

Femmes . DOCX

N°1

FEMMES VS CRISE



EDITO

Par Patricia Biard, responsable nationale des Femmes CSC.

Quand la crise économique et financière s'est déclenchée en 2008, les Femmes CSC ont très vite constaté le manque d'informations et de données relatives à son impact sur la situation des femmes.

« La crise touche essentiellement les hommes » entendions-nous dire et s'il était indéniable que les secteurs principalement masculins étaient particulièrement touchés, devait-on pour autant en conclure que les femmes échappaient aux effets néfastes de la crise?

Trop peu de statistiques sexuées, trop peu de questionnements sur la situation des femmes, trop de clichés encore véhiculés nous ont incitées à y voir plus clair. Pour ce faire, nous avons mené une réflexion et interrogé nos collègues des centrales concernant les changements occasionnés par la crise sur les conditions de vie et de travail des hommes et des femmes.

Notre but n'était pas d'opposer les hommes et les femmes mais bien de faire apparaître la partie invisible de l'iceberg, d'examiner les différentes manières dont la crise peut affecter les hommes et les femmes et de faire prendre en considération l'égalité de genre dans les réponses politiques à donner à la crise.

Le travail est de longue haleine et nous n'avons pas la prétention de vous présenter ici toutes les facettes de la question.

Ce premier numéro de *Femmes.DOCX* est l'occasion de faire connaître quelques aspects qui ont été travaillés et de rappeler les revendications des femmes en faveur d'une société juste et égalitaire où les conditions de travail et de vie de toutes et tous sont améliorées.

sommaire

2 EDITO

3-5 QUELS SONT LES IMPACTS DE LA CRISE SUR LES FEMMES

6 ECOLOGIE, C'EST TENDANCE!. OUI MAIS...

7-16 DOSSIER: QUELS CONSTATS DANS LES CENTRALES?

17 NOS DEFIS

18 REVENDICATIONS A CONCRETISER

19 QUELQUES ARTICLES DE REFERENCES

19 CONTACTS

Editrice responsable

Patricia Biard
Chaussée de Haecht 579
1030 Bruxelles
patricia.biard@acv-csc.be

Ont collaboré à ce numéro

Mathilde Collin, Isabelle Michel, Eric De Marco, Anne-Françoise Vangansbergt, Claude Lambrechts, Dominique Cabiaux, Rebecca Peters, Géraldine Garofalo et Mélina, Khadija Khourcha, Blanche Garcia, Carine Massaux, Patricia Biard, Julie Replyuk.

Mise en page

Julie Replyuk



www.csc-en-ligne.be

femmesCSC



acv-online.be

Quels sont les impacts de la crise économique pour les femmes ?

par Mathilde COLLIN

Cet article fait suite au travail mené par les femmes CSC durant les premiers mois de l'année sociale 2009-2010. Nous prévoyions alors qu'un certain nombre de conséquences de la crise économique, particulièrement pour les travailleuses, se feraient sentir lors d'une deuxième vague. C'est le cas notamment des emplois du secteur public ou subsidiés par celui-ci, dont on peut supposer que la diminution sera progressive, au fur et à mesure des non renouvellements de contrats et des restrictions budgétaires. Depuis lors, cette menace se confirme, de manière diluée mais bien réelle. La crise politique qui se prolonge a certainement, elle aussi, des effets dans ces secteurs, de sorte qu'il est parfois compliqué de déterminer « quelle crise » est responsable. C'est pourquoi les interviews présentes dans cette brochure sont destinées à actualiser les constats que nous formulons il y a un an.



Lorsque l'on parle de l'impact de la crise sur l'emploi, on prend généralement en considération les statistiques de pertes d'emploi. Celles-ci font ressortir une baisse massive de l'emploi, majoritairement pour les hommes : les secteurs industriels les plus touchés sont en effet historiquement et sociologiquement masculins, à tout le moins pour ce qui concerne les pays occidentaux. Or, les femmes, elles aussi ressentent fort les effets de la crise, d'autant plus que ce sont elles qui sont au départ le plus souvent dans des situations plus précaires. Pourquoi dès lors, cela n'apparaît-il pas dans les débats publics et politiques?

Les femmes CSC ont réalisé une enquête auprès des permanents et militants syndicaux dans les différents secteurs d'activité afin de développer une approche de

genre qui permette d'identifier les formes que prennent les impacts de la crise sur la situation économique des femmes. Les résultats nous permettent d'élaborer des revendications spécifiques.

Quelles sont les statistiques disponibles ?

L'augmentation du taux de chômage de ces derniers mois montre une évolution de la répartition par sexe. Depuis le début de la crise et jusqu'au deuxième trimestre 2009, l'augmentation du taux de chômage était de 14,6% pour les hommes et de 8,8% pour les femmes.

Le troisième trimestre 2009 a vu la tendance s'inverser puisque l'évolution est de 3,9% pour les hommes tandis qu'il atteint 19,5% pour les femmes.

L'indicateur « perte de travail » pur et simple a donc montré que la crise a dans un premier temps lourdement impacté les hommes. Les femmes seraient touchées dans une deuxième phase, ce qui devra être confirmé dans les prochains mois.

Ces chiffres doivent aussi être mis en relation avec le taux d'emploi avant la crise : en 2008, 68,5% des hommes travaillaient contre 56,2% des femmes, dont 41,5% à temps partiel (pour 7% des hommes). Plus de 50% des femmes ont des horaires de travail changeants et portés à leur connaissance à court terme, 12% ont un contrat de travail temporaire (pour 6,5% des hommes), elles ont également davantage de prestations fractionnées. Le salaire des femmes reste inférieur de 15 à 25% en moyenne à celui des hommes. Toutes ces différences n'apparaissent pas dans le chiffre global du taux d'emploi.

