en 1995) ; 47 % de femmes siègent dans les conseils régionaux mais il n'y a que 2 femmes présidentes de région et seulement 37,3 % de vice-présidentes. Les partis ont tendance à les présenter sur les circonscriptions les plus difficiles...

Mais, d'une part, ces lois ne sont pas toutes contraignantes. Et, d'autre part, elles ne peuvent être dissociées d'autres questions comme celle du « statut de l'élue » qui devrait donner, aux femmes comme aux hommes, les disponibilités pour se consacrer à leur mandat. De plus, elles ne règlent

pas le problème du non-cumul des mandats, ce qui permettrait à plus de citoyen.ne.s de prendre des responsabilités. Cela supposerait que les partis en fassent une priorité politique dans leur fonctionnement, ce qui est loin d'être le cas. Il n'y aura pas d'avancée sur la place des femmes en politique sans avancées globales des droits des femmes dans l'ensemble de la société, notamment sans un réel partage des responsabilités et des charges familiales.

Les textes

1999 : Révision des articles 3 et 4 de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives »... « Les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe dans les conditions prévues par la loi. »

2000 : Promulgation de la loi du 6 juin 2000 « relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ».

Cette loi concerne les scrutins suivants :

- les élections municipales pour les communes de plus de 3 500 habitants ;
 - les élections régionales et les élections à l'Assemblée de Corse ;
 - les élections sénatoriales à la proportionnelle ;
 - les élections législatives ;
 - les élections européennes.
- Pour les élections au scrutin de liste, la loi impose 50 % de

candidats de chacun des deux sexes à une unité près.

- Pour les élections sénatoriales, régionales, européennes, l'alternance un homme/une femme ou une femme/un homme est obligatoire du début à la fin de la liste.
- Pour les élections municipales, et l'Assemblée de Corse, la parité devra être respectée par tranche de six candidats. Les listes ne respectant pas la parité ne seront pas enregistrées.
- Pour les élections législatives, la loi n'est pas contraignante, elle est seulement incitative : elle prévoit de pénaliser financièrement les partis et groupements politiques qui n'auront pas présenté 50 % de candidats de chacun des deux sexes (à 2 % près).

Ne sont pas concernées par la loi :

- Les élections municipales dans les communes de moins de 3 500 habitants ;
- les élections cantonales et les élections sénatoriales au scrutin uninominal.

2007 : La loi impose une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales (plus de 3500 habitants) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux. Elle augmente la pénalité financière encourue par les partis qui ne respectent pas la parité des investitures lors des élections législatives et contraint les candidat.es aux élections cantonales à se présenter au côté d'un-e suppléant.e de l'autre sexe.

2008 : L'article 1^{er} de la Constitution est modifié par la loi

du 23 juillet 2008 ; il indique que la loi « doit favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Cette modification devrait entraîner de nouveaux textes législatifs, notamment en matière d'égalité professionnelle.

Dans le monde du travail

Pour les élections professionnelles (délégués du personnel, élus aux comités d'entreprises, élus aux commissions administratives paritaires) ou aux élections prud'homales, il n'existe pas de mesures contraignantes ou incitatives pour favoriser une meilleure représentativité des femmes dans le monde du travail.

La loi Génisson de mai 2001 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail invitait pourtant les organisations syndicales à tout mettre en œuvre pour atteindre une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

S'appuyant sur la réforme de la Constitution de 2008 en matière de parité, des évolutions devraient être apportées dans les années à venir pour favoriser la place des femmes dans les élections des représentants du personnel dans les comités d'entreprise et pour les élections de délégués du personnel, ainsi que pour la délégation du personnel dans les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La question des élections prud'homales est aussi posée.

Il faudra bien en passer par des mesures contraignantes puisque la réalité montre que le monde syndical reste

encore un monde principalement masculin, au moins dans sa représentation. La faible présence des femmes au sein des sections syndicales et parmi les animateurs limite la capacité des organisations à assurer une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes, en particulier en position éligible.

Dans les faits, 32 % des élus titulaires aux comités d'entreprise et délégations uniques de personnel sont des femmes. Elles représentent pourtant plus de 40 % des salariés concernés par ces élections. 28 % des délégués du personnel et 21 % des délégués syndicaux sont des femmes.

