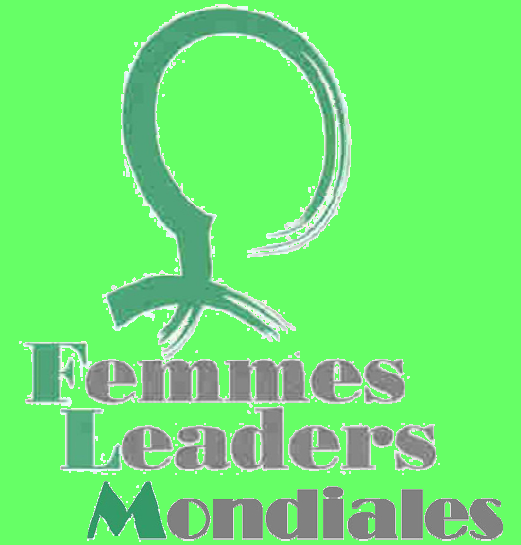




La femme avenir de la société ?



2005 - 2010

L'audace de la complémentarité

La Femme

Avenir de la société ?

FEMMES - POUVOIRS

Le pouvoir est au centre de toute société.

La démocratie est née avec la conscience de la nécessité de contrepouvoirs ; celui qui détient du pouvoir a en effet naturellement tendance à en abuser.

La démocratie directe ne peut prospérer que dans une collectivité modeste. Au-delà, l'impossibilité d'un exercice du pouvoir partout et à tout moment rend nécessaire la délégation, donc la diffusion du pouvoir, ce qui peut se traduire par sa dilution.

- En politique et en démocratie, le pouvoir est entre les mains du peuple, mais celui-ci confie à des responsables le soin de l'exercer en son nom.

Le pouvoir du politique, s'il est légitimé par l'élection, est inévitablement une force autonome dès lors que le mandat qu'il reçoit est plus moral que technique, y compris lorsqu'il établit un programme détaillé. D'où l'importance, pour la bonne marche de la cité, de courants, donc des inspirateurs du pouvoir, souvent cachés, mais aussi des contrepouvoirs, au premier rang desquels l'opposition parlementaire. La « société civile » prend de plus en plus d'importance au fur et à mesure des progrès des techniques de l'information qui rendent le citoyen responsable en permanence et pas seulement le jour du vote, mais aussi en raison de l'avènement de la « société de contrats », en France par « la nouvelle société » de Chaban Delmas, prolongée par le rapport Auroux en matière sociale.

-En matière économique, le pouvoir est à celui qui détient le capital, dès lors que le droit de propriété est un principe constitutionnel, hérité de la révolution, au demeurant au nom du respect des libertés individuelles.

D'où l'importance des contrepouvoirs dans l'entreprise au nom d'intérêts catégoriels. Ceci étant : l'expansion du capitalisme populaire comme le recours habituel à la technique sociétaire rendent difficile l'exercice du pouvoir par le détenteur des moyens de production ; d'où le transfert du pouvoir, par le biais des organes de la société, sur des cadres supérieurs d'autant moins patrons au sens étymologique du terme que, n'ayant que quelques actions ce qui les fragilise, ils sont généralement dotés d'un contrat de travail qui rend leur situation juridique ambiguë. D'où l'émergence de contrepouvoirs parmi les détenteurs de capital défendant des intérêts particuliers (petits porteurs, institutionnels). Les contrepouvoirs dans l'entreprise restent essentiellement les représentants du personnel et les syndicats, dont le champ d'investigation est limité au social.

Intégrer, dans le processus éducatif, la valorisation du rôle des femmes dans la création et le développement des TPE et PME et promouvoir l'utilisation des NTIC et leur diverses applications : travail à domicile, partage temps de travail/temps familial, etc...

La validité du plan annuel de formation doit être subordonnée au respect absolu de l'égalité Hommes et Femmes pour l'accès aux formations proposées. Faire en sorte que le rapport de situation annuel soit effectivement conçu et exigé de l'employeur afin qu'il s'en saisisse pour un plan en vue de l'égalité.

Favoriser le mixage ou la recherche dans les activités intellectuelles.

Permettre l'accès des femmes à toutes les activités manuelles grâce à l'apprentissage.

