

Maternitentes

Le 4 mars 2016, le Collectif Les Maternitentes (LCLM), créé en 2009, est auditionné au Conseil Économique Social et Environnemental (CESE). Ce collectif regroupe des mères intermittentes du spectacle qui ont fait l'expérience de ce qu'elles appellent une « double-peine » : un congé maternité non indemnisé et une rupture totale ou partielle de droits. Avec deux conséquences possibles : soit l'impossibilité de rouvrir des droits à Pôle Emploi, donc de percevoir l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE) ; soit, quand le congé maternité est indemnisé, une diminution importante de cette allocation.

Il ne s'agit pas ici d'une zone grise de la relation d'emploi, mais d'une *zone grise de la protection sociale*. En effet, la situation des « maternitentes » ne s'inscrit pas dans la relation entre un.e salarié.e (intermittent.e) et un employeur, mais se situe à cheval sur les questions du salariat et des droits sociaux qu'il peut procurer. Pour en comprendre les origines sociohistoriques, il convient de concevoir cette zone grise comme un *espace public*, dont les recompositions sont notamment liées aux jeux d'acteurs et à leurs luttes sociales.

Emploi discontinu et couverture du risque maternité : d'un décalage structurel à l'aléatoire de l'octroi des droits

- « – Tu manques de quoi, toi ?
- J'ai fait seulement 132 heures dans les trois derniers mois avant mon congé maternité.
- Et toi ?
- [...] Depuis que l'enfant est né, je me suis remise au travail, mais mon ARE a chuté.
- Et toi ?
- J'ai fait un contrat de travail, mais il a interrompu mon maintien de droits.
- Alors, moi, je n'ai pas les 2030 fois le Smic horaire sur 12 mois [...].
- Ben moi, je n'ai pas travaillé au bon moment. » (Crouzillat, 2015 : 28).

Hélène Crouzillat, membre du LCLM, restitue ici différents motifs pouvant conduire au refus de l'indemnisation du congé maternité. Ils sont le fruit d'« interstices » non comblés par le droit, en raison d'un *décalage structurel*. D'un côté, la protection sociale s'est construite sur la base de la norme de l'emploi stable, qui a largement dominé l'Europe sous des formes diverses : celle du CDI à temps plein, correspondant au modèle de la grande entreprise industrielle, et censée apporter l'essentiel des prestations sociales. De l'autre, le salariat intermittent est caractérisé par des emplois discontinus et à rémunérations variables. Ainsi, comme l'affirme une enquêtée, les conditions d'accès à l'indemnisation du congé maternité sont « imaginées pour une société qui serait en plein emploi, et comme si tout le monde était embauché en CDI à temps plein ! »

Une des deux conditions d'ouverture des droits est la suivante : avoir cotisé au titre de l'assurance maternité sur 1015 fois la valeur du SMIC horaire au cours des six derniers mois. Cela correspond à une moyenne de revenus mensuels d'environ 1 600 euros. Cette condition est basée sur des semaines de 39 heures de travail (quand bien même la réforme des 35 heures ait été mise en place par deux lois, votées en 1998 et 2000), ce qui ne correspond aucunement aux pratiques d'emploi des intermittents, dont la variabilité de la durée et de la succession des contrats de travail est la règle.

Jusqu'au 1^{er} février 2015, la seconde condition était d'effectuer 200 heures de travail salarié au cours des trois mois civils précédant la date d'examen des droits. Une disposition spécifique aux salariés à l'emploi discontinu étend la période de référence de trois mois à 12 mois, durant laquelle il faut avoir comptabilisé 800 heures. Or, pour obtenir leurs droits à l'assurance chômage, rappelons que les intermittents doivent, de manière générale (c'est-à-dire sans prendre en compte les modifications, régulières, des annexes 8 et 10), comptabiliser 507 heures au cours des 12 mois précédant la fin du dernier contrat. Ainsi, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) demande aux femmes enceintes un nombre d'heures de travail déclarées supérieur à celui qui est nécessaire pour être intermittente.

Au-delà de ce décalage structurel, issu de l'Ordonnance de 1945, l'accès aux droits est *aléatoire*. Par exemple, si les conditions d'ouverture de droits ne sont pas remplies à la date « normale », il est possible de les remplir dans les 12 mois précédant cette

date. Ce type de rattrapage, qui permet de compenser la variabilité des périodes d'emploi des intermittents, n'est parfois pas pris en compte par la CPAM.