Cet indicateur – perte d'emploi – ne permet pas non plus de rendre compte des spécificités du travail dans les secteurs féminins. C'est ce que notre enquête a permis de mettre en évidence.

Impacts de la crise dans les secteurs d'emploi féminins



Les professions où les femmes travaillent en majorité sont les suivantes : gardes d'enfants et aides ménagères, secrétariat, services aux entreprises, éducation, vente et commerce, services publics. Il ne s'agit donc pas de secteurs qui ont été touchés en premier lieu par la crise. Mais tous ces secteurs, à leur manière, en subissent les effets en cascade.

A. Secteurs financés par les pouvoirs publics

La crise, en particulier le « sauvetage des banques », a asséché les finances publiques. Dans la fonction publique, l'enseignement et le non-marchand subsidié,

les effets de la crise vont être **répartis sur plusieurs années**, de manière progressive. On y constate la **suppression ou la non reconduction de certains postes (CDD) ou subsides**.

Dans l'enseignement, on peut en outre craindre une augmentation de la pénibilité du travail due à la précarisation du public scolaire.

Concernant les services publics à proprement parler, les femmes sont doublement touchées : tout d'abord parce que 35% des femmes qui travaillent sont employées par les services publics, et ensuite parce qu'elles sont les utilisatrices principales des services et en subiront donc la baisse de qualité, l'éventuelle augmentation des coûts et devront arranger leurs horaires en fonction de réductions de plages d'ouverture.

B. Services aux personnes

Ces secteurs dépendent du pouvoir d'achat des ménages. La baisse progressive de celui-ci, dû aux nombreuses pertes d'emploi, entraîne à son tour une diminution de la demande. Cela se traduit jusqu'à présent par des **pertes d'heures de travail et une flexibilisation des horaires** due au fait que les travailleuses acceptent de plus en plus de « faire des efforts ». On ne constate pas, pour l'instant de suppressions d'emploi significatives, mais cela pourrait arriver dans un second temps si les ménages recourent de moins en moins aux services. Les aides familiales observent aussi une augmentation de la pénibilité du travail chez un public de plus en plus précarisé.

C. Services aux entreprises

De manière générale, dans les entreprises qui emploient une majorité d'hommes, on constate que le peu de femmes sont le plus vite touchées par la crise, et ce pour deux raisons.

En premier lieu, les entreprises font d'abord des économies dans les cafétarias, le catering et le nettoyage. Les secteurs de l'horeca et du nettoyage (90% de femmes) sont donc touchés par une baisse des demandes, qui ne se traduit pas nécessairement par des pertes d'emplois mais, une fois de plus, par des **pertes d'heures**. La réduction du coût des services se traduit aussi par une **augmentation de la charge de travail** (ex : augmentation des surfaces à nettoyer en moins de temps), une augmentation du **stress et une insécurité croissante** (non remplacement de matériel).

En deuxième lieu, **les premiers emplois supprimés en entreprise sont souvent les temps partiels ou les CDD** (non renouvellement), dans lesquels on retrouve souvent une majorité de femmes.

Il est à noter que la féminisation de certains métiers (gaz et électricité, métal, ...) est perçue par les

travailleurs masculins comme un signe de précarisation de la profession.

D. Commerce

Ici encore, le secteur dépend avant tout du pouvoir d'achat des personnes. Les retombées sont donc plus progressives et se feront encore sentir pendant plusieurs mois, voire plusieurs années.

Depuis bien avant la crise, les enseignes multiplient les ouvertures de points de vente (notamment en franchise) afin de faire plus de chiffre. De ce fait, la concurrence s'accroît puisque la clientèle, elle, ne se multiplie pas. La **compression des prix et l'augmentation des plages d'ouverture** deviennent dès lors indispensables pour attirer le client, ce qui se traduit par la **précarisation des contrats de travail, la flexibilisation des horaires, l'exploitation des étudiants...**

Le cas de **Carrefour**, qui est le premier cas de pertes d'emploi massives pour les femmes, s'inscrit dans une dynamique globale entamée bien avant la crise, et risque de **provoquer en cascade une dévalorisation salariale de tout le secteur.**

Attention femmes invisibles !

On le voit, les femmes sont bien, elles aussi, touchées par la crise. Bien qu'elles n'aient pas été touchées massivement par des pertes d'emploi lors de la première phase, elles ont été victimes d'une **forte précarisation financière, physique et psychologique** de leur travail : pertes d'heures, flexibilisation des horaires, augmentation de la charge de travail, du stress, détérioration de la sécurité au travail. En outre, on observe au quotidien un **nombre grandissant de travailleuses dont les revenus se situent sous le seuil de pauvreté**. Les CPAS voient les demandes émanant de couples de travailleurs augmenter.

Les **pertes d'emploi** risquent bien d'arriver **dans une seconde phase**, comme semblent le confirmer les derniers chiffres pour l'année 2009. Ces pertes d'emploi seront essentiellement dues à des fins de contrats à durée déterminée, à la perte de pouvoir d'achat des clients et utilisateurs de service, aux économies financières des pouvoirs publics. Elles seront aussi moins massives, moins soudaines, moins spectaculaires et donc moins visibles, mais certainement pas moins graves. Quant au chômage économique des employés, il risque bien de concerner plus de femmes alors que les caisses seront vides.