Formation initiale : concevoir des modèles fondés sur les différences et la complémentarité.

Réaliser des rapports publics périodiques sur les initiatives des entreprises existantes qui ont su utiliser la complémentarité Hommes/Femmes.

Aménager les règles d'accès aux marchés publics afin que les femmes dirigeantes bénéficient de ces marchés.

5

CRÉER LES CONDITIONS D'UNE PLUS GRANDE CREATIVITE

Les femmes qui créent une entreprise semblent avoir développé un type de management (famille/travail) qui leur est propre et qui fonctionne grâce à :

- une recherche de la qualité des résultats moins soucieuse « des attributs » du pouvoir
- une intuition associée à une grande adaptabilité, un grand intérêt pour la communication
- une flexibilité des organisations
- une sensibilité au risque

L'intérêt est de conceptualiser ce type de management au profit de l'ensemble des femmes qui souhaitent reprendre ou créer une entreprise.

Partir de l'idée que la structure psychologique de la femme est différente du fait que physiquement les femmes donnent la vie. Elles sont moins rationnelles, cartésiennes mais plus intuitives. De ce fait, cela laisse plus de place à l'inventivité.

La complémentarité s'entend alors du façonnage de concepts émanant de femmes.

Aujourd'hui, naissent de nouveaux contre-pouvoirs, moins structurés (pour l'instant) mais obéissant à d'autres intérêts, tels les défenseurs de l'environnement, les tenants du développement durable, du commerce équitable, etc.... Le management du pouvoir doit évoluer pour tenir compte de ces modifications qui témoignent toutes d'une volonté de parfaire la démocratie dans l'univers économique, spécialement en distinguant l'entreprise de la société (de capitaux), mais aussi en mettant en exergue que le concept d'entreprise est dual : Il y a l'entreprise somme de biens (l'hacienda) et l'entreprise activité (l'empresa).

Le pouvoir de la presse, aujourd'hui des médias vient d'une sophistication de la démocratie.

Le droit d'informer contribue à parfaire la citoyenneté. Il implique indépendance donc déontologie. Mais le journaliste n'est pas un professionnel libéral. Même si le code du travail lui réserve un statut, il exerce ses talents dans une entreprise, ce qui peut mettre à mal ses prérogatives. Si l'indépendance caractérise la profession libérale, c'est d'indépendance technique qu'il s'agit. La notion d'indépendance étant divisible, cette indépendance dans l'exercice de l'art n'est pas incompatible avec la subordination juridique, c'est-à-dire au plan des conditions de travail qui caractérise le salarié. Mais elle induit des exigences, par exemple le droit de retrait pour conscience. Ceci étant, cohabitent, en matière de presse, deux pouvoirs, celui du titre et celui du journaliste, qui collabore au titre. La conciliation des deux est affaire d'adhésion du second aux valeurs du journal.

**Pouvoir/femmes peut se décliner de deux manières :
le pouvoir et les femmes – les femmes et le pouvoir.**

Derrière l'une et l'autre de ces expressions il y a un contenu particulier différent de l'autre, même si les deux peuvent se compléter, notamment dans l'action. Entre : comment ceux qui exercent un pouvoir prennent en compte, au moment d'arrêter des décisions, la spécificité des femmes ou de la femme et comment les femmes titulaires d'un pouvoir l'exercent de manière spécifique ou comment elles réagissent face à un pouvoir donné, il y a évidemment des différences. Mais les deux expressions se rejoignent si l'on positionne le problème sur le plan culturel. Y a-t-il une manière d'être de la femme, distincte de celle de l'homme et forcément inspirée de la différence au plan physiologique, qui induit à la fois une manière particulière d'exercer le pouvoir et (ou) de se comporter face à un pouvoir (y compris exercé par une femme) ? C'est au vu de ces considérations générales, à mi-chemin de la culture et de la philosophie, en tous cas sur le terrain sociologique, qu'il convient d'analyser les rapports de la Femme avec le pouvoir politique, le pouvoir économique, le pouvoir des médias.

