

Salaire à la qualification personnelle et féminisme¹

Atelier animé par Christine, Isabelle et Laura, du groupe structurant *femmes*.

Durée : 2h.

Méthode : présentations à l'assemblée et échanges en petit groupe autour de textes.

I – Présentation du groupe FEMMES et de l'atelier.

- 00:00 Laura. – Le groupe *femmes* est un groupe structurant de *Réseau salariat*, fondé en 2016. Nous présentons ici un atelier sur *salaire à la qualification personnelle et féminisme*, en réponse à la demande faite par le groupe local Nord – Pas-de-Calais en réaction à la proposition de salaire unique.
- 00:53 Isabelle. – Nous nous positionnons comme féministes *matérialistes*, c'est-à-dire que, – nous inscrivant dans la sillage de théoriciennes féministes matérialistes telles que Christine Delphy, Colette Guillaumin, Paola Tabet, et Nicole-Claude Mathieu, – nous nous intéressons aux conditions matérielles d'existence des femmes et des hommes ; considérons que les différences entre les hommes et les femmes sont le fruit d'une construction sociale, plutôt que naturelles ; et posons l'existence de deux *classes de sexe* antagonistes, celle des hommes et celle des femmes, dont les intérêts divergents s'inscrivent dans des rapports de domination *hommes-femmes* donnant lieu à de l'exploitation, de l'oppression et de la domination.
- 02:28 L'atelier est mixte. Cependant, parce qu'il est proposé par le groupe *femmes*, nous désirons que la parole des femmes soit plus mise en valeur.
- 03:30 Laura. – L'atelier présentera plusieurs moments :
présentation du concept de salaire à la qualification personnelle, à partir du manifeste de *Réseau salariat* « Pour un statut politique du producteur » ;
discussions en petit groupe autour des critères de qualification actuels que nous identifions à partir de notre expérience ;
discussion en petit groupe autour d'un document de travail rédigé par des membres du groupe *femmes* ;
présentation de l'état des réflexions du groupe *femmes* sur le thème du salaire à la qualification personnelle dans une perspective féministe².

¹ Ce compte rendu a été établi à partir de notes prises sur le vif durant l'atelier, nécessairement partielles et incomplètes. Des codes temporels vous permettront de vous référer à l'enregistrement complet de l'atelier.

² Sur la question du travail domestique, on pourra consulter l'article de Bernard Friot et Christine Jakse, « [Salaire à la personne et égalité face au temps](#) », *Travail, genre et sociétés*, vol. 46, n°2, 2021, pp. 199-202.

II – *Le salaire à la qualification personnelle.*

Présentation, par Laura, du salaire à la qualification personnelle, à partir du manifeste de *Réseau salariat*¹.

05:02 Nous voulions d'abord souligner que le groupe *femmes* ne rejette pas l'approche et l'histoire du salaire à la qualification personnelle que l'on trouve dans le manifeste de *Réseau salariat*.

Aujourd'hui, c'est surtout dans l'emploi que se joue la question du salaire. Nous sommes donc dépossédé·e·s de la décision sur les questions *Qui gagne quoi ? Quand ? Comment ? Quel est le travail reconnu et quel est le travail non-reconnu ?*, etc.

Il y a eu toutefois des conquêtes pour nous conférer un pouvoir de décision sur ces questions, à commencer par les conventions collectives, qui permettent de fixer des critères de *qualification professionnelle*, montrant par là que la délimitation du salaire et du travail relève d'une *décision* politique. Ces conventions collectives sont ainsi un espace conquis où se jouent les rapports de force et où se fixent des salaires dans une démarche collective. L'inconvénient des conventions collectives est que la qualification et le salaire sont attachés au *poste de travail* : si l'on perd son emploi, on perd la qualification professionnelle du poste et, avec elle, le salaire qui lui est associé.

Le statut de la fonction publique, quant à lui, attache le salaire à la *personne*, et c'est pourquoi on parle de salaire à la qualification *personnelle* : on peut changer de poste sans changer de salaire. La pension de retraite du statut de la fonction publique et celle du régime général de sécurité sociale sont chacune un salaire attaché à la personne.

07:20 Partant de ces conquêtes historiques, le manifeste de *Réseau salariat* propose – et le groupe *femmes* en est d'accord – de revendiquer un droit au salaire à la qualification personnelle, à partir de dix-huit ans, en tant que producteur·trice :

« nous proposons la création d'un droit universel à qualification, comme droit politique constitutionnel, appelé à devenir partie intégrante de la citoyenneté au même titre que le droit de suffrage. Ce droit instituera un statut politique du producteur, et se déclinera dans l'attribution d'une qualification personnelle à chaque citoyen dès l'âge de dix-huit ans. Cette qualification sera irrévocable, pourra progresser à l'ancienneté ainsi qu'au travers d'épreuves de qualification, et fondera pour son titulaire l'obtention d'un salaire à vie correspondant à son niveau de qualification. »

Le manifeste s'achève sur des questions ouvertes : l'âge d'attribution du salaire, l'universalité de ce droit, la progression de la qualification personnelle, la hiérarchisation des qualifications et des salaires, la nature de la propriété à laquelle le statut du producteur entend mettre un terme, l'usage de la monnaie dans une société du salaire à vie, la qualité politique du producteur les limites territoriales et nationales de son statut.

