

Femmes de l'immigration dans le travail précaire

dimanche 1er avril 2012, par [MERCKLING Odile](#) (Date de rédaction antérieure : 30 mars 2012).

Les femmes immigrées et filles d'immigrés – particulièrement celles d'origine africaine – sont de plus en plus souvent actives depuis une vingtaine d'années, ce qui va à l'encontre des représentations courantes de ces femmes. Le premier enjeu de cette évolution est la conquête de leur autonomie financière, mais il faut ajouter que beaucoup d'hommes immigrés sont aujourd'hui eux-mêmes dans la précarité professionnelle, et que de plus en plus de femmes vivent seules ou élèvent seules leurs enfants.

Travail non ou sous déclaré et pluri-activité

La précarité des étrangères est d'abord liée aux conditions juridiques de séjour en France. Les traités de Schengen puis de Maastricht ont contribué à établir une libre circulation entre les pays de l'Union européenne, mais les migrants en provenance de pays hors UE ont eu désormais besoin de visas pour venir en France. De plus, dans les années 2000, en raison des réformes successives du Cesda (Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile), l'obtention de titres de séjour et d'autorisations de travail est devenue de plus en plus difficile.

La plupart des femmes travaillent ou ont travaillé pendant longtemps dans l'un des trois groupes d'activités suivants : le travail informel et de services à la personne ; le commerce et les services standardisés (tels que le nettoyage) ; enfin la santé, le travail social et certaines activités administratives. Les diplômes universitaires qu'elles possèdent donnent, en effet, accès à des postes d'employés de premier niveau tels que ceux de secrétaire ou de téléopératrice.

Beaucoup de femmes immigrées travaillent aujourd'hui chez des particuliers (aide à domicile, garde d'enfants), ce qui les renvoie à leur rôle traditionnel dans la sphère domestique. Il existe un très grand émiettement des emplois dans ce domaine. Pour cette raison, en dépit de nombreuses mesures d'exonérations fiscales et de cotisations sociales, le travail non ou sous-déclaré et la pluri-activité continuent à se développer.

Une professionnalisation sans amélioration des conditions d'emploi

La création de nombreux organismes intermédiaires, de diplômes et de certifications que beaucoup de femmes cherchent à obtenir, notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE), a contribué à impulser une dynamique de professionnalisation des salariées dans ce domaine.

Cependant, les conditions d'emploi n'ont pour autant guère été améliorées. La durée hebdomadaire moyenne du travail est de moins de 15 heures par semaine, les salaires horaires restent très bas – souvent inférieurs au Smic. Leurs conditions d'accès à la formation sont très insuffisantes. Les primo-arrivantes, dont les femmes sans-papiers, se retrouvent souvent cantonnées dans les emplois de bas de gamme du marché et peuvent très difficilement travailler dans des organismes agréés ou dans le secteur public – ce dernier étant en voie de régression.

La montée de la participation des femmes dans le marché du travail s'est inscrite dans un contexte

de segmentation de l'emploi, de dérèglementation, de flexibilité. Elle a coïncidé, dans de nombreux domaines du commerce et des services, avec l'extension de formes d'emploi éclatées, de contrats temporaires, de temps partiels courts, d'horaires très aléatoires.

Les tâches peu qualifiées sont externalisées

Tout ceci est lié à l'émergence d'un nouveau modèle économique et de fonctionnement des entreprises, avec une filialisation de sociétés qui permet d'éviter d'atteindre les « seuils sociaux », le développement d'une sous-traitance en cascade, de « mises en franchise » d'unités de production (magasins, hôtels, restaurants), du recours à de faux statuts de travailleur indépendant.

Dans beaucoup d'entreprises, pratiquement toutes les tâches peu qualifiées ont ainsi été externalisées, d'où un éclatement des collectifs de travail. Dans la restauration rapide et dans la distribution, le travail à temps partiel imposé a été généralisé. Tout ce qui devrait, en principe – selon le Code du travail –, rester exceptionnel (sous-traitance, CDD, temps partiel, horaires variables...) est en réalité devenu la norme.

L'extension de la sous-traitance concerne un très grand nombre d'activités : entretien, gardiennage, standard et accueil, restauration collective, blanchisserie, centres d'appel... De façon générale, les salarié-e-s de la sous-traitance sont payé-e-s au voisinage du Smic, ne bénéficient d'aucun des avantages sociaux qu'ont les salariés des donneurs d'ordres (primes, 13^e mois), et ont des conditions de travail nettement plus dures.

Dans l'hôtellerie, les femmes ont souvent des contrats à temps partiel (de 65 à 130 heures mensuelles), mais le nombre d'heures de travail qu'elles font est sous-évalué, certaines heures ne sont ni déclarées, ni rémunérées. En outre, le recours aux CDD est très abusif.

L'égalité... seulement dans les textes

Ce développement de statuts d'emploi particuliers entraîne de nombreux obstacles à la lutte contre les discriminations. Les textes de loi – Code du travail, directives européennes, préambule de la Constitution – affirment tous désormais une égalité professionnelle complète entre les salariés hommes et femmes de toutes origines. Mais tout cela reste théorique, étant donné la complexité des litiges sur le plan juridique et en l'absence de moyens permettant de faire respecter les droits du travail.

Nous assistons cependant, depuis une dizaine d'années, à une multiplication de conflits et à l'émergence d'un nouveau modèle de syndicalisme dans les secteurs très féminisés du nettoyage, de l'hôtellerie, de la grande distribution ou des centres d'appel. Une meilleure prise en compte des revendications de cette nouvelle composante du salariat par les centrales syndicales constitue un enjeu essentiel pour l'avenir du syndicalisme, et pour lutter contre la fragmentation du salariat.

Odile Merckling

Neuvième jour de grève des femmes de chambre de Louvre Hôtels au pont de Suresnes

Les femmes de chambre de deux hôtels parisiens du groupe Louvre Hôtels, un Campanile et un Première classe, situés au pont de Suresnes sont en grève illimitée depuis le 20 mars.

Employées par l'entreprise Deca France, sous-traitante du groupe Louvre Hôtels, ces 15 femmes ne bénéficient pas des avantages des salarié-es du groupe et doivent supporter des cadences insoutenables : 4 chambres et demie en une heure, en moyenne 18 chambres par jour avec un contrat de 4 heures, sans pause pendant la journée, elles peuvent nettoyer jusqu'à 29 chambres.

Gagnant en moyenne 500 euros mensuels, elles revendiquent notamment une rémunération à l'heure et non à la chambre effectuée, une cadence de 2 chambres à l'heure, une augmentation de salaire mensuel de 150 euros, un 13^e mois, et différentes primes.

Une première dans ce type de conflits, 11 salarié-e-s internes du groupe (soit 30%) sont également en grève avec les mêmes revendications.

P.-S.

* Publié le 30 mars 2012 par Égalité :

<http://www.egalite-infos.fr/2012/03/30/femmes-de-limmigration-dans-le-travail-precaire/>

* Odile Merckling est socio-économiste. Elle a participé aux travaux de plusieurs laboratoires de recherche sur les thèmes du travail, des migrations et du genre. Elle est membre du Collectif national pour les droits des femmes.

Elle est l'auteure du livre Femmes de l'immigration dans le travail précaire, publié aux éditions de l'Harmattan, en juillet 2011.