LE POUVOIR POLITIQUE

La démocratie étant le bien le plus précieux d'une société doit non seulement être préservée, mais aussi être améliorée sans cesse. La discrimination dont sont victimes les femmes en ce domaine est un déni de démocratie. Elle doit être prohibée et les moyens pour y parvenir doivent être affinés.

Ce déficit démocratique s'exprime à la fois dans un rapport très défavorable aux femmes dans la répartition des mandats, mais pas nécessairement des responsabilités. Il se décline aussi par la prise en compte systématique de la problématique de la femme dans les stratégies politiques.

Le fait de traiter les questions concernant les femmes séparément, plutôt qu'arrêter des décisions sur quelque problème que ce soit en prenant en considération, dans l'épure, la dimension sociale de la femme contribue à une certaine ghettoïsation.

On peut du reste dire la même chose de l'environnement ou de l'Europe. A cet égard, il n'est peut être pas souhaitable qu'il y ait un ministère de la femme !

Mais alors, il faut structurer les contrepouvoirs féminins pour les rendre plus efficaces. Y compris par la loi en s'intéressant à des questions comme la représentativité des organisations ou les moyens de contracter (avec l'Etat, mais pas seulement) pour les femmes.

Mettre en place un système voisin de celui de « l'aide familiale » pour les femmes qui souhaitent créer une entreprise.

Imaginer un système compensatoire pour les carrières interrompues en raison des enfants.

Prendre en compte au titre des régimes complémentaires obligatoires les périodes de congé parental comme elles sont comptabilisés par le régime général.

Conjoints collaborateurs : Déductibilité de la totalité des salaires et des charges sous réserve bien sûr que cela corresponde à une activité réelle. Prévoir le transfert de l'épargne accumulée dans tout fond similaire, que le conjoint reste ou non adhérent d'un régime de non salarié.

Etendre, dans le domaine de la protection sociale complémentaire, le bénéfice de la neutralité fiscale/sociale des cotisations aux prestations qui ne complètent pas nécessairement des prestations sociales mais qui s'inscrivent dans la logique des garanties collectives de prévoyance

Ex : remplacement de la femme en maternité

Modifier l'article 83 du CGI et le 7è alinéa de L242.1 du code de la Sécurité Sociale (et l'article D242.1) pour que soit consacré, en matière de neutralité sous-plafond des cotisations, que ce qui est déterminant, ce n'est pas de compléter des prestations versées par la Sécurité Sociale mais de créer des garanties qui viennent parachever l'arsenal de protection sociale, que le régime général verse ou non des prestations.

Promouvoir le « contrat de travail solidaire » qui permettrait non seulement l'acquisition de droits propres pour le conjoint non rémunéré mais encore le bénéfice de l'indemnité légale de licenciement en cas de divorce ou de séparation de corps ainsi que l'indemnité légale de mise à la retraite au moment de la cessation d'activité de l'entrepreneur. L'assiette de ces indemnités serait le SMIC et ces indemnités seraient bien sûr déductibles des bénéfices d'exploitation de l'entreprise

4

CONCEVOIR AUTREMENT LE SOCIAL, LA SOLIDARITE

Le respect mutuel de l'autre sexe doit être enseigné dès le plus jeune âge pour repousser toutes les formes de discriminations sexistes.

Les instruments de la solidarité doivent être adaptés à l'objectif de complémentarité (Modification du code de la Sécurité sociale, modification du code Fiscal)

La solidarité interprofessionnelle est l'instrument de la Sécurité Sociale. C'est au demeurant ce qui permet d'écarter les exigences de la libre concurrence.

La solidarité s'exerce entre niveaux de revenus, entre valides et non valides, entreprises et salariés. Pourquoi ne pas la rechercher aussi entre les sexes ?

Le « social » doit prendre en compte non seulement des situations difficiles, mais aussi des situations pour lesquelles la fonction de la femme est privilégiée.

LE POUVOIR ÉCONOMIQUE

C'est vraisemblablement de cette sphère qu'il convient d'attendre les progrès les plus décisifs dans les décennies à venir en matière de citoyenneté.

D'abord parce que, sans efficacité économique, toute société est malade et ses valeurs, y compris morales, s'effritent. Ensuite parce que, sur le plan politique, des progrès décisifs ont déjà été faits, ce qui se traduit, du reste, par une grande difficulté des partis de gouvernement à se démarquer au plan des idées. Enfin et surtout parce que la démocratie sociale reste à inventer.

