



3 - Le monde, **DEMAIN**

13 mai 2020

Femmes providentielles mais femmes invisibles, sous-payées, surchargées

Dans cette crise sanitaire, ce sont les femmes qui se sont révélées providentielles, là où l'Etat providence se mettait en marche pour assurer la protection de ses concitoyens. Comme le rappelle l'OCDE, à l'échelle mondiale, les femmes représentent 70% du personnel médical et de soutien, 85% du personnel infirmier des hôpitaux et elles assument, partout dans le monde, 90% des soins de longue durée. Majoritaires également dans les métiers de l'éducation et du commerce puisqu'elles représentent 90% des personnels aux caisses des magasins de ravitaillement et 67% du personnel d'entretien dans les lieux publics et privés, ce sont elles, majoritairement, qui ont pris soin du monde souffrant et confiné.

Mais, dans le même temps, les femmes sont potentiellement plus exposées aux conséquences économiques de la pandémie. Cette crise économique, inédite car impactant à la fois l'offre et la demande, doit nous rappeler qu'il faut repenser le monde d'avant. Plus encore, ce monde confiné a constitué une sorte de laboratoire « in vivo » des partages des rôles entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, bousculant ou au contraire renforçant les rôles sociaux de sexe. L'articulation entre la vie professionnelle et familiale a été, au cours de cette crise, profondément réinterrogée.

Le monde, demain, ne peut pas être le monde d'avant, ni celui de la pleine crise. Chacun s'accorde à le dire mais le risque est grand que rien ne change en réalité, ou pire encore, que les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroissent.

Devant ces diverses interrogations, le HCE tient à formuler quatre interpellations.

Le HCE interpelle : c'est le moment ou jamais de valoriser économiquement le soin et le service aux autres.

Pour nous, confiné.es, le MERCI lancé le soir au balcon constitue un échange symbolique avec tous et toutes les soignant.es, qui vont au-delà de leurs engagements contractuels en risquant leur vie pour notre survie. Mais ce rendu symbolique est insuffisant du point de vue de la puissance publique et des acteurs du monde du travail. Le HCE salue l'attribution de primes au personnel soignant et au personnel des Ehpad. C'est indispensable. Mais pour être à la hauteur du don, pour reprendre le terme de Marcel Mauss, de toutes ces personnes en charge des soins de santé, soins aux personnes âgées, aide à domicile, commerce alimentaire, enseignement, nettoyage, crèches, des femmes en grande majorité, seul un grand chantier de remise à plat et de revalorisation des aptitudes et compétences nécessaires pour accomplir ces métiers est à la hauteur des enjeux. Il ne s'agit plus ici d'une sorte de remerciement pour services rendus ; **il s'agit de la réparation d'une injustice, criante pourtant depuis de nombreuses années mais rendue visible à tous grâce au miroir grossissant de la crise.** Cette injustice maintient les femmes sur la voie de la pauvreté et de la dépendance. Plus encore, pourquoi le salaire d'un.e infirmier.e est-il supérieur de 10% par rapport

au salaire moyen en Allemagne, de 28% en Espagne et inférieur de 9% en France, témoignant ainsi de la valeur différente donnée au travail du care suivant les pays ? Un raisonnement analogue vaut pour le salaire des enseignant.es.

Car, l'un des fondements du droit du travail, depuis plus de 40 ans, *un salaire égal pour un travail de valeur égale*, est bafoué depuis longtemps. Il l'est grâce au jeu de l'essentialisation des compétences qui rend quasi naturel pour les femmes, car soi-disant inscrit dans leur rôle de mères, le soin aux autres, alors même que ces tâches relèvent de compétences et aptitudes spécifiques. Est-il juste ou discriminatoire que des écarts significatifs existent entre des indices ou cotations d'emplois, exigeant le même nombre d'années de formation et d'expérience et des diplômes équivalents, mais occupés majoritairement par les hommes pour les uns et par les femmes pour les autres ? En se livrant ainsi à des comparaisons d'emploi, les travaux du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)¹, dans la lignée des travaux de Séverine Lemièrre et Rachel Silvera et du Défenseur des droits, ont montré, en 2017, de tels écarts à l'intérieur d'une même classification, soignante et administrative, entre un.e infirmière.e de bloc opératoire (87% d'infirmières) et un.e technicien.ne informatique de niveau 2 (88% de techniciens informatiques et des télécoms). D'une façon générale, pour prendre un autre exemple, est-il acceptable, aujourd'hui, qu'on surpaye et survalorise les personnes qui s'occupent de notre argent et qu'on sous paye et sous valorise les personnes qui s'occupent de nos enfants et de nos parents ?