Tout ceci n'est en réalité que l'amplification de logiques à l'œuvre depuis bien avant la crise : la cause profonde et fondamentale de cette précarisation est à chercher dans l'esprit de rentabilité et de course au profit à tout prix. En ce sens, la cause est la même que pour les

pertes d'emplois dans les secteurs masculins, raison pour laquelle nous devons nous unir dans le combat. Mais **l'approche de genre est indispensable au moins pour deux raisons** : d'une part **parce que les conséquences de la crise sont différentes** et qu'il faut en tenir compte dans l'analyse si l'on veut proposer des solutions qui y répondent, et d'autre part **parce que les femmes cumulent les effets de la**



crise avec de moins bonnes conditions de travail au départ ou encore la dégradation des services qui découle des privatisations et de la crise et dont elles sont les premières utilisatrices.

Par conséquent, la **dimension du genre doit être prise en compte** dans l'analyse des effets de la crise, et donc dans les solutions qui y sont apportées. Cela nécessite entre autres de ne pas restreindre la mesure des effets au seul comptage des personnes qui ont un emploi, qui le perdent ou qui sont inscrits comme demandeurs d'emploi. Ces indicateurs sont trop simplistes et masquent des réalités qui laissent présager une catastrophe sociale pour les femmes et dont il faut absolument tenir compte dès à présent. Pourquoi ne pas **inclure d'autres facteurs**, comme la perte d'heures, l'éclatement des horaires, l'augmentation de la charge psycho-sociale, la situation des co-habitanes... ?

Ecologie, c'est tendance!

OUI MAIS...

par Isabelle Michel

Nouvelle tendance, nouvelle vague, nouvelle mode. Hier « Superwoman » jonglant avec le travail, les enfants, les loisirs toujours en plus pimpante, éclatante, sans faux plis. Aujourd'hui « Green Mama », mère au foyer ou à moitié au foyer, jonglant avec les enfants (et leur bon développement) les loisirs, la culture bio, les recettes saines, les langes lavables, la confection du savon, du dentifrice, l'allaitement (si possible jusqu'au 2 ans de l'enfant !), ...

Tout le monde est unanime pour dire que l'Homme doit changer sa manière de produire, de consommer. L'écologie, la bonne gestion de la nature, de la culture est l'avenir de l'Homme....oui mais il doit aussi être celui de la Femme.

Le (non)partage des tâches ménagères, de l'éducation des enfants, du soins aux aînés, les horaires variables et variés, le salaire moindre, les services collectifs insuffisants, ... des causes déjà repérées, identifiées depuis longtemps qui forcent le choix de la femme, de la mère travailleuse à diminuer puis abandonner son emploi.

Aujourd'hui , le contexte de crise économique et de précarisation ajoute la pression écologique pour détériorer plus en-

core l'implication des femmes au travail : une bonne mère se soucie avant tout du bien-être de ses enfants et de l'avenir de la planète. Le retour de la mère au foyer se conjugue avec l'apparition de l'amazone verte.

Partout on peut lire, entendre que les changements vont arriver par les femmes, que celles-ci éduqueront leurs enfants au tri, à l'avenir vert.

Les féministes s'inquiètent : l'avenir vert aura pour dégât collatéral le retour déjà sensible des femmes dans l'espace qu'elles avaient réussi à quitter à force de luttes vieilles de plusieurs décennies.

Attention ! L'écologie n'est pas l'ennemie des femmes mais la femme n'est pas seule, l'avenir de l'écologie.

Nous, travailleuses, travailleurs, syndicalistes, devons plus que jamais œuvrer pour que l'emploi ait un accès égalitaire, nous devons encore travailler pour réduire l'écart salarial, augmenter les services collectifs, réduire l'inconfort des horaires impossibles, persuader au partage des tâches.

Les travailleuses doivent encore aujourd'hui se battre pour que les inégalités auxquelles elles font face continuent de bais-

ser et disparaissent. Elles doivent aussi veiller à ce que l'écologie soit pour elles et pour leurs collègues, conjoints, frères, fils, ... un but à atteindre ensemble, hommes et femmes. Elles doivent veiller à ce que l'écologie ne soit pas détournée, à ce qu'elle ne devienne pas une nouvelle mention à ajouter au tableau « Causes des inégalités entre hommes et femmes face au monde du travail ».

L'écologie est un pas nécessaire pour l'avenir de l'Humain, Femme et Homme. Elle sera une réussite si de manière égalitaire elle devient l'objectif identique des femmes et des hommes. Elle sera réussite si elle se marie et se bat pour l'égalité.

QUELS CONSTATS DANS LES CENTRALES ?

Suite aux journées d'études « Femmes VS Crise » organisées en août 2009, les Femmes CSC ont décidé de faire le point sur cette thématique, qui est encore bel et bien d'actualité.

Pour ce faire nous avons interrogé les centrales sur les constats qu'elles sont en mesure de faire en ce qui concerne les impacts de la crise sur les femmes:

La crise, où en est-on, deux ans après et où en sont les femmes. Quels défis relever pour que les réponses engrangées prennent en considération la situation des femmes et l'égalité de genre ?



1. Si dans cette crise les hommes se trouvent au devant de la scène, les femmes n'en sont pas moins touchées directement ou indirectement. Dans vos secteurs quels sont les problèmes rencontrés par les femmes ?