L'aspiration à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle, objectif de l'Union Européenne après le pacte de Lisbonne qui entend promouvoir le plein emploi par la flexibilité, passe par une réflexion de fond sur la citoyenneté du travailleur dans l'entreprise ; le libre choix devrait devenir la règle dans la limite de l'intérêt de l'entreprise qu'il ne faut pas confondre avec l'intérêt des actionnaires.

Dans cette quête d'un autre management, moins tourné vers le seul aspect financier, nul doute que les femmes ont un message à faire entendre et ceci qu'elles soient détentrices du pouvoir ou que, par leurs actions, elles infléchissent les décisions. Pour parvenir à faire entendre une autre voix, il faut qu'elles investissent les organisations syndicales tant patronales que salariales ou celles des travailleurs indépendants. Mesdames NOTAT et PARISOT peuvent (ont pu) faire bouger les choses. Mais surtout, c'est un projet de démocratisation de l'entreprise dont les femmes doivent être porteuses et pas seulement en se préoccupant de l'égalité et des indicateurs utiles (travail actuel du conseil supérieur de l'égalité) ou du « mur de verre ». Les valeurs morales, déclinées d'un état marqué par le fait de donner la vie, qui sont en elles doivent leur faire privilégier la recherche du bien commun plutôt que l'affrontement au nom d'intérêts divergents.

LE POUVOIR DES MÉDIAS

Le rôle pédagogique qu'assure la presse, qu'elle soit écrite ou télévisée, lui fait devoir d'initier, par les propos comme par les attitudes, des modifications de comportement qui ne peuvent qu'influencer la culture.

Françoise GIROUD a contribué à humaniser la presse au travers de son expérience à l'Express avec JJ Servan Scheiber. Il faudrait construire non seulement les objectifs d'une autre mission pour les médias inspirés des valeurs féminines, mais aussi les moyens techniques d'une telle ambition.

Plus que dans toute autre entreprise, un journal dispose des moyens intellectuels et juridiques de concrétiser à 100 % l'égalité des chances et l'éclatement du « mur de verre ». Le statut juridique de la journaliste, empreint d'indépendance, autorise ici bien des audaces qui pourraient se traduire par des désagréments. Cela fait devoir à ces entreprises, devoir éthique, d'initier le mouvement en faveur de la recherche de valeur ajoutée par la complémentarité, mais aussi la citoyenneté dans la sphère professionnelle.

Le libre choix que cela implique dans de nombreux domaines n'est possible que si sont, conventionnellement notamment, conçues les procédures qui le consacrent et qui, au-delà, font privilégier la liberté sur l'égalité, au contraire des sociétés marquées par la dictature (y compris sous couvert de social).

Elections

Parité de candidatures pour les élections à scrutin majoritaire à deux tours (cantonales, législatives et sénatoriales pour les départements élisant 1 ou 2 sénateurs).

Scrutin proportionnel dans les départements élisant 3 sénateurs

Parité stricte dans les conseils municipaux (plus de 3 500 habitants).

Parité, à proportion du nombre de femmes élues dans chaque assemblée, pour l'élection des adjoints dans les exécutifs locaux (communes de moins de 3 500 habitants), des vice-présidents dans les exécutifs, dans toutes les structures communales, intercommunales et les conseils généraux.

Créer dans chaque Ministère une cellule dédiée à la complémentarité qui serait à même de faire des propositions dans le cadre de tous les projets de lois quel qu'en soit le thème;

Contractualiser les objectifs de la complémentarité :

- dans les relations de travail par les conventions collectives

- dans les engagements des partis politiques à l'égard des électeurs

Faciliter la nomination de femmes à des postes de décision dans les organismes publics (administrations, ministères) ou privés (syndicats patronaux, tribunaux de commerce) par un système de parité, en particulier pour les chambres consulaires

Soutenir les réseaux ou association à but non lucratif et à vocation d'échange d'expériences, d'acquisition de savoir faire dans un souci de promouvoir la complémentarité des valeurs Hommes/Femmes.