C'est bien à l'aune des facteurs visés à l'article L.3221-4 du code du travail, « *des connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, des capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* », qu'il convient de prendre en compte le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Ainsi devraient émerger des compétences occultées jusqu'alors, comme les savoir-faire relationnels, la gestion des conflits et des charges émotionnelles, l'anticipation, la polyvalence etc., sans tomber non plus dans une forme d'essentialisation des compétences et des métiers dits féminins, car les femmes ont vocation, et elles le montrent déjà dans nombre de secteurs, à occuper tout le champ des possibles dans la sphère professionnelle.

Le HCE recommande aux employeurs publics et aux partenaires sociaux, au niveau des branches, ou des entreprises, de revaloriser, sans délai, les grilles d'évaluation et les systèmes de classification des emplois majoritairement occupés par des femmes, dans les secteurs du soin, de l'enseignement et du lien social.

Le HCE interpelle : c'est le moment ou jamais de lutter contre la précarité du travail féminin

Selon les mots du secrétaire général de l'ONU, Antonio Guterres, « *les femmes seront sans doute le visage du profond ralentissement économique provoqué par la pandémie* ». Elles seront, en effet, davantage exposées aux conséquences économiques de cette crise, non seulement par le risque accru de chômage et de sous-emploi, surtout pour les plus âgées d'entre elles, mais aussi par la menace de destruction de nombre d'emplois, y compris informels. Dans le monde, aujourd'hui, de nombreuses femmes, dont 740 millions occupent des emplois informels offrant peu ou pas de protection sociale, sont confrontées à une grave insécurité économique qui ne fera que se renforcer dans le monde de demain, sans oublier les familles monoparentales qui risquent de tomber sous le seuil de pauvreté après le confinement, les femmes qui ont en charge des enfants en situation de handicap ou les femmes sans abri, migrantes ou sans papiers. D'après l'organisation internationale du travail (OIT), près de 200 millions d'emploi seront perdus au cours des trois

¹ *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*, B. Grésy et M. Becker ; rapport du CSEP, 2017

prochains mois, dont beaucoup, précisément, dans les secteurs majoritairement occupés par les femmes.

De plus, la crise a engendré une transformation digitale expresse, accentuant la fracture numérique et, partant, l'exclusion de nombre de femmes des emplois de demain et, plus largement, des circuits du quotidien avec le développement accéléré de l'approvisionnement et des démarches administratives en ligne.

Le HCE demande donc qu'à court terme, toute mesure de stimulation de l'économie, que ce soit des transferts d'argent liquide, des primes, des crédits, des prêts ou plans de sauvetage, accordent une attention particulière aux femmes au sein de ces dispositifs, à l'aide d'indicateurs sexués, que celles-ci travaillent à temps plein ou partiel, dans l'économie formelle ou informelle.

Il demande qu'à moyen terme le recours au temps partiel, trop souvent mode de gestion de la main d'œuvre dans certains secteurs, et dont on sait qu'il est à 80% le fait des femmes, soit évalué par l'administration du travail, afin de repérer et analyser les entorses à la règle des 24 heures de travail. Au vu de ce bilan, des dispositions pourront être prises pour mieux réguler, y compris par des mesures de surcotisation sociale, ce recours au temps partiel.

Il demande également qu'un effort de grande ampleur soit fait en matière de formation des femmes précaires au numérique.

Le HCE interpelle : c'est le moment ou jamais d'inclure la mixité dans l'économie.

Des investissements massifs vont être faits par les pouvoirs publics dans certains domaines, que ce soit pour garantir la sécurité de l'approvisionnement du pays (médicaments, biotechnologies, matériel médical etc.) ou que ce soit pour prendre les tournants technologiques liés au numérique. Le risque est grand que les femmes soient exclues de ces emplois, faute de disposer des formations initiales et continues adéquates ou sous l'effet des techniques d'exclusion sexiste, que ce soit à l'embauche ou dans le maintien en emploi.

Dès lors, il importe de travailler à *renforcer l'attractivité de ces métiers pour les femmes, de recruter et de faire un grand plan de formation* en veillant à intégrer un nombre équilibré de femmes, à l'aide d'indicateurs chiffrés dont devra disposer l'administration du travail. L'index égalité devrait également mieux prendre en compte les exigences de mixité des emplois et des métiers.