09:52 Sur la hiérarchie des salaires, on lit :

« notre approche du statut politique du producteur se base sur le “déjà là” émancipateur des institutions du salariat, cela dans une optique de faisabilité. Or, il nous semble que rien, dans ces institutions, n'anticipe à ce jour une égalité totale des salaires, ni la suppression de critères déterminant des niveaux de salaire. Pour cette raison, la suppression des hiérarchies ne nous paraît pas réaliste à court terme. Cependant, si des hiérarchies sont maintenues, les écarts entre les différentes catégories salariales peuvent être considérablement réduits [...]. [Nous] optons pour une échelle des qualifications et des salaires allant de 1 à 4 ou de 1 à 5. Nous nous rapprochons en cela des pratiques en vigueur dans le monde coopératif et du rapport actuel entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus faibles en France. Enfin, cette hiérarchie peut être rendue effective à partir de l'expérience de critères non marchands, s'inspirant, là encore, des procédures de validation des acquis de l'expérience. »

Telle est la position publique de *Réseau salariat*. Mais, au sein de l'association, la question de la hiérarchie des salaires et du salaire unique est discutée.

¹ Ce manifeste est disponible [à cette adresse](#).

III – *Les critères actuels de qualification.*

12:04 Temps de réflexion par groupes de trois, avec invitation à la non-mixité pour les femmes, autour des deux questions suivantes : *Quels sont les critères de qualification que vous identifiez à partir de votre expérience, tous revenus confondus ? Quels aspects positifs et quels problèmes ces critères présentent dans la société actuelle ?*

À tour de rôle, chacun membre du groupe s'exprime pendant cinq minutes sans interruption. Les trois membres échangent ensuite pendant quinze minutes.

Il n'est prévu aucune restitution en assemblée plénière des réflexions des différents groupes, puisque ces réflexions serviront à nourrir le temps de réflexion suivant.

IV – *Le travail et les ressources financières des femmes.*

16:34 Arpentage, par groupes de quatre, d'un texte rédigé par certaines membres du groupe *femmes*¹. Chaque personne lit deux pages du texte, puis les restitue pendant cinq minutes au groupe en présentant ce qu'elle a appris, ce qui la frappe, ce qui l'interpelle ou avec quoi elle est en désaccord. S'ensuivent quinze minutes d'échange sur cette lecture, en lien avec la qualification personnelle.

Cet atelier ne donne lieu à aucune restitution en assemblée : il ne vise qu'à initier la réflexion.

V – *Salaires à la qualification personnelle et féminisme.*

18:53 Présentation, par Christine, de l'état des réflexions et des débats internes au groupe *femmes* depuis 2016 sur la question du salaire à la qualification personnelle et du salaire unique dans une perspective féministe.

20:00 Le salaire à vie, à la personne, à la qualification personnelle, présente un intérêt certain pour la lutte féministe, même si *Réseau salariat* ne l'a pas d'abord pensé dans une perspective féministe. En particulier, il permet d'alimenter les réflexions des féministes autour de la question du travail gratuit *pour autrui*, qui est *en tant que tel* une exploitation. Le travail gratuit pour autrui effectué par les femmes intervient dans la sphère professionnelle *et* dans la sphère privée. Les thèses de *Réseau salariat*, ayant été élaborées dans la perspective de la lutte communiste pour sortir du capitalisme, ne portent que sur la sphère professionnelle et le mode de production corrélatif.

21:22 Dans la sphère professionnelle, ce travail gratuit pour autrui effectué par les femmes se traduit par une différence de niveau de salaire entre les hommes et les femmes, d'environ 25% : l'INSEE établit que les femmes gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes ; en renversant la perspective, cela signifie que les hommes gagnent en moyenne 30 % de plus que les femmes. Quand on s'intéresse au couple, la différence est de 40 % : dans un couple, les femmes gagnent en moyenne 40 % de moins que les hommes ; les hommes, 50 % de plus que les femmes. Quant aux pensions de retraite, les chiffres sont aussi de 40 % – ou 50 %, selon la perspective. L'INSEE a étudié et décomposé ces 25 % de la sorte :

dix points restent, dit l'INSEE, « inexplicables », ce qui signifie qu'ils expriment ou procèdent d'une discrimination, que c'est *parce que* ce sont des femmes qui effectuent le travail qu'elles gagnent en moyenne 10 % de moins que les hommes effectuant le même travail, au même poste, au même niveau de qualification ;

cinq points sont dus au « plafond de verre » (hauts niveaux de qualification inaccessibles).

¹ Vous le trouverez en fin de document.

sibles aux femmes), aux « murs de verre » (professions et secteurs d'activités masculinisés, auxquels les femmes n'accèdent pas, et qui sont mieux payés que ceux auxquelles elles accèdent), et au « plancher collant » (impossibilité pour les femmes, souvent racisées, de quitter les emplois et les postes défavorisés et mal payés) ;

dix points procèdent au travail à temps partiel.

Le salaire à la qualification personnelle présente un double intérêt féministe, en ce qu'il offre une indépendance financière aux femmes, laquelle leur permet aussi de s'extraire d'un couple où elles subiraient des violences sexistes ou sexuelles (aspect de l'appareil répressif du patriarcat).

L'échelle des salaires, cependant, pose question d'un point de vue féministe : elle pourrait être un lieu de domination masculine, se faire toujours au détriment des femmes et au bénéfice des hommes. C'est une raison conduisant à explorer la possibilité d'un salaire unique.