D'abord, la crise a touché et touche nos secteurs et entreprises de manière très différente:

- certaines entreprises « saines » ont été ou sont touchées directement ou indirectement par l'absence de crédits et le manque de commande suite à un effondrement de la consommation.
- D'autres entreprises qui étaient déjà en cours de restructuration économique ou confrontées à des problèmes avant la crise ont vu leurs difficultés prendre de l'ampleur.
- Enfin, certaines entreprises ont bien résisté et même se sont déployées et ont recruté....



La crise a frappé davantage certains de nos secteurs (automobile, sidérurgie, ...) qui emploient majoritairement des hommes. Soulignons, toutefois, que les secteurs du textile sont loin d'avoir été épargnés.... Globalement et quantitativement, les hommes sont davantage touchés. Et plus précisément, ce sont les travailleurs précaires (intérimaires, CDD...) qui ont d'abord subi les pertes d'emploi. Or, dans nos secteurs, ces travailleurs précaires sont aussi massivement des hommes.

Aussi, les problèmes rencontrés par les femmes ne semblent pas être d'un autre ordre que les problèmes rencontrés par les hommes. Il s'agit plutôt, d'une question de secteur, d'entreprise, et au sein même des entreprises de réalités différentes entre sections.

2. Comment a évolué la situation des femmes depuis le début de la crise ?

Selon les chiffres de l'ONSS en terme d'évolution du nombre de postes de travail par commission paritaire, statut et sexe de décembre dernier, nous constatons en comparant la situation au 2^{ième} trimestre 2007 et la situation au 2^{ième} trimestre 2010, là aussi, des réalités diverses d'un secteur à l'autre :

- Au niveau du secteur de l'entretien du textile (CP 110), secteur traditionnellement « féminin ». Nous observons une diminution de postes de travail plus importante chez les femmes que chez les hommes. En effet, au 2^{ième} trimestre 2007, le nombre de postes de travail occupés par les ouvrières étaient de 5.744. Ce chiffre est au 2^{ième} trimestre 2010 de 5.137. Soit une baisse de postes de travail de 10,6%. Pour les hommes, le nombre de poste de travail était de 1.709 au 2^{ième} trimestre 2007 et de 1.677 au 2^{ième} trimestre 2010 soit une diminution de 1,9 %. En effet, les différentes restructurations des entreprises du secteur pendant cette période ont davantage touché les sections occupées majoritairement par les femmes...

- Pour le secteur du textile et de la bonneterie (CPI20), les diminutions du nombre de postes d'emploi sont de l'ordre d'environ 23 % aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ce qui pour le secteur, nous donne la situation suivante au 2^{ème} trimestre 2010 : 12.563 postes de travail occupés par les hommes et 5.895 postes de travail occupés par les femmes.
- Pour le secteur des fabrications métalliques (CP 111), il y a une diminution d'environ 10 % des postes de travail occupés par les hommes et une diminution de 14,6% des postes occupés par les femmes. Ainsi, au 2^{ème} trimestre, il y avait 119.744 postes de travail occupés par les hommes pour 14.322 occupés par les femmes.

Ces quelques exemples ne nous permettent pas de tirer de conclusions... néanmoins, ils illustrent le manque d'information et d'analyse de la crise sous l'angle du genre (ne fut-ce que sous l'aspect de l'emploi).

3. Pouvez-vous identifier les changements que les travailleurs et travailleuses ont subi ou ont adopté dans l'organisation de leur travail et de leur vie ?

Il est mal aisé de répondre à la question quant aux changements que les travailleurs et travailleuses ont subi ou adopté dans l'organisation de leur vie en raison d'un manque évident d'éléments qui permettent de cerner ces différents changements... Nous ne pouvons, bien entendu, que rappeler les conséquences liées à la perte d'emploi en général notamment sur le « pouvoir d'achat » mais aussi des conséquences psycho-sociales engendrées par la perte de son emploi (fin d'un « vécu » en entreprise, sentiment d'exclusion, estime de soi, ...) et des répercussions sur son entourage.

Quant aux changements sur l'organisation du travail, citons quelques militant(e)s présent(e)s à notre journée d'étude, « Crise et sorties de crise : le bien-être recalculé » du 25 mars dernier. Voici de manière non-exhaustive quelques constats soulevés quant aux effets de la crise :

- « Intensification de la charge de travail (tentatives de suppression ou diminution des temps de pause, réduction des effectifs, ...).
- Polyvalence à outrance (à ne pas confondre avec enrichissement de la tâche) rarement accompagnée d'une formation adéquate avec un risque d'accident plus important.
- Craintes et stress dus à l'incertitude qu'entraîne une demande accrue de flexibilité et en lien difficile de prévoir son emploi du temps, de combiner vie professionnelle et vie privée, etc.
- Inquiétudes quant à l'avenir (peur de perdre son emploi, difficultés financières à venir, ...)
- Inquiétudes liées aux conditions de travail en général et en lien avec l'affaiblissement du rapport de force syndical (« serons-nous en capacité d'inverser la tendance après avoir accepté en raison de la crise de moins bonnes conditions de travail ? »).
- Tensions et formes de discrimination lors de la mise en place du chômage économique et globalement, pour certains : tendance accrue à l'individualisme.
- Démotivation au travail.... »

Enfin, nous constatons que la crise a entraîné des effets plus insidieux sur des aspects qualitatifs : pression sur les conditions de travail ou des conditions de travail bradées, pression sur le temps de travail et la flexibilité, sur une meilleure qualité de vie au travail et en dehors, sur l'épanouissement au travail,... et que cela concerne aussi bien les femmes que les hommes.