Si les femmes sont massivement présentes dans le monde du travail, elles sont moins présentes dans les syndicats, et surtout dans les instances dirigeantes de ces syndicats. Et, en retour, les syndicats ne prennent pas suffisamment en compte les besoins des femmes dans leur fonctionnement, leurs analyses et leurs revendications.

Il est donc important que les femmes prennent toute leur place dans les organisations syndicales et qu'elles y exercent des responsabilités afin que le syndicalisme soit réellement mixte, à l'image du salariat.

Des adresses utiles

Observatoire de la parité

www.observatoire-parite.gouv.fr

ECVF, Elu.e.s contre les violences
faites aux femmes

ecvf.online.fr



ON NE SE
LAISSERA
PAS FAIRE!



LA LUTTE DES FEMMES

Un peu d'histoire

- En 1789, les femmes ont revendiqué le droit à l'instruction primaire, le droit au travail, la protection de la loi pour les femmes abandonnées et les filles-mères, le droit à la santé (le droit à des sages-femmes expérimentées), la réforme du mariage et le droit au divorce, l'accès à la citoyenneté. Des acquis de la Constituante, la Convention garde peu de choses et ce qu'elle accorde, comme la protection des filles-mères, est supprimée par le Code Napoléon.

- En 1804, le Code Napoléon affirme l'incapacité juridique totale de la femme mariée : interdiction d'accès aux lycées et aux universités ; interdiction de signer un contrat, de gérer ses biens ; exclusion totale des droits politiques ; interdiction de travailler sans l'autorisation du mari ; interdiction de toucher elle-même son salaire ; contrôle du mari sur sa correspondance et ses relations ; interdiction de voyager à l'étranger sans autorisation ; répression très dure de l'adultère pour les femmes ; les filles-mères et les enfants naturels n'ont aucun droit.

1806 : Première chaire d'obstétrique (la guerre a besoin de soldats)

1838 : Première École normale de filles

1850 : **Loi Falloux rendant obligatoire la création d'une école de filles dans toute commune de plus de 800 habitants**

1880 : Ouverture de l'enseignement public secondaire aux filles (loi Camille Sée).

1884 : Loi rétablissant le divorce. L'adultère du mari est réprimandé par une amende, celui de l'épouse par la prison !

1885 : L'internat des hôpitaux est ouvert aux femmes (grâce à Eugène Poubelle et contre l'ensemble du corps médical) ;

1892 : **La journée de travail féminin est limitée à 10 h**

1893 : La femme séparée de corps a la pleine capacité civile

1897 : La femme peut être témoin dans les actes civils et notariés

1898 : Les femmes peuvent être électrices dans les tribunaux de commerce

1900 : Les femmes licenciées en droit peuvent prêter serment d'avocat et exercer la profession

1907 : • **L'épouse peut disposer de son salaire**

• Les femmes sont électrices et éligibles aux conseils de prud'hommes

1908 : Manifestation à Paris pour le droit de vote

1909 : **Institution d'un congé de maternité de 8 semaines**

1910 : Le devoir conjugal est une obligation, il n'y a pas de viol entre époux

1912 : Sanctions contre l'abandon de paternité

1916 : En prime pour tous, l'interdiction de divorcer

1917 : La femme peut être tutrice et siéger au conseil de famille

1920 : • La femme peut adhérer à un syndicat sans l'autorisation de son mari

• Equivalence entre bac féminin et bac masculin

1923 : Le crime d'avortement devient délit afin de faire prononcer les jugements par des juges professionnels

1924 : Les programmes d'études dans le secondaire deviennent identiques

1931 : Les femmes peuvent être élues juges

1936 : Quatre femmes sont sous-secrétaires d'État

1938 : La femme mariée n'est plus incapable civile ; elle peut avoir une carte d'identité et un passeport, ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de l'époux. Subsistent pour le mari, la fixation de résidence, la possibilité de s'opposer à l'exercice d'une profession et l'exercice de l'autorité paternelle

1942 : Abolition de la puissance maritale

1944 : Ordonnance prévoyant le vote des femmes (elles voteront pour la première fois en 1945)

1946 : • Principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes dans le préambule de la Constitution

• Fin de la notion de salaire féminin

1965 : Liberté d'exercer une profession

1967 : Loi Neuwirth autorisant la contraception

1970 : L'autorité paternelle devient « parentale »

1972 : Loi sur l'égalité des salaires

1974 : Remboursement des frais relatifs
à la contraception ;

1975 : Légalisation de l'avortement (définitivement en 1980)

- 1980 :** • Interdiction de licencier une femme enceinte
• **Loi sur le viol**
- 1981 :** Création d'un ministère des Droits de la femme
- 1982 :** Remboursement de l'avortement
- 1983 :** **Loi sur l'égalité professionnelle dite loi Roudy**
- 1984 :** Reconnaissance de l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux
- 1985 :** Loi réprimant les discriminations sexistes avec possibilité pour les associations de se porter partie civile
- 1989 :** Délai de prescription rouvert à partir de la majorité pour les mineur.e.s victimes de violence
- 1990 :** L'utilisation du RU 486 est autorisée dans les centres IVG
- 1991 :** **Le harcèlement sexuel est un délit réprimé par la loi**
- 1993 :** • Loi du 27 janvier dépénalisant l'auto-avortement
• Création du délit d'entrave à l'IVG
• Meilleure protection de la femme enceinte
- 1998 :** • Les victimes d'une agression sexuelle (délictuelle ou criminelle) ont 10 ans pour porter plainte, quel que soit l'agresseur
• Mise en place du PACS
- 1999 :** Révision des articles 3 et 4 de la Constitution portant égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives
- 2000 :** La pilule du lendemain est en vente libre dans les pharmacies
- 2001 :** • Loi du 4 juillet sur l'avortement et la contraccep-

tion : le délai légal pour avorter passe de 12 à 14 semaines ; la femme mineure qui ne peut obtenir l'autorisation parentale a la possibilité d'avoir recours à un adulte référent

- 2^e loi sur l'égalité professionnelle, dite loi Génisson

2002 : • Décret du 9 janvier, la pilule du lendemain est gratuite dans les pharmacies pour les mineures

- Décret du 1^{er} janvier qui accorde un congé de paternité de 14 jours

- Possibilité de transmission du nom de la mère

2004 : • Décret du 2 juillet, les médecins de ville peuvent pratiquer l'IVG médicamenteuse

- Création de la HALDE : Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

2006 : • Amélioration du PACS

- Loi prévoyant la suppressions des inégalités salariales avant le 31 décembre 2010

2008 : L'article 1^{er} de la Constitution est modifié par la loi du 23 juillet 2008 ; il indique que la loi « doit favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».



COORDONNÉES ET SITES UTILES

Sites institutionnels

Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes

www.observatoire-parite.gouv.fr

Ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité

Propose un renvoi vers le service des droits des femmes et de l'égalité.

www.femmes-egalite.gouv.fr

Centre interministériel de renseignements administratifs

Renseigne sur droit du travail, logement, fiscalité, droit privé, droit de la famille.

0821 08 09 10 ou 08 36 68 16 26 ou 39 39

www.service-public.fr

Réseau national des centres d'information sur les droits des femmes et des familles

Regroupe 119 centres départementaux d'information.

www.infofemmes.com

HALDE, Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

www.halde.fr
0810 005 000

Associations de soutien, de conseils et de lutte

CNDF, Collectif national pour le droit des femmes

www.collectifdroitsdesfemmes.org

Marche mondiale des femmes contre les violences et la pauvreté

01 44 62 12 04
www.marchemondiale.org

Mix-cité

Mouvement mixte pour l'égalité des sexes, de réflexion et d'action.

www.mix-cite.org

MFPE, Mouvement français pour le planning familial

www.planning-familial.org
01 48 07 29 10

ANCIC, Association nationale des centres
d'interruption de grossesse et de contraception

www.avortementancic.org

Comité européen contre l'esclavage moderne

En France, lutte contre l'esclavage domestique.

www.ccem-antislavery.org

AVFT, Association européenne contre les violences
faites aux femmes au travail

01 45 84 24 24

www.avft.org

Femmes Info Service, Violences conjugales Info

3919 (8 h – 22 h)

01 40 33 80 60 (répond aussi en soirée)

