

Quand les femmes doivent travailler davantage pour vivre

Le gel du point d'indice constitue un véritable scandale social et une nouvelle attaque contre le pouvoir d'achat des agent-es public-ques. Lorsque les prix augmentent et que le point d'indice reste gelé, c'est le salaire réel qui diminue. Cette perte n'est pas théorique. Elle signifie concrètement : renoncer, reporter, compter voire s'endetter.

Par **SIGRID GÉRARDIN**,
secrétaire nationale du SNUEP-FSU

Aujourd'hui, 850 000 agentes et agents de la fonction publique se retrouvent rémunéré·es en dessous du salaire minimum. Or, le smic n'est pas neutre socialement : les femmes y sont largement surreprésentées. Six salarié·es sur dix au smic sont des femmes dans le secteur privé et près des deux tiers dans la fonction publique. Le gel du point d'indice frappe donc en premier lieu les femmes, creusant un peu plus les inégalités salariales et de genre.

Par ailleurs, pour les situations professionnelles les plus fragiles et/ou les plus précaires, l'absence de revalorisation salariale peut signifier aussi travailler davantage pour maintenir le même niveau de vie. Heures supplémentaires, cumul d'activités, recours à des formes de travail toujours plus déréglées, il est irresponsable et injuste que, lorsque le salaire ne permet plus de vivre, la réponse des dirigeants soit toujours la même depuis des décennies : proposer aux salarié·es de toujours travailler plus. Au-delà du cynisme de cette réponse politique, beaucoup de femmes ne peuvent travailler davantage, quand il faut déjà assurer le soin des enfants et/ou des ascendant·es, les tâches domestiques et l'engagement associatif, voire militant.

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes vient de le rappeler : la maternité demeure un facteur majeur de persistance des inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Selon le rapport publié en septembre, la naissance d'un enfant entraîne une chute de 40 % du revenu salarial des mères, et les femmes divorcées voient leur niveau de vie médian diminuer beaucoup plus fortement que celui des hommes l'année de la séparation. La réalité de la prétendue « liberté de travailler plus » n'est donc pas la même pour toutes et tous.

Autre point, la désindexation des rémunérations par rapport à l'inflation et la politique salariale indemnitaire au détriment de l'indi-

naire dans la fonction publique ont comprimé les carrières et tassé les grilles. Cette situation touche particulièrement les femmes, parce qu'elles sont surreprésentées dans les emplois les moins rémunérés et qu'elles subissent donc toujours une véritable ségrégation professionnelle. Comme si prendre soin des autres était une disposition naturelle et non une qualification. Comme si nettoyer était moins difficile que produire.

CONSTRUCTION SOCIALE

La faiblesse des rémunérations des métiers féminisés n'est certes pas une question récente. Ces métiers ont historiquement été construits au masculin dans un imaginaire et une société patriarcaux bien ancrés. Les métiers féminisés ont été pensés comme ne nécessitant pas de compétences ni de qualifications, mais comme le prolongement de qualités prétendument « naturelles » des femmes – savoir prendre soin, écouter, nettoyer, organiser, éduquer, accompagner, assister –, donc moins valorisés et sous-payés. Or, malgré les luttes qui ont arraché la nécessité impérieuse de qualifier l'emploi, malgré la multiplication des études et la recherche, malgré les luttes syndicales féministes qui ont objectivé et rendu visibles tous les outils de discrimination au travail, aujourd'hui encore, les compétences et les qualifications de quasi tous les métiers occupés par des femmes n'ont pas la même valeur que les autres métiers. Le travail féminisé a ainsi été historiquement dévalorisé. Cette construction sociale est maintenue encore aujourd'hui dans nos structures de rémunération car toujours inscrite dans nos grilles, nos classifications, nos qualifications et nos régimes indemnitaires, et les gouvernements successifs refusent de s'attaquer à la racine des inégalités en s'attaquant à la valeur de nos métiers.

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique auraient pu attaquer la racine de ces inégalités. Le budget austéritaire enterrera une nouvelle fois toute mesure en faveur des femmes. ■

Six salarié·es sur dix au smic sont des femmes dans le secteur privé et près des deux tiers dans la fonction publique.