

Les femmes sont davantage concernées par l'emploi précaire, dans le privé comme dans le public : elles sont plus nombreuses en CDD qui sont occupés à plus de 53 % par des femmes (alors qu'elles ne représentent que 46% des actifs). Il en est de même des contrats aidés (59 % de femmes- 71,2 % dans la fonction publique territoriale) surtout dans le secteur non marchand, qui offre pourtant le moins de chance de retrouver un emploi stable. Elles sont sur-représentées dans toutes les formes d'emplois « hors-statut » de la fonction publique (vacataires, emplois à temps réduits...). Elles sont également toujours plus nombreuses au chômage : en mars 2004, le taux de chômage des femmes est de 11,1 % contre 9 % pour les hommes, alors même que leur réussite scolaire se poursuit (données Insee) !

Le temps partiel : notamment imposé - constitue un véritable piège pour la plupart des femmes : 82% des travailleurs à temps partiel sont des femmes ; le temps partiel a plus que doublé depuis les années 80 (et surtout depuis le début 90) ; il correspond à environ 17% des emplois mais à près 30 % de l'emploi féminin et 5 % de l'emploi masculin ; il est concentré dans des emplois peu qualifiés (7 actives sur 10 à temps partiel sont employées ou ouvrières ; chez les caissières et femmes de ménage ou aides à domicile, le temps partiel est la norme). Parmi elles, 49% n'ont pas « choisi » le temps partiel qui a été imposé à l'embauche ; quant aux 34% d'entre elles qui ont demandé un temps partiel pour élever leurs enfants, ont-elles eu un véritable choix, compte tenu des structures d'accueil existantes (à proximité de leur domicile, de qualité et d'un coût supportable...)

L'irrégularité et l'imprévisibilité des horaires de travail sont aussi problématiques que la quantité des heures travaillées pour la conciliation.

Plus de la moitié des enfants de moins de 3 ans ont leurs deux parents actifs et plus de 80% des femmes de 25 à 40 ans sont actives. Pour les moins de 3 ans :

- 26% sont gardés par l'un des deux parents qui arrête de travailler,
- 23% par leur mère habituellement au foyer,
- 22% par le reste de la famille ou par une garde non déclarée,
- 15% par une assistante maternelle agréée,
- 9% en crèche dont : 6% en crèche collective et 3% en crèche familiale et une minorité en crèche parentale.
- 3% par une employée de maison déclarée,
- 2% en maternelle précoce.

Sources : INSEE / Drees / Mire / CNAF

Les femmes sont sur-représentées dans les PME (elles sont plus de 55% dans les entreprises de moins de 50 salariés (51% pour les hommes) et 28% dans les TPE (moins de 10 salariés), contre 21% pour les hommes) (selon l'Unedic) ; elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel- café-restauration, commerces, services à la personne...). Les lois récemment votées avec des garanties assorties de seuils minima de salariés excluent davantage les femmes dans les PME, sans parler du Nouveau Contrat d'Embauche qui risque de pénaliser tout particulièrement les femmes.

Les françaises sont les européennes qui travaillent le plus à plein temps... et qui ont un des taux de natalité parmi les plus élevés d'Europe. Preuve s'il en fallait que le travail des femmes et des mères n'est pas défavorable, démographiquement parlant, s'il est soutenu par des politiques sociales et familiales favorables à cet engagement professionnel. Les tâches domestiques prennent du temps, temps qui pourrait être consacré plus utilement auprès de ses enfants pour favoriser leur éveil, les aider dans leur scolarité, multiplier les sorties et, plus simplement aussi, soulager des parents fatigués par leur activité professionnelle et leur temps de transport et à qui il ne reste pas toujours du temps indispensable pour soi. Le subventionnement par les CAF et l'Etat d'une employée à domicile pour la garde des jeunes enfants donne la possibilité aux parents qui en bénéficient de faire remplir des tâches à cette employée qui vont bien au-delà de la seule garde des enfants. D'autre part, des comités d'entreprise, proposent à leurs salariés des chèques ou subventions pour des travaux et des tâches domestiques (ménage, repassage, bricolage...) L'idée est d'élargir cette possibilité à beaucoup plus de salariés et donc de réfléchir à l'organisation, la qualification et au financement de ces services qui, de fait, participent aussi à favoriser une meilleure articulation vie familiale et vie professionnelle.

Si collectivement, nous attachons un tel prix à la situation démographique de notre pays et à celle de nos voisins européens, il faut persévérer dans des politiques offensives, respectant l'aspiration à une réelle égalité des hommes et des femmes, des pères et des mères, qui leur permette de vivre ensemble, sans déchirements et sacrifices, leur vie professionnelle et leur vie familiale .