4. Des actions concrètes ont-elles eu un impact positif ou négatif sur la vie des femmes ?

Nous ne disposons pas d'évaluation d' « actions concrètes » menées au niveau sectoriel et/ou d'entreprise ayant entraîné des impacts sur la vie des femmes... A ce stade, nous ne disposons pas non plus de données chiffrées quant au recourt au chômage économique par secteur et par sexe, ni même d'information globale quant au nombre d'ouvrières et d'ouvriers de nos secteurs qui ont suivi ou suivent des formations professionnelles en période de chômage économique, ...

5. Quels sont les défis à relever par votre organisation pour prendre en considération l'égalité de genre dans les réponses à la crise.

D'abord, rester vigilants face aux effets insidieux que la crise a, ou risque, d'entraîner en matière d'inégalités sous l'angle du genre (et autres formes d'inégalités). Pourtant, ceci étant dit, les défis à relever ne semblent pas liés à la crise. Il s'agit d'une démarche qui s'inscrit dans la durée : lutter contre les stéréotypes, contre la ségrégation horizontale et verticale, l'écart salarial, ...

Il s'agit aussi de recenser les différentes inégalités observées en matière de genre par secteur et par entreprise et de les évaluer régulièrement afin de pouvoir adopter une approche ciblée compte tenu des diverses réalités sectorielles et d'entreprise.

Quant aux réponses à la crise : vaste sujet ... Toutefois, rappelons que pour certains de nos secteurs et travailleur-euse-s avec ou sans emploi, nous sommes en période de crise depuis de nombreuses années avec des répercussions en termes d'accès à l'emploi, de maintien de revenus, de pouvoir d'achat, de conditions de travail, de flexibilité,...

Il s'agit donc de continuer et renforcer notre travail syndical au quotidien avec en ligne de mire plus d'égalité et de justice sociale pour le bien-être de chacune et chacun d'entre-nous.

Egalité des chances ?

les femmes face à la crise.

Comment la crise frappe-t-elle les femmes dans le monde de l'enseignement ?

Telle était la question posée. Afin d'y répondre, il faut préalablement s'entendre sur le champ d'application. Les Femmes du secteur de l'enseignement, en leur qualité de citoyennes sont, bien entendu comme tout un chacun, touchées par la crise. Par contre, la « crise » dans son acceptation plus restrictive que sont ses répercussions directes sur l'emploi ou le salaire a épargné les professionnels de l'enseignement . Nous verrons ci-après pourquoi. Cela ne veut pas dire que nous sommes gentiment à l'abri de tous risques car les répercussions de la crise que ce soit sur l'institution scolaire ou sur les publics qui la fréquentent ne peuvent et ne pourront avec plus d'acuité encore dans les mois prochains qu'affectés le personnel de l'enseignement.

Pas de répercussion sur les salaires ni des hommes ni des femmes ? Comme expliqué lors du séminaire précédant, les membres du personnel de l'enseignement relèvent des services publics. A ce titre, tout ce qui relève du salarial est régi par des règles strictes, applicables uniformément tant aux agents féminins qu'aux agents masculins. Il n'y a donc pas de différenciation possible liée au genre même si, second petit rappel, plus on monte dans les strates de l'organisation de l'enseignement (du maternel à l'université) ou dans la qualification des fonctions (de l'agent d'entretien au personnel de direction) moins, on trouve de femmes.

Pas de répercussion sur l'emploi ? Contrairement à bon nombre d'autres secteurs, la crise n'a pas entraîné de pertes d'emploi dans notre secteur. Au contraire, nous souffrons dans le secteur, et plus particulièrement dans certaines fonctions, d'une pénurie importante en personnel enseignant. Conséquence de cette pénurie? D'une part, cela donne au personnel de l'enseignement la faculté de choisir ce qu'il considère comme étant un meilleur emploi. D'autre part, le secteur est amené à engager des personnels non enseignants en vue de tenter de résoudre cette pénurie. Certains personnels du privé peuvent donc s'orienter et postuler dans l'enseignement, quitte à percevoir dans l'attente de l'obtention d'un titre pédagogique, un barème inférieur à leurs collègues diplômés de l'enseignement.

Il faut par ailleurs signaler l'ouverture de postes supplémentaires suite aux politiques volontaristes en vue de prendre en compte la diversité des publics et de donner un plus grand nombre de chances à tous. Dans ces ont entraîné l'ouverture de postes supplémentaires qu'il s'agira de combler.

Des améliorations financières durement acquises. Le résultat des négociations sectorielles de ces dernières années a permis une révision barémique, faible sans doute mais constante...Une attention particulière a été accordée aux plus petits revenus. Ainsi,

Les échelles de niveau 4 pour les personnels ouvrier et administratif ont été abrogées et les agents intégrés dans les échelles de niveau 3. Le pécule de vacances a été fixé à 92% pour les personnels ouvrier et administratif de niveaux 2, 3 et 4 et à 70 % pour les enseignants. Nous avons tous bénéficié de cette mesure fin mai – juin. Le montant de l'allocation de foyer et allocation de résidence sera aligné sur le régime des agents des Services du Gouvernement. Et enfin, la prise en charge intégrale des frais d'abonnement « transports publics » pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail allège le budget familial.

Un attrait pour les travailleurs qui viennent du privé. Année après année, nous grapillons la faculté de faire reconnaître un plus grand nombre d'année d'expérience professionnelle acquise dans le secteur privé. Les travailleurs du privé qui arrivent dans l'enseignement commencent donc leur reconversion avec des barèmes plus favorables puisqu'intégrant une ancienneté pécuniaire plus importante, impact favorable qui se poursuivra jusque dans le calcul de leur pension.

