

LOI TRAVAIL, UN GRAND COUP SUR LE DOS DES FEMMES!



Depuis quelques semaines, lycéen.es, étudiant.es et salarié.es se mobilisent contre le projet de loi travail dont les principales mesures visent à rallonger le temps de travail et à précariser les travailleurs et travailleuses. Cette loi n'est pas spécifiquement une attaque contre les femmes, comme la loi Rebsamen de juin 2015, qui supprimait les négociations collectives dans l'entreprise consacrées à l'égalité hommes-femmes au travail. Cependant, étant donné la place particulièrement précaire qu'occupent les femmes sur le marché du travail (elles représentent la majorité des travailleurs pauvres), la loi travail aurait un impact d'autant plus grave sur leurs conditions de travail.

LA PLACE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST LE PRODUIT D'INÉGALITÉS STRUCTURELLES

Les inégalités de genre structurent le marché du travail. Les femmes continuent de gagner en moyenne un quart de moins que les hommes. À des conditions identiques (poste occupé, niveau d'études, qualification), les écarts de salaires persistent entre hommes et femmes. 80 % des temps partiels sont occupés par des femmes. Une femme sur trois travaille à temps partiel. Les contrats courts et les CDD touchent plus fortement les femmes: 3 CDD sur 5 sont occupés par des femmes. Ces inégalités persistent, malgré un niveau d'études égal désormais.

Pour des millions de femmes prolétaires, la réalité concrète du travail, c'est d'être assignées aux tâches les plus dévalorisées (ménage, aide à la personne) dans des conditions de précarité extrême. Elles sont touchées de manière plus importante par le chômage, les temps partiels et la flexibilité imposée. Il n'est pas rare qu'une femme cumule plusieurs emplois à temps partiel, réalisant des amplitudes horaires énormes pour à peine 25 heures rémunérées par semaine (nettoyage dans les bureaux avant l'arrivée des employées, puis 3 heures dans la journée dans un hôtel et/ou un magasin, enfin 2 heures dans une école après sa fermeture), le tout assorti de temps de transports faramineux. Ce sont souvent des femmes racisées, avec ou sans papiers, qui sont encore plus touchées par le travail non déclaré et le chômage.

L'assignation au travail domestique et à la reproduction de la force de travail explique les entraves structurelles des femmes sur le marché du travail

Les femmes effectuent toujours 80 % des tâches mé-

nagères. Elles continuent d'assumer la plus grande partie des tâches liées à l'éducation des enfants. Dans 85 % des cas de familles monoparentales, le parent est une femme. Les femmes qui travaillent effectuent donc une double journée: travail salarié et travail reproductif non payé. Mais cette assignation au travail domestique déborde largement le cadre du foyer. Les secteurs qui concentrent l'emploi féminin correspondent à une prolongation du travail domestique. Pour le dire simplement: on effectue les mêmes tâches qu'à la maison mais pour d'autres et en échange d'argent. Dans le public avec les crèches, les écoles, les hôpitaux, mais aussi dans le secteur privé en tant que femme de ménage, nourrice, caissière, vendeuse, serveuse, secrétaire, infirmière, aide soignante...

Dans ces secteurs « féminins », souvent sous-traités, il est plus difficile de faire grève, de s'organiser collectivement. Les dernières grandes grèves majoritairement féminines illustrent cette spécificité de la lutte des classes pour les femmes: quatre mois de grève en 2015 chez OMS, société de nettoyage, sous-traitant de Paris Habitat, pour des augmentations de salaire et une baisse des cadences; grève d'un an en 2002 des femmes de chambre de la société LCS (qui assurent l'entretien des chambres dans les hôtels du groupe Accor ou Formule1) qui portait sur la question des salaires et des cadences, mais aussi sur la question de la qualification au travail; grèves dans la grande distribution de 2008.

Ces grèves longues et combattives ont eu lieu malgré la difficulté de s'organiser. Avec les horaires individualisés, les plannings changent constamment et souvent, et on ne



Femmes de chambre au grève en 2013 pour rétablir un 13e mois de salaire, le paiement des heures supplémentaires et le passage des temps partiels à des temps pleins.

difficulté de s'organiser. Avec les horaires individualisés, les plannings changent constamment et souvent, et on ne croise que très rarement les mêmes collègues. Dans le système de la sous-traitance, le lieu de travail ne permet d'être en contact ni avec ses collègues ni avec son patron. Employeurs et hôteliers se sont pendant plusieurs mois renvoyé la responsabilité et les grévistes ont dû faire face à cet imbroglio patronal.