Parallèlement, les pouvoirs publics qui annoncent d'importantes mesures de recapitalisation des entreprises françaises, dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2020, doivent *appliquer systématiquement le principe d'égaconditionnalité*, c'est-à-dire le conditionnement des aides aux entreprises à la prise en compte d'objectifs non seulement environnementaux comme c'est déjà prévu mais aussi d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes, sous peine de voir diminuer l'aide attendue.

Il faut également porter une attention spécifique *aux travailleuses indépendantes et aux femmes entrepreneures*. Selon une enquête menée par l'association « Bouge ta boîte » auprès de 500 dirigeantes confinées avec enfants, deux tiers d'entre elles n'ont maintenu au mieux que 20% de leur activité et 54% considèrent que leur entreprise est aujourd'hui en situation de risque élevé de dépôt de bilan. Cette situation, partagée par nombre d'entrepreneurs, est rendue plus difficile pour les femmes en raison de la charge des enfants qui continuera à peser sur elles en sortie de confinement puisque les écoles ouvriront peu à peu, et surtout parce que les entreprises détenues par des femmes ont plus de difficultés à se faire financer. Le taux de rejet de crédit demandé par des créatrices d'entreprises est de 4,3% alors qu'il est de 2,3% pour les hommes. Les start-ups sont

menacées plus encore puisque les femmes, aux dires du Collectif SISTA, reçoivent 2,5 fois moins de fonds que les start-ups créées par les hommes.

Même vigilance sur la place des femmes *dans les postes de responsabilité*, que ce soit dans la gouvernance des entreprises (43% de femmes dans les conseils d'administration pourvus de quotas, mais 10% dans les comités de direction sans quotas) ou des fonctions publiques, que ce soit dans tous les comités et conseils post crise où il s'agira de réfléchir au monde de demain. Dans le dernier comité de suivi et d'évaluation des mesures économiques d'urgence du 22 avril 2020, en France, 11 hommes et deux femmes, alors que ce sont les femmes qui ont assuré à 80% l'urgence dans la période de crise. Aveuglement ou exclusion délibérée, telle est la question.

Le HCE demande donc l'application du principe d'égaconditionnalité dans toutes les aides financières liées aux plans de relance des pouvoirs publics aux entreprises en introduisant des critères de mixité dans les recrutements, de parité dans la gouvernance et parmi les femmes détentrices de capital, conformément aux recommandations de son rapport du 17 décembre 2019 sur « L'accès des femmes aux responsabilités et le rôle levier des financements publics » ;

Il demande une campagne sur l'attractivité des métiers liés aux nouveaux emplois de demain à destination des filles et des femmes et sur les métiers du lien social à destination des garçons et des hommes ;

Il demande qu'un quota de places soit réservé pour les femmes dans toutes les écoles et toutes les formations destinées aux nouveaux emplois de demain, liés au numérique et à la transition écologique

Il demande que, conformément aux conclusions du rapport du HCE précité, des quotas de 40% du sexe sous représenté soient instaurés pour les CODIR et COMEX dans les entreprises, ainsi que dans tous les conseils de crise et post-crise, et que l'index égalité renforce ses indicateurs, notamment sur la mixité des métiers.

Le HCE interpelle : c'est le moment ou jamais de repenser les conditions de travail et l'articulation des temps de vie

Une chose est sûre ; dans ce laboratoire in vivo du partage des rôles de sexe pendant deux mois, le travail du care, invisible, voire quasi opéré par magie (« ma femme est au foyer, elle ne fait rien »), mais aussi le travail éducatif, ont pris corps pour nombre d'hommes. Le poids du réel s'est imposé avec force. La question est de savoir comment cet essai a été transformé.

Certains mettent en avant, selon l'étude beyond COVID menée par Les Echos et BETC, le fait que le confinement a fait découvrir le bonheur d'être en famille, celui de cuisiner, et même l'idée que le nettoyage faisait partie de la routine santé. Les couples égalitaires ont continué ce partage de complicité, favorisant à leurs yeux l'harmonie du couple et d'autres sont venus les rejoindre, au moins pour partie, dans la répartition des tâches.

Mais ce qui ressort des sondages menés pendant la crise, c'est que la négociation conjugale a été mise à rude épreuve. Selon un récent sondage IFOP, 49% des ménages se sont disputés plus souvent qu'auparavant sur les tâches ménagères et 39% sur l'éducation des enfants. Et les chiffres les plus fréquents témoignent d'une surcharge des mères et d'une grande asymétrie des prises de responsabilité : selon un sondage Harris interactive réalisé pour le secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations, dans 63% des familles, ce sont les femmes qui se chargent seules de tous les repas et collations. En ce qui concerne l'accès aux plateformes éducatives pour les cours en visioconférence, c'est à 95% les mères qui envoient les mails de réponse, assure une professeure de français au collège, interrogée par 20 minutes.