<http://pagesperso-orange.fr/solidaritefemmes/index.htm>

SOS femmes accueil

www.sosfemmes.com

Femmes solidaires

Mouvement féministe qui propose aussi
des permanences juridiques

www.femmes-solidaires.org

Collectif féministe contre le viol

0800 05 95 95

www.cfcv.asso.fr

Les voix d'elles-rebelles

Association féministe pour la défense des droits des femmes,
notamment celles issues de l'émigration

www.voixdelles.org

RAJFIRE

Réseau pour l'autonomie des femmes réfugiées et immigrées

01 44 75 51 27

www.rajfire.free.fr

GAMS

Groupe pour l'abolition des mutilations sexuelles

01 43 48 10 87

Commission pour l'abolition des mutilations
sexuelles

01 45 49 04 00

Sida Info Service

0800 840 800

www.sida-info-service.org

AIDES

Association de lutte contre le sida

www.aides.org

Sida Info Droit

0810 636 636

ACT UP

Association de lutte contre le sida

01 48 06 13 89

www.actupparis.org

Cancer info service

0810 810 821

Droits des malades info

0810 51 51 51

Coordination lesbienne

www.coordinationlesbienne.org

SOS homophobie

0810 108 135 et 01 48 06 42 41

www.sos-homophobie.org

Les Centres gays et lesbiens (CGL)

federationcentreslgbt.org

AC ! Agir ensemble contre le chômage

www.agirenssemblecontrelechomage.org

01 42 63 15 33

APEIS Association pour l'emploi, l'insertion,
et la solidarité

www.apeis.org

01 46 82 52 25

MNCP, Mouvement national des chômeurs
et des précaires

www.mncp.fr

01 40 03 90 66

Observatoire des inégalités

www.inegalites.org

TABLE DES MATIÈRES

Femmes au travail : une égalité à construire	5
Des discriminations illégales	6
L'égalité professionnelle	10
Les conditions de travail	13
Le harcèlement moral et sexuel	20
Grossesse et maternité	24
Les différents congés	34
Ce qu'en pense Solidaires	38
 Les Femmes dans les fonctions publiques, une égalité de façade	 43
La place des femmes dans les fonctions publiques	45
Les mesures prises	51
Ce qu'en pense Solidaires	56
 Retraites : de fortes inégalités entre hommes et femmes	 61
État des lieux	61
D'un point de vue pratique	65
Les avantages familiaux et droits dérivés	66
Ce qu'en pense Solidaires	71
 Minima sociaux, la relégation sociale des femmes	 79
Pauvreté, précarité : les femmes en première ligne	79
L'assurance chômage	81

Les minima sociaux	82
Les contrats aidés	90
Ce qu'en pense Solidaires	93
Politique familiale	99
Etat des lieux	99
La garde des enfants	100
Les prestations de la caisse d'allocations familiales en lien avec la garde des enfants	103
Les autres prestations de la caisse d'allocations familiales	104
Autres prestations destinées aux enfants ou aux familles	105
Les minima sociaux versés par la Caisse d'allocations familiales	107
Les recours auprès de la CAF	108
Les prestations complémentaires (Fonction publique, mairies, entreprises...)	108
L'état civil des femmes et des enfants	111
Ce qu'en pense Solidaires	115
PACS, un pas vers l'égalité	123
Des évolutions depuis la loi de 1999	123
Ce qu'en pense Solidaires	130
Contraception, avortement, santé, des droits à préserver, des moyens à renforcer	135
Contraception	136
Avortement	137
La santé	144

Agir contre les violences faites aux femmes 157

Les violences conjugales	158
Les viols et agressions sexuelles	160
Les violences sexistes au travail	162
Les violences familiales : mariages forcés, mutilations sexuelles...	163
Ce qu'en pense Solidaires	164

Prostitution, une violence à l'encontre des femmes 169

Plusieurs solutions législatives sont mises en œuvre selon les pays	170
Que dit la loi en France ?	172
Ce qu'en pense Solidaires	174

Femmes immigrées, femmes étrangères, femmes sans papiers, lutter contre des discriminations croisée 179

Dans le monde du travail	180
Des droits à gagner pour les femmes étrangères	183
Ce qu'en pense Solidaires	186

Vivre librement son orientation sexuelle 191

Des mots	192
Des lois	193
Ce qu'en pense Solidaires	195

La parité, une condition nécessaire mais pas suffisante	199
Les textes	200
Dans le monde du travail	202
La lutte des femmes, un peu d'histoire	207
Coordonnées et sites utiles	213
Sites institutionnels	213
Associations de soutien, de conseils et de lutte	214