Faire en sorte que les budgets non attribués aux partis politiques qui n'ont pas respecté la parité Hommes/Femmes soient utilisés pour aider les femmes qui souhaitent faire une carrière politique.

3

OPTIMISER LA DEMOCRATIE (res publica) LA CHOSE PUBLIQUE

Il ne suffit pas d'avoir raison, il faut convaincre ; l'intervention de Jeanne Deroin, en 1848, témoignait qu'en instaurant le suffrage universel les révolutionnaires, pas plus en 1793 qu'en 1848 ne l'avaient étendu aux femmes.

« Une Assemblée législative entièrement composée d'hommes est aussi incompétente pour faire les lois qui régissent une société d'hommes et de femmes que le serait une Assemblée entièrement composée de privilégiés pour discuter des intérêts des travailleurs ou une Assemblée de capitalistes pour soutenir l'honneur du pays ! »

Jeanne Deroin

Où en sommes nous cent cinquante ans après ? Le pouvoir est toujours exercé surtout par les hommes, à droite comme à gauche, malgré 53 % de l'électorat féminin : 12 % à l'Assemblée Nationale, 19 % au Sénat, 2,9 % des maires de cités de plus de 100 000 habitants. C'est donc par une volonté politique forte que les femmes exerceront les responsabilités.

Il faut :

Créer les réflexes permettant de valoriser l'idée de complémentarité, réalité symbolique, c'est-à-dire une différence porteuse de sens pour et par l'autre (éducation, information, formation continue, politique, économie...).

Régénérer l'idéal démocratique.

Imaginer d'autres moyens pour entraîner nos concitoyens vers l'avenir. Renforcer la parité dans les élections municipales, cantonales, législatives, sénatoriales et dans les exécutifs locaux et les établissements publics de coopération intercommunale

« Aujourd'hui surtout beaucoup de pays n'utilisent pas pleinement les compétences et les talents des femmes. Une forte participation féminine au marché du travail, dans les activités de service et de médiation, si essentielles dans des sociétés complexes, apparaît comme une condition du plein emploi des facteurs et d'une forte croissance potentielle ; et pour l'obtenir, l'égalité de droit, dans sa dimension de libération du temps des femmes pour se qualifier et pour exploiter leurs talents, la couverture collective des coûts de l'enfant ou des ascendants deviennent des conditions essentielles. Couverture pour la famille mais aussi pour les entreprises, en particulier les petites. La comparaison entre les Etats-Unis et l'Europe d'une part et entre les groupes de pays européens d'autre part le démontre. Les Etats providence modernes devront redéployer des moyens financiers et humains des retraités vers les familles ; l'enfant européen n'est plus cette consommation des familles comme le conçoivent les pays du Sud, il devient l'investissement en capital humain des sociétés modernes ou des économies de l'information et de la consommation. »

Extrait de L'iceberg Féminin

Par Béatrice Majnoni d'Intignano

Institut de l'entreprise

Femmes, éternelles secondes

Comment sortir de cette ombre
où elles sont trop souvent cantonnées
en valorisant cette complémentarité
Hommes Femmes
indispensable dans notre société

Être à l'écoute de toutes les femmes

Se faire entendre des pouvoirs publics
afin de donner toute sa place à la
complémentarité

Travail de fond relayé par la force du
nombre, de la cohésion et de la richesse
des réflexions et propositions
de Femmes Leaders.

Le salaire de la femme ajouté à celui de son conjoint augmentant le taux d'imposition est utilisé pour inciter la femme à rester à la maison. Prévoir un taux d'imposition par personne est de matière à favoriser ce choix en matière de mode de vie, spécialement pour les couples. Cela pourrait prendre la forme de fiscalisation séparée des revenus de chaque membre du couple.

Organiser des avantages fiscaux pour l'employeur quand une employée va avoir un enfant. Faciliter la mise en place d'organismes publics ou privées dont l'objet est la garde d'enfants. Permettre le suivi d'une formation pendant le congé parental.

Investir tout l'environnement social permettant une conciliation vie personnelle/vie professionnelle (activités sociales : crédits, transports....)