De fait, les couples, et majoritairement les femmes, ont été confrontés non pas à la double journée mais à l'équivalent de quatre journées, voire à cinq si l'on compte que les tâches domestiques ont été multipliées par deux (trois repas par jour à quoi il convient d'ajouter le doublement des opérations de rangement et de nettoyage en raison de la présence continue des occupants) : le travail ménager, le soin des enfants, les tâches éducatives et le télétravail, sans compter la charge mentale liée à l'organisation et l'anticipation des actions à mener, la charge émotionnelle liée à la prise en charge psychologique de cette période facteur d'angoisse et la charge liée à l'impasse du casse-tête spatiotemporel : comment trouver pour moi une minute et un m² pour travailler ? Une récente enquête de l'INED relève ainsi que 39% des femmes partagent leur espace de travail avec leurs enfants ou d'autres membres du ménage contre 34% des hommes.

A quoi il faudra ajouter dans l'analyse qui, de l'homme ou de la femme, pendant le confinement, a choisi le télétravail ou le chômage partiel et qui, après le confinement, continuera de garder les enfants ou retournera immédiatement au travail.

Le télétravail, surtout, vient changer complètement la donne des conditions de travail. Femmes surchargées à n'en pas douter ; femmes fatiguées comme le montre une enquête de l'Anact qui souligne que 50% des télétravailleuses se disent fatiguées et majoritairement les femmes ; femmes empêchées de travailler enfin. Selon le magazine féminin *The Lily*, le nombre d'articles scientifiques proposés par des femmes pour publication a chuté de 50% depuis le début du confinement quand celui des hommes augmente.

Le télétravail, contraint pendant le confinement mais plébiscité par 88% des télétravailleurs en sortie de confinement, peut accentuer les risques de porosité pour les femmes entre les sphères professionnelles et familiales, induire une réinternalisation de tâches privées et une moindre protection de leur temps et de leur espace. Les conséquences différenciées entre les deux sexes sont loin d'être analysées à leur juste mesure, de même que les risques d'inégalité qui en découlent.

Le HCE demande qu'une étude soit faite, à grande échelle, sur la façon dont hommes et femmes ont vécu le confinement, pour les quatre sphères d'activité : tâches domestiques, soin parental, tâches éducatives, travail professionnel en regardant précisément les critères de temps mais aussi d'aménagement de l'espace confiné, ainsi que le ressenti des hommes, des femmes et des enfants sur le sujet ;

Il demande une campagne nationale sur le partage des responsabilités familiales comme garant de l'égalité des sexes et d'un équilibre social entre production et interdépendance ;

Il demande une réflexion sur les conditions d'élargissement et de mise en œuvre du télétravail excluant les facteurs susceptibles de créer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Il demande, à moyen terme, des actions concrètes en matière de congés parentaux et notamment d'allongement du congé paternité rendu obligatoire, des modes de garde adaptés, avec une réflexion sur la pertinence d'un service public non lucratif de la petite enfance et de la dépendance

Au-delà de ces quatre interpellations, le HCE attire aussi l'attention sur la nécessaire prise en compte dans le monde du travail des violences sexistes et sexuelles.

La crise actuelle semble ne pas avoir joué comme égalisateur des genres mais comme exacerbateur des rôles sociaux de sexe. Elle ne fait que reproduire et renforcer l'ordre symbolique et matériel d'avant la crise.

Pourtant, ce que cette pandémie nous apprend, c'est que les individus ne sont pas autonomes mais interdépendants et que les systèmes de production et du care sont indissolublement liés les uns aux autres. La crise, comme le dit Edgar Morin, met en relief la communauté de destin de tous les humains en lien inséparable avec le destin bio-écologique de la planète terre. Elle nous apprend que la peur qui nous anime ne doit pas conduire à la fermeture et au repli sur soi, mais à l'ouverture solidaire avec le monde, dans le cadre de l'Europe. Elle nous apprend aussi que la hiérarchie des rémunérations financières ne correspond en rien à l'utilité sociale des métiers et que les femmes, providentielles, sont également les moins bien protégées et valorisées dans le monde du travail.

Pour le HCE, il ne s'agira pas de relance mais de reconstruction et la conscience sociale et environnementale devrait être le pilier central de toutes les décisions. Le monde, demain exige des solutions de transformation radicale, dont, en tout premier lieu, une prise en compte dans tous les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes.