



**Au boulot !**

**Les FPS et l'emploi (chez elles, ailleurs...)**

**(2013)**

**Françoise Claude**

**Secrétariat Général des FPS**

[francoise.claude@mutsoc.be](mailto:francoise.claude@mutsoc.be)

**02/515.04.01**

Ce texte a servi de base à une intervention lors du débat de clôture  
du séminaire de l'Université des Femmes intitulé :

***À nos emplois ! Au boulot les femmes !***

Bruxelles, le 28 février 2013



Pour essayer de répondre aux mieux à la demande de l'Université des Femmes, je vais structurer ces quelques minutes de temps de parole en trois parties :

- ce que les FPS offrent en tant qu'employeuses,
- ce que nous revendiquons politiquement sur l'emploi des femmes – et des hommes,
- les positions et les revendications qui remontent de nos terrains, à partir de deux points de vue concrets :
  - d'une part les principales observations exprimées par nos structures d'insertion professionnelle ; nous en avons 3 : Liège, Tournai et La Louvière
  - et d'autre part les résultats de notre action « Futur prévoyant et social » en 2009.

## **Travailler chez les FPS**

Tout d'abord, je mettrai en avant une particularité dans la conception que les FPS peuvent avoir de l'emploi qu'elles offrent : bien que mouvement de femmes, nous avons toujours engagé des hommes, certes en petit nombre mais tout aussi motivés pour l'égalité des sexes, vous en connaissez peut-être certains. Ils restent cependant très minoritaires. Mais quand ils et elles se présentent à un de nos examens d'embauche, tous les postulants et postulantes sont traités dans l'égalité.



Moi personnellement je suis salariée de l'asbl FAM, c'est-à-dire de la branche « éducation permanente » des FPS. FAM a une bonne cinquantaine d'emplois, répartis au secrétariat général et surtout en régionales où les animatrices et les quelques animateurs effectuent le travail de proximité tel qu'exigé par le décret Education permanente.

Mais comme vous le savez sans doute, les FPS c'est aussi une constellation de différents pouvoirs organisateurs, relevant de commissions paritaires différentes, et devant respecter des prescrits légaux différents. Outre les ISP que je viens de citer, nous avons des écoles de promotion sociale, des centres de planning familial, des milieux d'accueil des enfants, etc. En additionnant le tout, cela représente plusieurs centaines d'emplois, dont moins de 100 sont gérés par la structure communautaire, et les autres par les régionales.

Comme de plus chaque régionale conserve une grande autonomie dans la gestion de son personnel, il est impossible et il serait sans doute très ennuyeux de rentrer dans les détails. Je pense pouvoir dire cependant que généralement, les personnes employées par les FPS sont respectées, reconnues dans leurs compétences, que le travail et l'ambiance d'équipe y sont généralement très bons. Les nécessités familiales ou les besoins spécifiques de telle travailleuse ou de tel travailleur sont généralement rencontrés avec souplesse.

À la fois par conviction, et grâce à notre environnement mutualiste, les questions de santé et de bien-être au travail sont prises en compte. Les options progressistes des FPS et du milieu idéologique dans lequel elles se situent nous apportent aussi des choses intéressantes :

- par exemple, cela fait déjà plusieurs années à FAM que nos barèmes « non marchand » sont à 100% des barèmes de référence du secteur public,
- notre temps de travail est de 36h/semaine,
- nous avons des chèques-repas
- nous avons droit à 3 jours de congé rémunéré par an pour maladie d'un enfant
- Il y a des temps partiels, mais c'est assez rare et on cherche généralement à trouver les fonds pour compléter l'horaire. Je pense que ce dernier point est partagé par la plupart des employeurs du non marchand.
- Le rôle de la délégation syndicale comme contre-pouvoir est reconnu

Tout cela, ce sont des conditions qui sont souhaitables pour tout le monde, et pas seulement pour les femmes. Bien évidemment, les hommes qui prennent congé au moment des vacances scolaire ou pour la maladie d'un enfant, qui prennent un crédit temps etc., ne sont pas découragés comme ils peuvent l'être dans beaucoup de milieux professionnels, bien au contraire !

Je ne voudrais pas donner une image trop idyllique de notre situation, bien sûr comme dans tous les milieux de travail il y a des conflits d'intérêt et parfois des rapports de pouvoir problématiques, des impératifs institutionnels etc. Mais pour donner mon opinion personnelle – et j'y travaille depuis plus de 20 ans – je me considère, avec la majorité de mes collègues, comme chanceuses d'avoir un boulot auquel on adhère, qu'on ressent comme socialement utile. C'est moins bien rémunéré que dans le privé, il y a moins de perspectives d'évolution de carrière, mais on sait pourquoi on se lève le matin et personnellement je trouve que ça n'a pas de prix. Peut-être parce que je suis une femme ?

### **En quelques mots nos principales revendications politiques en matière d'emploi**

Comme vous voyez, je me suis un peu décalée de la demande qui m'a été faite à propos de ce que les FPS offrent à leurs travailleu**SES**, puisqu'il est aussi très important pour l'égalité que les hommes eux aussi équilibrent leur vie professionnelle et leurs obligations familiales.

C'est d'ailleurs une habitude pour nous de parler de l'emploi des hommes et des femmes en même temps, les deux se tenant par la barbichette. On a toujours tendance à dire que l'emploi des femmes est handicapé par leurs rôles sociaux et leurs responsabilités familiales. Mais on oublie de dire que l'emploi des hommes est boosté par leurs rôles sociaux et leur quasi absence de responsabilités familiales. Si des pères de famille peuvent se consacrer 10 ou 12h par jour à leur métier, à leur entreprise, à faire des heures supplémentaires, à discuter avec les collègues après le boulot etc., c'est bien parce que quelqu'un d'autre assume à leur place leurs responsabilités familiales et même leur entretien personnel. Et ce quelqu'un, c'est une femme ! De la même façon, si les femmes ne sont pas à parité avec les hommes dans les postes de décision, ou en politique, c'est parce que les hommes y sont surreprésentés et tiennent à le rester. Le plafond de verre n'est pas un phénomène naturel. Quand ça coince, c'est qu'on fait en sorte que ça coince.

Voici une énumération non exhaustive de nos prises de position en matière d'emploi :

- nous revendiquons de façon générale la réduction du temps de travail, pour tout le monde.
- nous revendiquons la suppression de toutes les mesures qui rendent si attrayant le travail à temps partiel aux yeux des employeurs.

- nous revendiquons une véritable volonté politique et des partenaires sociaux de mettre fin aux inégalités salariales.
- nous ne revendiquons pas un allongement des congés familiaux, y compris le congé de paternité, tant que ces congés sont porteurs d'inégalités. Si on veut allonger un congé, qu'on allonge le congé de paternité, et qu'on le rende obligatoire !

Vu le temps qui m'est imparti, je ne vais m'arrêter là pour ce chapitre : je suis évidemment prête à y revenir au cours du débat.

Je préfère garder quelques minutes pour parler de ce que nous rencontrons comme revendications et comme réalités sur le terrain.



## Les OISP

Là je dois dire que le message que je reçois, hélas, est plutôt pour souligner les non-emplois. La situation des moins qualifiées est de plus en plus mauvaise. L'inadéquation entre les exigences des employeurs et les réalités des personnes en formation chez nos asbl d'insertion est grandissante. On nous dit partout qu'il y a des secteurs en pénurie de main d'œuvre, mais la réalité de terrain n'est pas celle-là : il n'y a pas d'emplois pour tout le monde, et quand il y en a, les personnes au chômage n'ont pas les qualifications demandées. On leur met la pression, on les exclut. Le mot est lâché : exclusion. De plus en plus de personnes sont laissées « au bord du chemin », selon l'expression consacrée, les

chômeurs et chômeuses, les personnes relevant du RIS, et même de plus en plus maintenant des personnes en invalidité.

Toutes ces personnes dont la société semble ne pas avoir besoin, et même plus, ne dirait-on pas qu'on les considère comme des boulets ? Cela aussi, c'est pour nous un thème de réflexion et de travail. Car une société qui exclut moralement, financièrement, socialement des milliers et des milliers de personnes, en se permettant en plus de les culpabiliser, est fondamentalement viciée. C'est un problème réellement très grave, et je ne comprends pas qu'il ne fasse pas l'objet de plus d'analyse dans la société en général.

## **Futur prévoyant et social**

Mais revenons à l'emploi. En vue des élections régionales de juin 2009, nous avons mené avec 49 groupes locaux de femmes de milieu populaire, un travail d'éducation permanente destiné à leur permettre d'exprimer leurs attentes pour cette législature qui s'annonçait – et qui est toujours en cours.



Voici les principales revendications qui en ont émergé en matière d'emploi :

(je précise que toutes rencontrent les revendications politiques que nous menons par ailleurs au niveau du Secrétariat général).

- ✚ Diminution du temps de travail
- ✚ Des salaires plus justes, moins d'écart, non seulement H/F, mais aussi haut et bas de l'échelle sociale

- ✚ Des revenus de remplacement plus élevés (pensions, chômage)
- ✚ Une orientation professionnelle et scolaire moins stéréotypée, des femmes dans les métiers dits d'hommes et des hommes dans les métiers dits de femmes
- ✚ Lutte contre les discriminations à l'embauche – instaurer des critères de régularisation des sans-papiers, lutter contre leur exploitation
- ✚ Améliorer la formation et revaloriser les statuts des emplois de « care » (aides familiales, puéricultrices...)
- ✚ Augmenter l'offre d'accueil des enfants, crèches et extra-scolaire accessibles à tous les enfants