Quand les femmes ne peuvent pas lutter dans le cadre du travail, elles luttent pour des salaires indirects (par exemple pour rétablir la CAF) ou pour obtenir des HLM. Les collectifs de mal-logés sont souvent largement féminins.

Ces grèves illustrent la lutte de classe des couches les plus précaires du salariat. Un salariat flexible, segmenté, et où il est moins facile de se défendre dans le cadre formel de la loi (prud'hommes, représentations syndicales). Ces conditions que la loi El Khomri va généraliser.

LA LOI EL KHOMRI VA D'AVANTAGE DÉGRADER LES FEMMES. Cette nouvelle loi travail continue dans la logique des lois précédentes (L'ANI sur la mobilité des travailleurs, la loi Macron) qui sont toutes des attaques contre les travailleur·e-s, et qui ont des conséquences particu-

lièrement néfastes et dangereuses sur les femmes. La loi Macron donnait la possibilité de travailler jusqu'à 12 dimanches par an (au lieu de 5), mesure qui touchait plus les femmes que les hommes car les emplois concernés (vendeurs, vendeuses) sont majoritairement féminins.

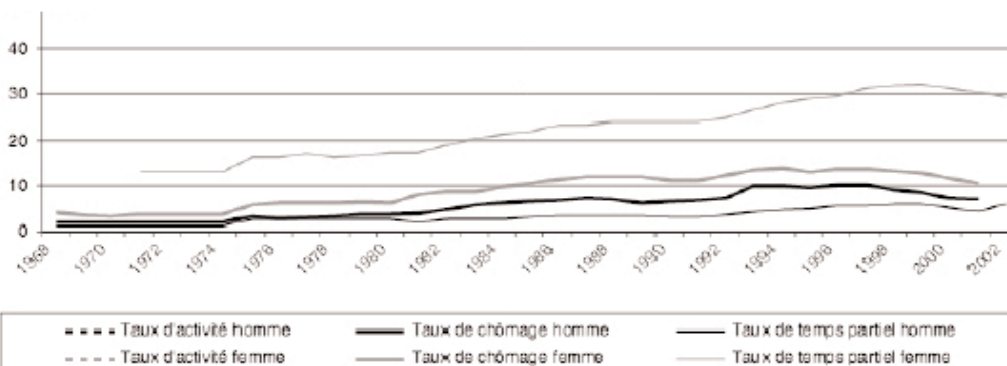
Voilà un aperçu de quelques mesures contenues dans la loi et de la manière dont elles vont frapper les femmes.

Élongement du temps de travail

C'est le cœur de la loi travail. Le temps de travail pourra être étendu à 44 h sur 16 semaines au lieu de 44 h sur 12 semaines aujourd'hui, et le temps de travail de nuit à 40 h sur 4 mois au lieu de 40 h sur 3 mois.

Par ailleurs, les heures supplémentaires seront moins payées, et pourront être rémunérées jusqu'à trois ans après si un accord de branche le permet; ceux qui n'ont pas le choix doivent les accepter:

→ Résultat: Cela va durablement frapper les femmes. Largement employées en temps partiel subi, n'ayant pas accès à un temps plein payé décentement, elles seront contraintes d'accepter ces heures supplémentaires moins bien rémunérées qu'avant, ou d'abandonner certains emplois, soit parce que l'allongement des durées de travail ne leur permettra pas de concilier travail domestique et travail salarié soit parce que la diminution de la



rémunération globale rendra l'emploi non "rentable" au regard des coûts de transport, de garde d'enfants nécessaires pour l'exercer.

Inversion de la hiérarchie des normes

La loi El Khomri prévoit l'inversion de la hiérarchie des normes et l'annulation du principe de faveur. La hiérarchie des normes correspond au fait que le Code du travail prime sur les accords de branche et les accords d'entreprise ; c'est théoriquement le minimum garanti à tous les salariés. Le principe de faveur fait primer un accord de branche quand il est plus favorable que le Code du travail (résultats de luttes victorieuses par exemple). Avec la nouvelle loi, ce sont les accords d'entreprise qui vont primer même si elles sont défavorables.

→ Résultat: L'inversion de la hiérarchie des normes a de multiples conséquences :

- Le temps minimum pour un travail à temps partiel n'est plus garanti. De fait, de multiples dérogations existent déjà malgré un temps de travail minimum fixé à 24 h/semaine en 2013. La loi El Khomri va aggraver le morcellement du travail féminin en facilitant le recours à de tout petits contrats (1 ou 2 h hebdomadaires)
- Les femmes travaillent massivement dans des TPE et des PME. Les syndicats y étant moins représentés (ou inexistant), il est plus difficile pour les femmes de défendre leurs droits à de meilleures conditions de travail. C'est dans ces entreprises qu'il sera le plus facile au patronat d'imposer des accords défavorables aux salariés.