Revisiter la notion d'activité sociale pour la décliner aux plans fiscal et social, spécialement pour ce qui se rapporte aux sommes allouées par les Comités d'entreprise. Le chèque transport, à l'instar du chèque restaurant, est facile à mettre en place.

D'un côté favoriser une information large et complète sur les conséquences du temps partiel sur la protection sociale, de l'autre favoriser le développement, par accords collectifs, de l'extension du champ des cotisations, tant du régime général que des régimes complémentaires, pour y inclure la différence entre le salaire réel temps partiel et le salaire fictif temps plein.

Prévoir, - comme l'avait fait la loi Aubry II - une aide financière pour recours aux experts afin de faciliter la réalisation de tels objectifs dans les PME. L'enjeu est de taille : c'est la suppression de la dichotomie temps plein/temps partiel.

2

CONCILIER VIES PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

Il faut s'inspirer de la stratégie de Lisbonne qui fixe comme objectif à l'Union Européenne le plein emploi grâce à la flexibilité ; cela exige d'élever au rang de vecteur de progrès social la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, ceci d'autant que l'on touche, ici aux libertés individuelles et collectives, élevées, par l'article 8 de la Convention Européenne des droits de l'homme, au rang de droit fondamental. Cette faculté de libre choix ne peut se concrétiser que si hommes et femmes s'intéressent ensemble aux responsabilités de la vie familiale.

Comment concrétiser ces principes pour en faire un moyen d'épanouissement ? Politique des revenus et conciliation entre ces deux vies invitent à l'aménagement du droit fiscal, pas seulement de l'impôt sur le revenu ; mais aussi du niveau et de la structure des cotisations sociales.

Contractualiser des objectifs de la complémentarité dans les relations de travail par les conventions collectives

Détecter les moyens permettant d'affiner la citoyenneté de la femme au travail.

Le libre choix suppose des règles de conduite de la négociation et de la concertation. Le gouvernement doit inciter les acteurs sociaux à négocier au plan interprofessionnel un accord destiné à rendre effectif le libre choix élément de citoyenneté, avec comme limite l'intérêt de l'entreprise. A défaut d'un accord dans un délai précis, la question doit être soumise au Parlement

Le temps véritablement choisi est, en l'état du droit de la durée du travail, une possibilité. Encore faut il que les acteurs sociaux sachent construire des accords ayant un contenu plus qualitatif

5

OBJECTIFS

2005

2010

25

PROPOSITIONS

1

DYNAMISER L'ECONOMIE, DONC L'EMPLOI

La différence de comportements des Hommes et des Femmes justifie un investissement de l'État en vue de favoriser non seulement la création d'entreprise mais également la reprise d'entreprises par les femmes ; cette différence justifie des actions dans les entreprises pour faire éclater le plafond de verre.

La féminisation des filières scientifiques et techniques ou des filières de formation en alternance répondent aux tensions du marché de l'emploi. C'est également un enjeu social d'insertion professionnelle des femmes.

L'emploi des femmes améliore le pouvoir d'achat et celui-ci se mesure non au niveau de rémunération individuelle mais aux ressources du ménage. Une politique fiscale dynamique doit favoriser l'accroissement du pouvoir d'achat dans le cadre d'une stratégie permettant de concilier, au niveau du foyer fiscal, conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle d'un côté, accroissement des revenus du ménage malgré l'éventuelle réduction des salaires de l'un de ses membres d'un autre côté.

Développer une campagne d'opinion sur le rôle économique des femmes en particulier leur place complémentaire à celle des hommes dans le monde des entreprises.

Valoriser l'image de la femme qui entreprend ; créant des richesses et des emplois afin que les autres femmes osent faire de même.

Modifier le code boursier et le code du travail pour permettre l'affectation de l'épargne salariale à la création d'entreprise par des femmes et inciter à cette affectation par un taux privilégié de provision pour investissement.

Inviter les partenaires sociaux à négocier au plan interprofessionnel un accord concernant les conditions d'accès des femmes aux plus hautes responsabilités dans l'entreprise, en leur fixant un délai maximum pour réussir, faute de quoi la question serait soumise au Parlement.

L'égalité professionnelle doit être prise en compte dans l'ensemble des réformes à venir sur l'emploi et le soutien à l'activité économique.