Effets collatéraux de la crise : Par contre, la crise frappe l'institution scolaire et les publics qu'elle accueille. Les conséquences sont multiples, à venir et sans doute insoupçonnées. Du point de vue institutionnel. La CF est endettée, ce n'est pas neuf..

Même si, et fort heureusement, la déclaration de politique communautaire ne prévoit pas de proprement parlé de restructuration, l'analyse laisse à penser que l'évaluation et la réorganisation de l'offre d'enseignement, plus en lien avec le bassin régional de vie et donc plus adéquationniste avec le monde du travail permettront sans doute de faire des économies d'échelle à réinvestir ailleurs mais entraîneront *de facto* sans doute, de grosses modifications dans l'organisation de l'enseignement. Ce sont donc les conditions de travail qui seront à terme.

Des craintes pour l'avenir ? Élément plus inquiétant, un rapprochement des politiques de formation qualifiante (secondaire, supérieur) sur le modèle de ce qui se passe en promotion sociale et plus en phase avec le milieu économique régional nécessitera une plus grande réactivité si on vise un plus grand adéquationnisme. Cela exigera une plus grande mobilité des personnels. C'est donc le statut des personnels qui risque d'être mis à mal. C'est déjà le cas aujourd'hui, en promotion sociale et dans les Hautes Ecoles avec le principe de contractualisation pour tout ce niveau d'enseignement. Les contrats CDD- CDI sont apparus et dans le cadre d'une gestion en enveloppe fermée où les niveaux de salaire sont néanmoins déterminés au niveau de la CF, à chaque indexation ou à chaque velléité de promotion se pose le choix de maintien de l'emploi. Perte d'emploi pour les contrats les plus précaires, répercussions négatives sur les conditions de travail de ceux qui restent dues au déficit de l'encadrement.

Impacts de la crise sur les publics accueillis dans les établissements scolaires. Ils sont aussi multiples que variés, dépendant des niveaux d'enseignement concernés.

La paupérisation de certains publics qui, par le plus grand des hasards, se trouvent encore et toujours dans les mêmes établissements entraînent des modifications certaines dans la façon d'appréhender le métier, exige de trouver des trucs et des ficelles pour permettre d'atteindre les objectifs pédagogiques assignés, de modifier les comportements dans les façons d'appréhender les apprentissages, de faire face à toute une série de problèmes qu'elle

peut entraîner— je relèverai la première conséquence qu'est l'absentéisme.

La crise a également des répercussions sur le choix des études! On parle depuis de nombreuses années de démocratisation de l'enseignement secondaire et supérieur mais quand, économiquement, on n'a pas les moyens de s'offrir la formation de son choix, on en choisit dans le meilleur des cas— une autre, géographiquement plus proche, au minimum le moins élevé...Se pose alors toute la question de la motivation, du décrochage et de l'échec et donc, dans le chef de l'enseignant confronté à ces difficultés, la façon d'y répondre.

La crise reste à venir dans l'enseignement ?



Comme expliqué ci-avant, même si la crise n'a pas touché le secteur de l'enseignement en terme de pertes d'emploi ou de réduction des salaires, nul doute qu'elle touche et touchera encore pour de nombreux mois, voire années, les personnels de l'enseignement dans leurs conditions de travail. Et vu les finances de CF, des restructurations déguisées sous forme de « réorganisation » ou « d'optimisation » de l'offre d'enseignement ne risquent-elles pas d'apporter leur lot de bouleversements? Dans ce cas, même si ce sont tous les enseignants qui seront concernés, les femmes qui occupent les emplois les moins rémunérateurs et les temps partiels et qui, pour certaines se trouvent être de surcroît à la tête de famille monoparentale seront confrontées à des moments particulièrement difficiles, cumulant pénibilité au travail et difficultés financières.

CONSTATS

La difficulté est toujours la même quand nous abordons cette question, quand nous constatons des situations de précarisation de travailleuses et que nous nous interrogeons sur les motifs, quelle est la part qui peut être imputée à la crise de 2008-2009 et/ou à son impact différé en 2009-2010 ?



Nous avons relevé un endettement accru des aides familiales. Les demandes de prestations par les familles ont diminué et les aides familiales à temps partiel ont reçu moins d'heures complémentaires à prester. Ceci se combine à un accès facilité aux cartes de crédits et à une précarité déjà latente pour des familles monoparentales.

Certaines pour s'en sortir se tournent vers du travail en noir.

En Wallonie les aides familiales ont toujours un statut d'ouvrière mais elles étaient payées une fois par mois. Il a fallu négocier le retour à un paiement du salaire en 2X sur le mois.

Autre exemple dans la distribution, chez Cora, la déléguée constate que le volume de personnel en contrat à durée indéterminée s'est réduit au fil des mois par le non remplacement des travailleurs et travailleuses qui ont quitté l'entreprise (fin de carrière ou autre motif). Plutôt que de procéder à de nouveaux engagements, la direction préfère avoir recours au travail intérimaire et les contrats d'un jour se développent pour remplacer du personnel absent, en maladie, ... tous les effectifs à temps partiel étant déjà occupés. La direction (suite à la crise ?) préfère avoir recours à des systèmes plus flexibles plutôt que de réengager du personnel (moindre risque).

Dans des sous-secteurs de la CPNAE, le nombre de licenciements collectifs et de licenciements perlés a augmenté, principalement en 2009 et premiers mois de 2010 mais nous ne disposons pas de statistiques de genre qui permettraient de vérifier si soit les hommes, soit les femmes ont été proportionnellement plus touchées par ces licenciements. A priori, rien ne permet de dire que ce soit le cas.

Dans cette crise les hommes se sont retrouvés au-devant de la scène, les femmes n'en sont pas moins touchées directement ou indirectement. Dans le secteur public quels sont les problèmes rencontrés par les femmes, en tant que travailleuse et en tant que citoyenne ? propos recueillis par Patricia BIARD

La crise a affecté les finances publiques et par conséquent les ressources que les pouvoirs publics affectent à leur propre service public, à leur propre fonctionnement.

Là où, auparavant, on aurait pu dire, de façon peut être un peu pharisenne, que les services publics étaient sans doute l'endroit où la question de l'inégalité entre hommes et femmes était la moins aigue, où on avait les meilleurs bilans en terme d'égalité, nous constatons aussi les effets négatifs de la crise.

Le rapport belge sur l'écart salarial montre qu'incontestablement l'écart salarial est très faible dans le cas des agents statutaires. Il est par contre plus élevé en ce qui concerne les agents contractuels. Les chiffres sont très parlants à cet égard. La crise a fait en sorte



qu'ayant moins de ressources financières, on nomme moins dans les services publics. Elle a aussi servi d'alibi aux tenants de la privatisation, de façon fort hypocrite. On considère que la nomination n'est pas la règle, c'est une tendance lourde de ces dernières années. Cette tendance qui consiste à précariser les statuts dans la fonction publique ne plaide donc pas en faveur de l'égalité.

Par ailleurs, les plans d'économie, les externalisations d'un certain nombre de services, les privatisations, l'accentuation de la précarisation du travail par la multiplication des emplois de type précaires, les temps partiels, les formules d'emploi subventionnées, l'augmentation de la flexibilité notamment par le recours aux horaires coupés sont autant d'éléments contre lesquels notre Centrale lutte et qui ont indiscutablement un impact sur le genre. Ces nouveaux types d'emploi sont évidemment des emplois relativement dégradés par rapport à un emploi normal. Les femmes sont particulièrement présentes dans bon nombre de services qui subissent ces dégradations (entretien, buanderies, mess et cantines, etc.)

La dégradation du service public en général a un impact sur l'égalité de genre tant au niveau du personnel de la fonction publique qu'au niveau de la population. Quand les services publics se détricotent, c'est évidemment les citoyen-ne-s qui en subissent les conséquences. Les femmes s'en retrouvent particulièrement pénalisées. Les équipements et services collectifs de qualité, en nombre suffisants, accessibles sur le plan financier sont des leviers incontournables pour leur émancipation.

Quels défis relever, quels combats mener ?

Comment pouvons-nous essayer de lutter contre ça ? Nous pensons qu'il faut réhabiliter en permanence les dimensions de solidarité et de mutualisation. Réhabiliter la notion d'impôt (Claude Rolin parle plus volontiers de « contributions » pour mieux dire de quoi il retourne) qui permet de financer les services collectifs. C'est une bataille culturelle qu'on doit mener parce que nous n'avons pas le sentiment que cela va soi. Les services publics sont plus que jamais une variable d'ajustement des politiques budgétaires. Parallèlement, la

crise à sans doute eu également un impact culturel, accentuant cette dimension purement comptable. Un certain nombre de critiques sur les finalités du service public ont également vu le jour : « le service public doit-il encore tout faire ? Est-il toujours d'actualité ? ». Certains pays voisins n'ont pas hésité à remettre en question le statut des fonctionnaires.

Nous devons lutter contre ces attaques insidieuses : petit à petit, là on détricote, là on ne remplace plus qu'une personne sur deux, là on privatise un service, là on sous-traite. Le libéralisme veut transformer tous les enjeux de société en marché avec des bénéfices à la clé. Face à ça, il faut un retour de balancier vers l'idée que sans solidarité, on ne s'en sortira pas. Ça passe par un re-légitimation du service public. Notre centrale est convaincue qu'il y a un retour vers l'engagement, vers l'obligation des pouvoirs publics de répondre à des attentes. Les gens disent « nous voulons bien payer des impôts mais nous voulons que la société nous assure de bons services publics ».

Lors de son Congrès de décembre 2010, la CSC Services Publics a pris les décisions qui s'imposent pour relever les nombreux défis sur toutes ces matières.

Le combat des agents des services publics est un combat citoyen que la centrale entend inscrire plus largement dans le projet de société de la CSC. Concernant la dimension genre, il ne serait pas honnête de dire qu'elle prévaut mais c'est par le combat pour le service public qu'on l'atteint. Est-ce qu'il faut renforcer la prise en compte de la dimension du genre ? Oui c'est une certitude. Il faut voir comment on peut attirer l'attention sur la dimension du genre présente dans chaque revendication et faire en sorte que l'évocation du problème de genre ne se fasse pas de façon subsidiaire ou de surcroît. Avoir cette approche ne doit pas être compliqué parce que l'idée même du service public c'est l'équité, c'est l'intérêt général, c'est le développement humain. Il semble qu'intégrer le genre va de soi.

Voilà déjà plusieurs années que notre centrale a pris très au sérieux la question de l'égalité entre hommes et femmes. Un gros travail a été fait pour faire passer le message que ce qui pouvait paraître évident ne l'était pas forcément. Des décisions importantes ont été prises quant à la présence des femmes dans nos instances. Aujourd'hui la dimension du genre est présente dans notre travail. Nos équipes syndicales y sont rendues attentives. Dans les semaines qui viennent la permanente qui a en charge le genre - Silvana Bossio - va prendre un certain nombre d'initiatives. Nous recréons notamment une équipe à l'intérieur de la centrale pour essayer de voir comment avancer concrètement en la matière, comment rendre le genre transversal à nos préoccupations. Nous voulons être nous-mêmes des acteurs de transformation. Ça c'est un défi pour les années qui viennent.