26:06

Dans la sphère privée, le travail gratuit pour autrui effectué par les femmes se rencontre au sein du *travail domestique* (pour soi et pour autrui), défini, non seulement comme un ensemble de tâches, mais comme un *mode de production*, avec deux *classes*, celle des hommes et celle des femmes¹. L'INSEE quantifie le travail domestique, mais sans inclure les heures de travail que les femmes effectuent pour leur conjoint indépendant (comptabilité, etc.), et qui ne sont, ni déclarées, ni payées. L'INSEE comptabilise soixante milliards d'heures de travail domestique (pour soi et pour autrui) en France par an, contre quarante dans la sphère professionnelle : le travail domestique est le premier secteur d'activité. 60 % des heures de travail domestique sont effectués par les femmes, et 72 % sur le noyau dur du travail domestique : le ménage, la cuisine, l'éducation des enfants, etc. – c'est-à-dire en excluant le bricolage, le jardinage, etc. Cela passe à 84 % dès qu'il y a trois enfants ou plus, ce qui correspond à soixante heures de travail par semaine en plus du travail effectué dans la sphère professionnelle. Cela correspond à un très grand nombre d'heures de travail, et c'est ce qui explique les dix points manquants. Les femmes « au foyer » sont les femmes dont le travail n'est que du travail domestique : on dit qu'elles ne travaillent pas, alors qu'elles travaillent beaucoup.

29:28

Or, le salaire à vie ne résout pas le problème de la prise en charge du travail domestique, puisque celui-ci a lieu dans la sphère *privée*, et que le salaire à vie ne touche pas aux institutions de la sphère privée, seulement à celles de la sphère professionnelle. Qui fera ce travail domestique dans une société de salaire à vie ? Pour qui ces personnes le feront-elles ? À quelle hauteur sera-t-il payé ? Et qui le paiera ? Ces questions subsistent en situation de salaire à vie, parce que celui-ci renverse un système d'oppression : le capitalisme, et qu'elles portent sur un autre : le patriarcat. Les classes en jeu ne sont plus les mêmes : si, par exemple, ce sont les femmes qui effectuent le travail domestique, faut-il que la classe des hommes paie pour la classe des femmes ? N'y a-t-il pas là un risque d'essentialiser ? Quelle solution trouver alors ? – Ici se présente une série de difficultés, liées à l'organisation de ce travail domestique. En particulier, tout le caractère émancipateur du salaire à vie vient de ce qu'il relève de la qualification *personnelle*, qu'il paie la *personne*, non la tâche effectuée. Or, l'organisation du travail domestique relève de la *tâche* concrètement effectuée. Comment donc l'organiser ? Peut-on l'organiser tout en maintenant le principe de la qualification personnelle ? – La répartition égalitaire des tâches n'est pas réalisée pour le moment, et ne le sera pas de si tôt : elle est un leurre. Il faut trouver autre chose. – Faut-il alors externaliser la *totalité* du travail domestique, par exemple *via* une sécurité sociale du travail domestique ? Le peut-on seulement ? Et, même alors, comment faire pour que les femmes ne soient pas les seules à effectuer le travail domestique, et que celui-ci ne soit pas en bas de la hiérarchie des salaires ? – Si ce sont les femmes qui continuent à effectuer très majoritairement le travail domestique, faut-il alors payer les femmes plus que les hommes, *en tant que femmes* (critère de hiérarchie des salaires) ? Peut-être que cela inciterait les hommes à se mettre au travail domestique, peut-être... Qui doit payer ce surplus de salaire ? Faut-il que ce soient les hommes, et seulement les hommes, par une cotisation dédiée ? – Etc. Ceci est un résumé bref, et à la hache, de nos réflexions.

34:32

Notre difficulté à résoudre le problème du mode de production domestique vient de ce que ce à partir de quoi nous y réfléchissons : les thèses de *Réseau salariat*, a été construit dans l'objectif de lutter contre le capitalisme, non contre le patriarcat, ni aucune autre forme d'oppression.

¹ Ceci a été notamment théorisé par Christine Delphy.

35:02 Laura. – Les rapports de pouvoir entre la classe des hommes et la classes des femmes ne se jouent pas sur le seul terrain des salaires. D'autres terrains pourraient aider à résoudre ces difficultés, par exemple celui de l'investissement. Par ailleurs, on pourrait se mettre d'accord pour ne chercher à lutter que contre telle domination, telle exploitation, à l'exclusion de telles autres, mais il faut en avoir conscience, pour pouvoir l'assumer : il faut se demander quelles sont les personnes que notre modèle favorise, et lesquelles il ne favorise pas, voire lesquelles il défavorise, et si cela nous convient.

VI – *Discussion avec l'assemblée.*

37:12 Johanna. – Pourquoi pensez-vous qu'il y ait une *classe* des hommes et une *classe* des femmes ? Pourquoi leurs intérêts divergent-ils ? Divergent-ils seulement maintenant, ou absolument ? Voulez-vous réintroduire un salaire à la tâche en lien avec le travail domestique ? La question n'est-elle pas plutôt de savoir ce qu'est un travail ? Car, si vous parlez de *travail invisibilisé*, c'est que le travail domestique n'est pas reconnu *comme tel*. Et, s'il l'est par le salaire à vie, pourquoi un problème subsiste-t-il ? S'il y a hiérarchie des qualifications, donc des salaires, y a-t-il nécessairement domination ?

Christine. – Sur les classes, dès qu'il y a système d'oppression, il y a des classes constituées selon les critères liés à cette oppression. Ici, c'est le *genre*, lui-même naturalisé par le critère du *sexe*. D'autres critères sont possibles, et cela existe : il y a un système d'oppression raciste qui définit la classe des blancs et celle des autres sur le critère de la *race*, lui-même naturalisé par la *couleur de la peau*. Le patriarcat existe avant le capitalisme, et on peut supposer qu'il existera après – ce qui n'est pas une position partagée au sein du féminisme marxiste. Je pense que capitalisme et patriarcat sont distincts, peuvent s'alimenter l'un l'autre, mais qu'inversement le capitalisme est opportuniste, et peut donc abandonner le patriarcat s'il y trouve un intérêt – de même qu'il a permis aux femmes d'entrer sur le marché du travail, dès lors qu'il y a trouvé un intérêt.

41:30 Isabelle. – Sur les intérêts divergents, le patriarcat repose entre autres choses sur l'exploitation du travail gratuit des femmes par et au bénéfice des hommes dans le couple hétérosexuel, ce qui crée des intérêts matériels *globalement* divergents entre les hommes *en général* et les femmes *en général* : les hommes *en général* ont intérêt à maintenir le système actuel pour bénéficier du service qui leur est gratuitement rendu par les femmes, et, par exemple, de ressources financières plus importantes et de plus de temps libre.

Laura. – Sur la qualification personnelle et le travail à la tâche, nous posons le problème, mais nous n'avons pas de solution unanime.

Christine. – Payer le travail domestique comme salaire à la tâche serait une régression, mais le travail domestique reste à faire : qui va le faire, et comment le rémunérer ?

43:59 Catherine. – *Classe* me gêne, car cela veut dire *producteur* et *exploité*. Sur les risques que la hiérarchie se fasse au détriment des femmes, je ne vois pas bien pourquoi : je n'ai pas ressenti cela dans mon travail dans l'Éducation nationale ; l'avancement de ma progression s'est fait par mes choix. Par ailleurs, ma vie privée est *privée*, et je ne veux pas qu'on vienne y jeter un œil ; c'est à nous de nous arranger dans le couple, ce sont des relations interpersonnelles, privées. Le salaire à vie est ma carapace, qui me protège et me permet de partir si je veux.

Laura. – Sur l'usage du mot *classe*, il nous semble être rigoureux : nous voyons un rapport de production et d'exploitation des femmes au profit des hommes dans la sphère privée, ce qui justifie l'emploi de ce mot. Pour le reste, je respecte ce que tu dis, mais cela relève de ta trajectoire personnelle, alors que nous nous plaçons à l'échelle de la société, y compris au moment de parler de la sphère privée : le travail gratuit est principalement assumé par les femmes à l'échelle de la société.

Christine. – Dans la fonction publique d'État, l'écart des niveaux de salaires est plus faible, mais il existe : il est de 10-12 %, à poste comparable, par les primes.

Julien. – Mais, si ce sont les primes, alors ce n'est pas du salaire à vie, c'est du retour du salaire à la tâche.

Christine. – Oui, ce n'est pas du salaire à vie, c'est du salaire à la tâche.

48:30 Guillaume. – On peut s'interroger sur le lieu de vie : si on habite dans un lieu individuel, bien que l'on soit en couple, – comme cela se fait parfois dans ma génération, – alors il n'y a de travail domestique que pour soi, jamais pour autrui, et ceci détruit l'oppression en question.

Hélène. – Et là arrivent les enfants...

Guillaume. – On peut faire une garde alternée.

Laura. – C'est très intéressant, mais ça ne résout pas tout : puisqu'il reste la charge mentale, le travail de la conversation, le travail émotionnel, etc., qui sont des aspects du travail invisibilisé très essentiellement porté par les femmes dans notre société, qui participe et contribue à faire société dans la sphère privée et dans la sphère professionnelle.

Christine. – Tu as pointé une institution forte du patriarcat, Guillaume : le couple, et celles qui lui font cortège : le mariage et le PACS.

50:35 Bernard F. – Que faire du travail domestique et faut-il le transformer ? Je suis d'accord que la répartition égale au sein du couple ne fonctionne pas, mais payer ce travail à la tâche serait contradictoire avec nos propositions et contre-productif. Suite aux échanges que j'ai eus avec toi, Christine, et aux réflexions qu'ils ont provoquées chez moi, je propose une sécurité sociale du travail domestique, à condition qu'elle soit assumée par autant d'hommes que de femmes partout, dans tous les postes et toutes les responsabilités. Il ne s'agirait pas d'assumer toutes les tâches domestiques : certaines doivent être accomplies hors de toute considération de valeur économique, par exemple si je cuisine pour une fête de famille. Anthropologiquement, notre vie doit se partager entre des moments dans et hors de la valeur économique : une partie de mes activités doit se passer dans le cadre de la valeur, et une autre en dehors – et c'est pourquoi je refuse inversement le statut de retraité, qui implique de n'avoir aucune activité dans l'ordre de la valeur. Une sécurité sociale du travail domestique permettrait que les personnes assument comme elles l'entendent une partie des tâches domestiques hors de la valeur, et qu'une autre partie devienne du travail et soit assurée par des professionnel·le·s payé·e·s à la qualification personnelle, à stricte parité hommes-femmes. Ceci résoudrait l'aporie que vous signaliez : ce sont des professionnel·le·s salarié·e·s à la *qualification personnelle*, non à la tâche. Et ceci résoudrait aussi l'aporie d'avoir à transformer en travail *toutes* les tâches domestiques, ce qui me paraît extrêmement négatif, – comme pour toute activité au demeurant, – pour la raison que j'ai indiquée précédemment.

Isabelle. – Mais nous ne parlons que du travail domestique *pour autrui*, qui revient surtout aux femmes. Je suis d'accord qu'il faille faire sortir certaines activités de la sphère de la valeur, mais celles qui en sortent sont souvent des activités répétitives, inintéressantes, etc., faites par les femmes.

56:10 Hélène. – Toutes ces réflexions viennent bousculer l'institution du couple hétérosexuel et celle de la famille. Certaines organisations sociales, comme le congé parental, répondent au problème de la discrimination dans les parcours professionnels – sans le résoudre –, et permettent de libérer du temps pour autre chose, ainsi que de valoriser ces tâches domestiques.

Isabelle. – Merci pour votre participation.

Le travail et les ressources financières des femmes

Document de travail

Le travail est l'enjeu du patriarcat et du capitalisme, lui-même patriarcal.