• L'inversion de la hiérarchie des normes constitue également une nouvelle entrave, voire une remise en cause de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. L'égalité hommes-femmes n'a avancé que partiellement dans la loi grâce aux luttes féministes. Ces petites avancées sont inscrites dans le Code du travail et non dans les accords d'entreprise ou de branche.

Dans les grosses boîtes, les négociations annuelles examinent obligatoirement les salaires et l'égalité salariale hommes-femmes. Désormais, ces négociations pourront n'avoir lieu que tous les trois ans. C'est une possibilité d'augmenter des salaires féminins déjà très bas qui disparaît.

Avec comme conséquence une individualisation du rapport salarial. Le travailleur se retrouve isolé face à son travail et encore plus affaibli qu'il ne l'était déjà.

La suppression de l'examen médical d'embauche

Avec la loi El Khomri, le suivi médical des travailleuses n'est plus obligatoire pendant la période d'essai et sera appliqué en fonction des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du travailleur ainsi que des risques professionnels auxquels le travailleur est soumis.

→ Résultat: Les risques au travail sont largement sous-estimés, surtout pour les emplois féminins. Par exemple : une caissière porte environ 15 tonnes par jour. Même si

*TRAVAIL DOMESTIQUE

CE N'EST PAS SEULEMENT LES TÂCHES MÉNAGÈRES. ON VEUT NOUS FAIRE CROIRE QUE LES FEMMES FONT CES TÂCHES CAR ELLES SEL ÉVERAIENT DE QUALITÉS NATURELLEMENT FÉMININES, (DOUCEUR, MÉTICULE, PATIENCE, CAPACITÉ À FERMER SA GUEULE) ET DE COLÈRE EN VUE DE L'AMOUR QU'ELLES PORTENT À LEURS PROCHES. ALORS QUE C'EST L'ASSOCIATION DES FEMMES À CES TÂCHES QUI FAIT EXISTER LE GROUPE FEMMES COMME GROUPE « NATUREL ». LE TRAVAIL DOMESTIQUE EST DONC LE TRAVAIL COLATU, SANS LIBERTÉ TEMPORIELLE QUI INCOMBE AUX FEMMES... LE JOUR COMME LA NUIT. MAIS ON EST PAS FEMME QUE DANS LA FAMILLE, ON L'EST AINSI DANS L'ESPACE PUBLIC (LA RUE, LES ESPACES POLITIQUES) ET DANS LE CADRE DU SALARIÉ (IL FAUT ÊTRE DISPONIBLE ET SOURIANTE FAIRE LE CAFÉ, ETC.). POUR EXEMPLE: LA DIRECTION D'EUROPE 1, INTERPELLÉ PAR LES SYNDICATS SUR LES INÉGALITÉS SALARIALES HOMMES-FEMMES, A PROPOSÉ DES FORMATIONS POUR « DÉCUPLER SA CONFIDANCE EN MOI GRÂCE AUX COIFFURES ET MAQUILLAGE DE L'ORÉAL » ET « FAIRE FACE À SES ÉMOTIONS AU TRAVAIL »!

**REPRODUCTION DE LA FORCE DE TRAVAIL

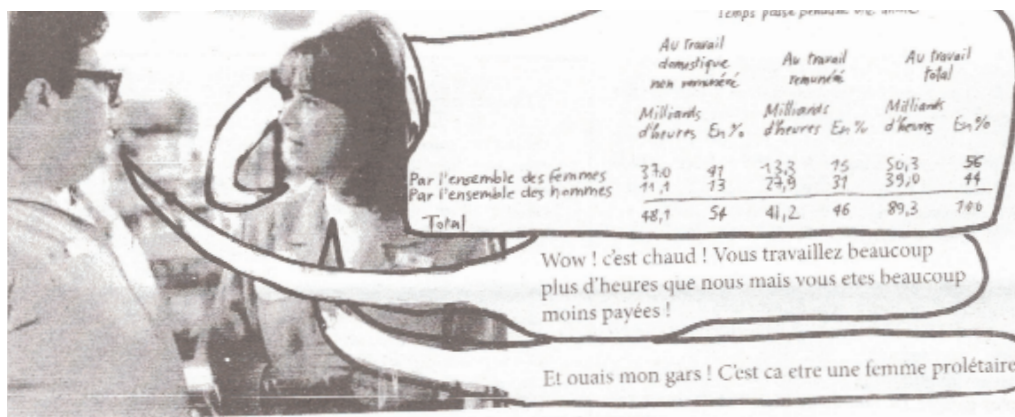
LE SALAIRE N'EST PAS LE PRIX DE NOTRE TRAVAIL MAIS LE PRIX D'ACHAT DE NOTRE FORCE DE TRAVAIL. SUR QUOI EST BASÉ CE PRIX ? COMME TOUTES LES AUTRES MARCHANDISES SUR LE COÛT DE PRODUCTION ET D'ENTRETIEN DE NOTRE FORCE DE TRAVAIL. C'EST CE QU'ON APPELLE LA REPRODUCTION DE LA FORCE DE TRAVAIL C'EST-À-DIRE TOUT CE QUI EST NÉCESSAIRE AU TRAVAILLEUR POUR CONTINUER TRAVAILLER.

POUR TOUT PROLÉTAIRE, ELLE COMPREND NOURRITURE, LOGEMENT, BIEN DE COMBINAISON COURANTE MAIS AINSI LA SANTÉ. AU VERTÉBRAL, C'EST LA REPRODUCTION DE « LA RACE DES TRAVAILLEURS ». C'EST-À-DIRE, LE FAIT DE FAIRE DES ENFANTS, DE LES ÉLEVER, MAIS AINSI LA FORMATION DE LA FUTURE MAIN-D'ŒUVRE. CETTE REPRODUCTION A D'ABORD LIEU DANS LE CADRE DE LA FAMILLE MAIS AINSI PAR LE BIEN DE L'ÉTAT. DANS LA SPHÈRE PRIVÉE COMME PUBLIQUE LA REPRODUCTION DE LA FORCE DE TRAVAIL REPOSE ESSENTIELLEMENT SUR LES FEMMES.

LES MÉTIERS LES PLUS FÉMINISÉS

Part de femmes en %

Aides à domicile, aides ménagères, assistants maternels	97,7
Agents d'entretien	70,5
Enseignants	65,7
Vendeurs	73,5
Employés administratifs de la fonction publique	73,4
Aides-soignants	90,4
Infirmiers, sages-femmes	87,7
Secrétaires	97,6
Employés administratifs d'entreprise	76,9
Employés de comptabilité	84,6
Employés de maison	94,3



Wow ! c'est chaud ! Vous travaillez beaucoup plus d'heures que nous mais vous êtes beaucoup moins payées !

Et ouais mon gars ! C'est ça être une femme prolétaire !

UNE ATTAQUE DE PLUS CONTRE LES FEMMES ET LES PROLÉTAIRES

La loi El Khomri fait partie d'une série d'attaques contre les femmes et les prolétaires en général. Les conditions qui sont actuellement celles des couches les plus précarisées du prolétariat vont toucher tout le monde. On veut généraliser à la société entière la précarité que subissent déjà les femmes !

La situation des femmes sur le marché du travail, toujours moins bonne que celles des hommes, fait intégralement partie des moyens de coercition pour que les femmes continuent d'effectuer le travail domestique. Ce n'est ni un vieux reste d'une société en pleine évolution ni un moyen de « concilier vie professionnelle et vie familiale », mais un levier d'action qui profite aux capitalistes, et aux hommes en général. Le travail domestique effectué au profit des hommes est aussi un cadeau pour les capitalistes, qui paient moins cher la force de travail.

Les femmes subissent de plein fouet la crise. Depuis des décennies, elles ont absorbé une bonne part de la flexibilisation du marché du travail. Elles sont la variable d'ajustement des entreprises avec le temps partiel subi et légalisé. De plus, elles sont les premières touchées par les mesures d'austérité, les coupes budgétaires. Souvent précaires, chefs de famille monoparentale et responsables du foyer, les femmes sont plus dépendantes de l'État social et les premières touchées par les coupes budgétaires imposées par les politiques d'austérité (école, crèche, CAF, santé, chômage). La crise exacerbe aussi les rapports hommes-femmes puisque la précarisation entraîne une intensification de la double journée de travail, une augmentation de la part des tâches reproductives assumées par les femmes dans la famille, avec les conflits et les violences qui vont avec.

Nous voulons que ces questions spécifiques soient discutées, élaborées dans le mouvement en cours, qu'elles permettent à toujours plus de femmes d'entrer dans la lutte !

LES QUESTIONS QUE POSE LA SITUATION DES FEMMES FACE AU TRAVAIL SONT CENTRALES DANS CETTE OFFENSIVE GÉNÉRALISÉE CONTRE TOUTES ET TOUS. LA LUTTE EN COURS DOIT LES DISCUTER LARGEMENT !!!

LA LUTTE DES FEMMES EST AU COEUR DE LA LUTTE DES CLASSES