NOS DEFIS

Avec l'appui du mouvement syndical, les femmes CSC développent un travail en faveur de l'égalité de genre.

Les femmes représentent la moitié des travailleurs mais malgré un important dispositif législatif en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, elles continuent de subir des inégalités dans les domaines professionnels, sociaux et familiaux.

Les défis à relever sont multiples. L'analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes - qui s'élève encore à 21 % dans notre pays et qui, par ailleurs, est toujours d'actualité sur l'ensemble de la planète - nous montre les nombreux terrains qui nécessitent un travail soutenu.

Tout n'est pas chiffre mais un de nos premiers objectifs sera d'obtenir des statistiques sexuées concernant le chômage, l'accès à la formation, « les heures de prestations perdues », etc.

Les périodes de crise ont tendance à renforcer ces discriminations qui nécessitent d'être contrecarrées de manière énergique. Et parallèlement, les plans de relance font souvent fi des questions relatives à la situation des femmes.

La lutte contre la précarisation du travail et par conséquent, celle des travailleuses et travailleurs ainsi que la lutte en faveur de conditions de travail et de vie décentes pour toutes et tous doivent se dérouler dans l'optique de l'égalité de genre.

Pour concrétiser ce projet, les femmes, CSC mènent régulièrement des actions et portent des revendications auprès du monde politique, social et aussi auprès du grand public.



REVENDEICATIONS A CONCRETISER

Nous demandons :

- De mettre en place des politiques qui prennent en considération l'égalité de genre de manière transversale et systématique, en ce y compris au niveau des politiques de relance de l'économie ;
- De briser les stéréotypes de genre dans les programmes scolaires et développer un enseignement plus égalitaire, notamment en matière de filières.
- D'intégrer la dimension de genre dans la politique de l'emploi et de la formation ;
- De briser les parois de verre et de favoriser l'égalité de genre lors de l'embauche quel que soit le secteur pour atteindre une mixité des secteurs ; Nous souhaitons voir accéder les femmes aux postes à pourvoir dans les nouvelles filières d'emploi (secteurs émergeants, emplois verts etc.) ;
- De briser le plafond de verre par l'accessibilité des femmes aux postes clés ;
- De rendre la formation professionnelle en entreprise plus accessible aux femmes ; D'améliorer la transparence des politiques de recrutement, de rémunération, de formation et de gestion de la carrière ;
- De développer des services et équipements collectifs de qualité qui soient accessibles à toutes et tous, en nombre suffisant, dans lesquels le personnel est qualifié et occupé dans de bonnes conditions de travail.
- De prendre toutes les mesures nécessaires afin de supprimer l'écart salarial ;
- De revaloriser les conditions de travail et salariales dans les secteurs typiquement féminins ;
- De combattre les stéréotypes sexistes dans les entreprises, les secteurs professionnels et la société ;
- D'adapter la législation relative au travail à temps partiel par l'harmonisation des différents régimes de travail à temps partiel et l'amélioration du statut des travailleurs à temps partiel ; par l'octroi du droit à la priorité pour les travailleurs à temps partiel de prester plus d'heures ou de passer à temps plein ;
- De soutenir des politiques de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale en les considérant sous l'angle du genre.

**L'égalité entre hommes et femmes ne s'improvise pas !
Les Femmes CSC en collaboration avec l'ensemble du
mouvement syndical sont déterminées à poursuivre leurs
efforts pour la construire et l'entretenir au quotidien !**

Quelques articles de référence...

L'impact de la crise internationale sur les droits des femmes ; www.awid.org

Pourquoi la crise affecte-t-elle les femmes en particulier? ; www.cadtm.org

Advisory committee on equal opportunities for women and men opinion on the gender perspective on the response to the financial crisis ; www.ec.europa.eu

Parlement Européen 2009-2014 ; Document de séance A7-0155/2010 ; Rapport sur les aspects relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de la récession économique et de la crise financière. (2009/2204(INI))

Contacts:

CSC Brabant Wallon
Blanche GARCIA
067/88.46.49
blanche.garcia@acv-csc.be

CSC Liège - Huy - Waremme
Mathilde COLLIN
043/40.72.35
mathilde.collin@acv-csc.be

CSC Luxembourg
Isabelle MICHEL
063/24.47.52
isabelle.michel@acv-csc.be

CSC - Secrétariat National
Chaussée de Haecht, 579
1030 Bruxelles

Patricia BIARD
02/246.32.23
patricia.biard@acv-csc.be

Julie REPLYUK
02/246.32.24
julie.replyuk@acv-csc.be

CSC Mons - La Louvière
Géraldine GAROFALO
0474/05.80.24
geraldine.garofalo@acv-csc.be

CSC Namur - Dinant
Carine MASSAUX
081/25.40.77
carine.massaux@acv-csc.be

CSC Verviers
Rebecca PETERS
087/85.98.84 - 0495/49.89.73
rebecca.peters@acv-csc.be

CSC Bruxelles - Halle - Vilvorde
Khadija KHOURCHA
0473/49.59.03
khadija.khourcha@acv-csc.be



J'efface les clichés

*Je bosse
pour l'égalité!*