Tout le travail n'est pas concerné ici : seul le travail pour lequel il y a exploitation est à prendre en compte. Ainsi, il n'y a pas lieu de se demander si telle ou telle activité est du travail ou non, mais plutôt si tel ou tel travail ou activité s'accompagne d'une **exploitation**. Autrement dit, si le rapport de production, c'est-à-dire la façon dont les individus gagnent leur vie, est un rapport d'exploitation.

Pour la classe des femmes, l'exploitation par la classe des hommes s'opère dans l'emploi et hors de l'emploi, donc dans la sphère professionnelle et dans la sphère privée, chacune étant régie par des institutions différentes. L'exploitation s'opère ainsi dans le mode de production capitaliste ET dans le mode de production domestique. À l'exploitation capitaliste dans la sphère professionnelle s'ajoute l'exploitation patriarcale, qui découle de l'exploitation dans la sphère privée.

De tous temps, le récit dominant a mis en lumière le travail des hommes... au détriment de celui des femmes, notamment dans leur travail de reproduction (cf. Ursula K. Le Guin, *La théorie de la fiction-panier* ; et Alice Zeniter, *Je suis une fille sans histoire*).

Ainsi, la fiction selon laquelle « historiquement, les hommes travaillent et les femmes restent à la maison » est totalement mensongère. D'abord parce que de tous temps une majorité de femmes (prolétaires, racisées) ont occupé la sphère professionnelle, mais leur place a été totalement invisibilisée, y compris par l'histoire syndicale ; aussi parce que les femmes quand elles « restent à la maison », travaillent : c'est le travail domestique. Seulement ce mythe très fortement ancré dans notre société justifie que pouvoirs économiques (patrons, banques) et pouvoirs publics s'allient pour faire de nous des « assistées », dépendantes économiquement de nos pères, nos maris, nos compagnons... que l'on occupe un poste dans la sphère professionnelle ou pas ! Et c'est encore vrai aujourd'hui.

DANS LA SPHÈRE PRIVÉE : LE RÔLE FONDAMENTAL DU TRAVAIL DOMESTIQUE ET LA DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE DES FEMMES ORGANISÉE ET ENTRETENUE

Le travail domestique invisible, essentialisé et gratuit, sans protection, un « travail de femme » grâce à des institutions aliénantes

Ici, l'exploitation des femmes par les hommes s'opère par le **travail domestique** ; seul le travail domestique gratuit pour autrui est concerné, pas le travail domestique pour soi. Par travail domestique, il faut entendre tous les travaux effectués à titre gratuit dans la sphère du foyer : cela inclut les tâches communément retenues, comme le travail ménager (vaisselle, repas, ménage etc.), l'élevage des enfants, le travail pour un conjoint libéral, indépendant, agriculteur, commerçant (comptabilité, secrétariat, commerciale, représentante, « diplomate », etc).

Le travail domestique, effectué pour soi ou pour autrui, représente en moyenne en France 29 heures hebdomadaires pour les femmes et 18 heures pour les hommes. Il varie de 17 à 21 heures pour les pères et de 31 à 38 heures pour les mères, selon qu'ils/elles

ont 1 ou 3 enfants et plus. Sur le plan macro-économique, le travail domestique en France, dans une estimation médiane, représente 60 milliards d'heures par an.

Le travail domestique au sens large dans la sphère privée, gratuit, prend la forme du statut de femmes au foyer, d'emplois à temps partiels, d'aides familiales.

Les institutions du travail gratuit dans la sphère domestique

Ce sont la coutume, le contrat de mariage ou le PACS, la législation régissant la sphère privée ayant trait notamment à la violence faites aux femmes, le droit de la famille, les droits régissant la cotisation familiale, la santé, la retraite, le chômage, les aides familiales de l'État, le droit relatif au patrimoine et à l'hérédité, le droit du travail non salarié.

Le travail domestique n'étant pas payé, donc pas considéré comme un travail, il ne fait l'objet d'aucune protection, d'aucune prévention contre les maladies et accidents du travail.

L'État français s'est construit en mettant en son cœur la famille nucléaire comme cellule sociale de base, lieu des pratiques sociales qui cimentent les rapports sociaux que sont le patriarcat et le capitalisme. Le droit civil, droit de la famille est fait par et pour les hommes. C'est seulement depuis juillet 1965 que les femmes mariées ont acquis (ou plutôt retrouvé) la capacité juridique, dont celle d'avoir leur propre compte en banque et signer un contrat de travail sans avoir l'accord de leur mari.

Mais, si nous semblons avoir acquis notre indépendance juridique, les textes et pratiques continuent de favoriser les hommes, que ce soit dans le couple ou dans la famille. Le travail domestique est ainsi une forme de travail gratuit essentiellement accompli par les femmes au bénéfice des hommes. Et ce travail gratuit et invisibilisé contribue à la moindre reconnaissance salariale des femmes dans la sphère professionnelle... Ce qui nous rend d'autant plus dépendantes économiquement de notre conjoint, concubin qui lui a un salaire plus élevé et assure notre sécurité matérielle... tant qu'on est en couple.

(cf. web BD d'Emma : <https://emmaclit.com/2019/09/03/michelle/>)

L'ouvrage *Le genre du capital* démontre de manière détaillée et argumentée comment les femmes sont les grandes perdantes en ce qui concerne le divorce, l'héritage... Ainsi, la pension alimentaire est ridicule et souvent pas payée.

podcast : <https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/le-patrimoine-enjeu-capital> où sont invitées les deux autrices Céline Bessières et Sybille Gollac à parler de leur livre *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*.

La prestation compensatoire est la seule mesure politique en France qui prend en compte l'inégale répartition du travail domestique. Récemment, en Chine, une décision de justice a obligé un homme à verser à sa femme de l'argent pour tout le travail ménager effectué durant leur vie de couple. (cf. <http://www.slate.fr/story/204157/chine-divorce-taches-domestiques-societe-couple-mariage>)

Cette dépendance économique des femmes est rendue possible par les politiques publiques comme le « quotient familial » pour calculer les impôts du foyer par exemple... Toute mesure visant à englober femme et homme comme une seule unité renforce la dépendance économique des femmes à leur situation de conjointe, compagne enfermée dans leur couple.

Le régime général de sécurité sociale, par le mécanisme des cotisations sociales, a permis à son origine de reconnaître le travail fourni par les parents (essentiellement les femmes) dans la prise en charge de leurs enfants. Mais là encore les gouvernements successifs ont peu à peu démantelé cette branche de la sécurité sociale et les prestations familiales sont bien en deça des besoins réels : manque criant de places en crèches, les allocations versées pour soutenir l'éducation des enfants sont insuffisantes... Et entretiennent la précarité des métiers de service à la personne dont font partie les métiers

liés à la garde et à l'éducation des enfants notamment.

La « solution » au travail domestique. le recours au service à la personne ?

Les métiers dits de service à la personne : femme de ménage, assistante maternelle, aide à domicile... sont des métiers très majoritairement assurés par des femmes, faisant bien souvent l'objet de temps partiels subis, avec une forte pénibilité et très mal rémunérés. Les hommes s'en tirent à fort bon compte et la lutte des classes se rejoue indéfiniment, fortement teintée de suprématie blanche.

Le travail domestique n'est pas étanche à la sphère professionnelle

Comme le démontre Christine Delphy à propos du mythe du « travailleur indépendant ». Outre que le statut « d'indépendant » est fort mal nommé puisqu'il ne tient pas compte des liens d'interdépendance qui traversent la société, il invisibilise tout le travail effectué par les conjointes, compagnes de ces travailleurs indépendants. Il s'agit très souvent d'un homme dont sa femme travaille gratuitement pour lui, sans aucune reconnaissance économique. Ces dernières années le droit a un peu bougé avec, notamment, la création du statut de « conjoint collaborateur », mais on est encore loin du compte... en ce domaine, le droit est à la traîne et la dépendance économique au mari (ou concubin) reste la norme.

Les syndicats sont centrés sur le travail salarié

Ils ont récemment élargi leur spectre au travail indépendant dans le cadre de l'ubérisation croissante. Mais ils ne se sont jamais intéressés au travail gratuit des femmes dans la sphère domestique, pourtant à l'œuvre bien antérieurement à date de naissance du premier syndicat en France, la CGT.

DANS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE : LA CLASSE DES FEMMES DOUBLEMENT EXPLOITÉE

L'exploitation des femmes dans l'emploi découle en partie du travail domestique dans la sphère privée. Elle prend la forme du temps partiel, de la division sexuée du travail, de la précarité.

marché du travail + marché des biens et services = emploi

La valeur économique du travail (au sens emploi) en système capitaliste est une décision arbitraire à la main des « employeurs », c'est-à-dire de ceux qui détiennent le capital.

La division sexuée du travail : femmes et hommes n'occupent pas les mêmes postes

Le monde de l'emploi est très fortement marqué par la *division sexuée du travail*. Elle correspond à la division hiérarchique du travail (plafond de verre, plancher collant), à la ségrégation horizontale sectorielle et des métiers (murs de verre). La division du travail se caractérise aussi par la moindre diversité de secteurs d'activité et de métiers des femmes.

Or, cette division sexuée entraîne différentes conséquences dont celle *d'une moindre reconnaissance salariale des métiers essentiellement occupés par des femmes*. Ce sont beaucoup des métiers dits « du care », c'est-à-dire des métiers qui s'inscrivent dans le champ du soin, de l'attention, du soutien apporté à autrui : champ médical, champ éducatif, champ du nettoyage, champ des soins corporels, prise en charge des personnes dites vulnérables parce que mineures, âgées, dépendantes. C'est

aussi le cas de beaucoup de métiers dits « administratifs » : secrétaires, comptables, assistantes. Egalement le cas de métiers de l'alimentaire : caissière, cuisinière, serveuse, cantinière. Cette division sexuée de l'emploi qui entraîne une hiérarchie salariale est renforcée par une division racialisée de l'emploi, les postes étant les moins bien rémunérés et vraisemblablement pas les mieux défendus par les syndicats, sont donc ceux occupés majoritairement par les femmes dites racisées et, pour une partie d'entre elles, des femmes étrangères à la merci du droit de l'immigration en France qui favorise l'exploitation par la vulnérabilité organisée dans laquelle sont maintenues les personnes étrangères voulant travailler en France.

(cf: intervention de Caroline IBOS : <https://www.lairedu.fr/media/video/conference/crises-economiques-migrations-feminines-nouvelles-formes-de-domesticites/>

et, pour un exemple précis, lutte des femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles : <https://www.binge.audio/podcast/kiffetarace/sous-traitance-maltraitance-a-libis-batignolles>)

Division hiérarchique du travail

« les femmes sont largement majoritaires dans les postes d'agents de service, d'employés et de maîtrise administrative (avec respectivement 73 %, 63 % et 90 % de femmes), les postes de chefs d'équipe sont répartis à parts égales et les hommes sont majoritaires sur les postes de maîtrise d'exploitation et de cadres (avec respectivement 63 et 68 % d'hommes) »

L'ESSENTIALISATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DES FEMMES

La division du travail trouve une justification idéologique dans l'essentialisation, la naturalisation des qualités dites « féminines », s'appuyant en partie sur les qualités supposées du travail domestique. Les qualités « féminines » étant jugées naturelles, elles ne sont ni considérées comme des compétences techniques dans les conventions collectives par exemple, ni nommées, ni valorisées. Les compétences féminisées rendent des pans entiers du travail des femmes invisibles : relations humaines, temps de déplacement, soins etc.

Ce qu'il y a de commun entre les métiers très majoritairement féminisés, c'est la très faible reconnaissance, voire la négation, des aptitudes professionnelles qu'ils requièrent. Pour nombre d'entre nous, une bonne partie de notre travail dans l'emploi est invisibilisée faute de valorisation professionnelle dans les conventions collectives ou les politiques salariales en vigueur.

Ainsi, s'il est visible et régulièrement dénoncé que les femmes subissent « **le plafond de verre** », c'est-à-dire que nous n'arrivons pas à accéder aux postes les plus élevés dans la hiérarchie salariale... Il est beaucoup moins fait mention du « **plancher collant** » auquel beaucoup d'entre nous sommes scotchées : nous occupons pour une bonne partie d'entre nous des postes déconsidérés, mal payés et donc les aptitudes professionnelles requises sont dépréciées, naturalisées au motif qu'elles relèveraient de notre « nature de femme ». Tout ceci n'étant qu'un corpus idéologique à même de justifier l'exploitation de notre travail à un double titre : capitaliste et patriarcal.

Le travail invisible des femmes prend de multiples facettes dans la sphère privée. Et, s'il est parfois reconnu comme du travail dans la sphère professionnelle, c'est avec une dévalorisation économique conséquente. Pour exemples de travail essentiellement gratuit porté très essentiellement par la classe des femmes au profit de la classe des hommes :

- le travail ménager ou travail domestique
- la charge mentale
- le travail de la conversation

(cf. Corinne Monnet, *La répartition des tâches entre les femmes et les hommes dans le travail de la conversation* : https://infokiosques.net/imprimersans2.php?id_article=239)

- le travail émotionnel ou charge affective
(cf. Arlie Russel Hochschild, *Le prix des sentiments. Au cœur du travail émotionnel* », La Découverte)

Les enjeux de la reconnaissance des compétences sont multiples :

- C'est celui de la qualification professionnelle, donc du salaire et de son évolution dans les grilles salariales.

- C'est celui de la division hiérarchique du travail avec le classement dans la hiérarchie.

- C'est celui de la division horizontale du travail : par la (re)connaissance des compétences et savoir-faire comme tels, l'étanchéité des secteurs d'activité et des métiers est moins forte. Il n'y a pas de secteurs ou de métiers féminisés, masculinisés.

L'enjeu de la reconnaissance des compétences liées aux métiers féminisés est celui de surmonter l'impasse liée au fait que le travail des femmes est moins valorisé, parce que ce sont des femmes qui le font, c'est-à-dire à la naturalisation des tâches : l'impasse est que, quel que soit le travail réalisé par les femmes, elles seront toujours moins payées, reconnues, etc. en s'appuyant sur l'idéologie de l'essentialisation. Mais si l'on reconnaît et valorise les qualités supposées féminines, on les dénature. Elles ne sont plus ni féminines, ni masculines. Ce faisant, les métiers, les secteurs ne sont plus ni masculinisés, ni féminisés.

C'est aussi celui de pouvoir nommer les risques professionnels liés, de les prévenir, de les inscrire comme déclencheurs de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, de former.

Les hommes ont des salaires plus élevés que les femmes

Il est désormais assez connu qu'à métier équivalent les hommes gagnent 30 % de salaire en plus que les femmes et, de plus en plus, syndicats traditionnels semblent en tenir compte dans leurs revendications et, peu à peu, les politiques publiques bougent en la matière (ou du moins font semblant).

cf. https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux?id_theme=15

Il est indiqué que les femmes gagnent 23 % de salaire en moins que les hommes... Il serait donc plus juste selon nous de considérer que ce sont les hommes qui gagnent 30 % de plus que les femmes : mêmes valeurs absolues, mais pas le même message véhiculé.

Ceci s'explique en partie par le fait que les femmes sont désavantagées dans tout ce qui relève des négociations individuelles (pour une augmentation de salaire ou une promotion professionnelle), notamment du fait de notre socialisation genrée. Or, le syndicalisme révolutionnaire a pu imposer dans le secteur public le salaire à la qualification personnelle sur la base de grille de carrière et indices de rémunération; et dans le secteur privé, la mise en place de conventions collectives avec des grilles de salaires identiques par métier dans une même branche professionnelle, mais les employeurs, soutenus par des syndicats peu scrupuleux, cassent ces grilles et imposent une rémunération « au mérite » qui nous divise... Et qui se fait quasi systématiquement au détriment des femmes (cf. <https://louimedia.com/travail-en-cours/tag/n%C3%A9gociation>)

Ce sont les femmes qui subissent très majoritairement les *postes à temps partiels*. Contrairement à une idée répandue le temps partiel est imposé par l'employeur et non pas « choisi » par la salariée. D'ailleurs peut-on réellement parler de choix quand il s'agit de se libérer du temps pour s'occuper de son foyer, des enfants, des courses, du ménage... c'est-à-dire d'une autre forme de travail, celle-là totalement invisibilisée donc sans aucune contrepartie financière claire. La conséquence du travail domestique dévolu aux femmes se traduit dans l'emploi par le temps partiel. Il réduit le salaire

(parfois pour un travail équivalent à un temps plein en dépit du temps partiel) et la pension, ferme les carrières. Les exonérations de cotisations sociales patronales dans les années 90 ont renforcé le recours au temps partiel par les femmes. La fixation de seuils bas de temps partiel dans les conventions de branche permet parfois de déroger à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui avait fixé par principe ce seuil à 24 heures hebdomadaires.

Le congé maternité et le congé parental sont des conquêtes sociales qui reconnaissent la maternité et la parentalité comme un travail effectué hors de l'emploi... mais cette reconnaissance est aujourd'hui bien trop faible pour ne pas pénaliser les femmes lorsqu'elles retournent dans l'emploi et n'incitent pas les hommes à également prendre un congé parental sans risquer de nuire à leur « carrière professionnelle », donc à leur augmentation de salaire.

Or, ces plus faibles rémunérations se répercutent dans le calcul de nos ***pensions de retraite*** et de nos ***allocations chômage*** ; et les attaques successives que nous subissons de nos gouvernements successifs nous précarisent encore davantage. Ces régressions successives, soutenues par certains syndicats, entachent la philosophie originelle du régime général de Sécurité Sociale pour nous imposer le mythe du « j'ai cotisé, j'ai droit », là où le mécanisme de la ***cotisation sociale*** a ceci de formidable qu'elle permet de reconnaître du travail hors de l'emploi, sans que les patrons décident de qui doit être payé-e combien.

Aujourd'hui, le calcul des cotisations sociales à l'inconvénient de reposer sur le salaire brut, ce qui nous méprend sur l'origine de cette cotisation et nous incite à penser à l'échelon individuel alors qu'il s'agit en fait de ***salaire socialisé*** qui ne dépend pas de « mon travail », mais de « notre travail ».

La précarité ou sous-traitance des femmes dans l'emploi

Les femmes sont majoritaires dans ***les formes d'emploi précaires*** (contrats courts, temps de travail fractionnés, horaires décalés et atypiques, sous-traitance), dans le sous-emploi (temps partiel dit « subi ») et dans le halo du chômage.

Les exonérations de cotisations sociales patronales jusqu'à 1,6 fois les SMIC limitent les augmentations salariales.

Le ***fractionnement du temps de travail*** dans certaines professions pourrait être évité : par exemple dans le nettoyage, les donneurs d'ordre pourraient accorder le travail pendant l'ouverture des heures de bureau/usines, voire même la réintégration des femmes de ménage dans les effectifs des sociétés/administrations, en lieu et place de la sous-traitance ; ou encore l'application aux salariés des entreprises extérieures les mêmes règles législatives, conventionnelles ou relevant de l'usage que celles applicables aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'amplitude journalière peut être grande pour certains métiers. La promotion du travail en heures non décalées est envisageable pour plusieurs d'entre eux, sinon une majoration des heures au-delà d'un certain horaire doit être appliquée.

La sous-traitance aboutit souvent à la mise en œuvre de dispositions moins favorables aux salariées des entreprises sous-traitantes que des entreprises utilisatrices. Aussi, « un principe d'harmonisation des rémunérations et des conditions de travail doit permettre aux salariés des entreprises extérieures, en particulier aux hommes et femmes de ménage intervenant dans des entreprises relevant de conventions collectives plus favorables, de bénéficier des mêmes avantages que les salariés qu'ils côtoient au quotidien » (rapport Ruffin, p. 56).

La multi-activité et les multi-employeurs complexifient la situation des salariées, notamment en termes de déplacements entre les lieux de travail.

Santé au travail

Violences sexistes et sexuelles ; règles : congés menstruels (risque avec une généralisation de non recrutement de femmes ; endométriose plus d'une femme sur dix) et ménopause.

Du fait de leur construction sociale, de l'organisation du travail dans la sphère professionnelle et de leur charge mentale dans tous les pans de leur vie, les femmes sont particulièrement exposées aux Risques Psycho-Sociaux (épuisement professionnel, *burn-out*).

Dans les professions dites « indépendantes »

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes... et plus précarisées car elles ont moins de capital de départ pour monter leur entreprise et ont moins accès aux prêts bancaires. Il est commun de dire que « les banques ne prêtent qu'aux riches », on pourrait préciser en disant « aux hommes riches ».

Du côté des syndicats, la division sexuée existe aussi

Sous-représentation des femmes parmi les négociateurs syndicaux de branche et hiérarchie syndicale en général.

Conclusion

Il y a aujourd'hui plus de femmes actives, salariées, instruites, mais aussi plus de femmes au chômage, en situation précaire et en sous-emploi (*cf.* Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*). La sphère professionnelle a été pensée et est façonnée par et pour les hommes ; une transformation profonde de notre société suppose de repenser de fond en comble l'organisation du travail et de mettre à mal la division sexuée dans laquelle nous sommes aujourd'hui enfermées, dans la sphère professionnelle comme dans la sphère privée : *ce n'est pas l'égalité que nous voulons mais une autre société.*

Exploitation et oppression intrinsèquement liées, la peur comme mécanique de la domination

Les femmes représentent la moitié de l'humanité, qu'est-ce qui explique alors que nous nous laissions exploiter, dominer par la classe des hommes ? C'est notamment parce que les rapports de domination utilisent l'oppression comme outil de maintien de l'ordre établi. L'oppression c'est tout ce qui crée de la peur : peur économique et peur des violences au boulot comme à la maison.

Les violences faites aux femmes au travail, ça participe de leur exclusion de la sphère professionnelle et de leur dépendance économique à leur compagnon, conjoint.

Le système d'exploitation capitaliste et patriarcal exerce de la violence sur les femmes

Dans les syndicats : malheureusement, nous faisons le même constat d'une forte oppression des femmes au sein des syndicats et de la répression majeure dont elles font l'objet quand elles se mobilisent sur ces sujets.