Ensuite, un autre critère à prendre en compte pour percevoir l'indemnité du congé maternité est la date d'examen des droits. La date « normale » correspond à la date présumée de conception ou, si les conditions ne sont pas remplies, à la date du repos prénatal. En raison de l'activité irrégulière du spectacle au cours de l'année, et de la multiplicité des employeurs auxquels ont recours les intermittents, il leur est le plus souvent impossible d'anticiper la répartition de leurs emplois durant une période déterminée. Au final, l'indemnisation du congé maternité peut se jouer à un jour près, même si le nombre d'heures travaillées dépasse le minimum requis. Une mère intermittente résume la situation : « on peut tout à fait avoir les heures demandées, mais pas au bon moment » ; « on ne décide pas exactement du jour où on prend notre congé maternité ». Deux jours avant d'accoucher, elle a appris qu'elle n'aurait pas droit à son congé maternité, pour avoir travaillé « deux jours de trop », soit deux jours après la date d'examen des droits.

N'ayant pas droit à l'indemnisation de leur congé maternité, les maternitentes se retrouvent également dans l'impossibilité de mobiliser les autres sources de revenus. Comme elles l'expliquent sur leur site internet, il s'agit là d'un vide juridique :

« [...] il est écrit dans le Code du Travail qu'il est strictement interdit de travailler pendant une période de huit semaines avant et/ou après l'accouchement. Il n'y a donc pas de possibilité de toucher un revenu ou des indemnités de Pôle Emploi, et aucune autre allocation n'est prévue pour combler cette rupture de revenus. »

Si certaines parlent de « double-peine », d'autres évoquent une « quadruple-peine » : 1) le congé maternité n'est pas indemnisé ; 2) cela entraîne une rupture de droits ; 3) les maternitentes ne percevront pas d'allocation chômage après leur congé maternité, puisque celui-ci n'est pas reconnu par la CPAM et qu'elles n'ont pas eu le droit de travailler ; 4) enfin, du fait ne pas avoir été indemnisée, la période du congé maternité ne sera pas prise en compte dans leurs droits à la retraite.

Une dernière source d'aléatoire concerne la réouverture des droits au chômage qui fait suite au congé maternité. Après la fusion des Assedic et de l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), en 2008, la Coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France (CIP-IDF) de Paris a recueilli les « recalculés des congés

maternité et maladie ». L'indemnisation chômage succédant au congé maternité a été suspendue – sans délai et sans avertissement –, pour motif d'un « trop-perçu ». Ce trop-perçu s'est avéré illégitime, car découlant d'une erreur informatique, liée à la création de Pôle Emploi : la période du congé maternité a été comptée comme une période de travail, ce qui a fait baisser le taux des indemnités chômage.

Bureaucratisation et éclatement du régime unique de la protection sociale

La situation des intermittentes et des « recalculés des congés maternité et maladie » donne à voir la manière dont s'est construite la protection sociale en France. D'une part, le fait que la gestion de l'assurance chômage et de l'assurance maladie ait été confiée à deux institutions distinctes (Pôle Emploi et la CPAM) produit des interstices non-régis par le droit. En effet, bien que séparés, les critères d'accès et l'attribution ou non des droits de la part de l'une des deux institutions peuvent interférer avec ceux de l'autre institution. D'autre part, l'accès aux droits n'est pas automatique, même quand les conditions sont réunies.

Comment comprendre ce non-accès aux droits, et leur octroi aléatoire ? Des éléments de réponse peuvent être avancés en inscrivant les évolutions des institutions de la protection sociale dans le développement du néolibéralisme. En effet, la constitution de la société salariale n'empêchera pas cette doctrine de devenir l'idéologie dominante, d'influer sur la mise en œuvre de l'économie de marché et de s'étendre à l'ensemble du social, par l'intermédiaire de l'État. En atteste le « Nouveau management public » (NMP), dont le terme apparaît à partir des années 1980 : il s'agit d'« implanter la forme entreprise là où elle ne règne pas encore » et d'« instituer les règles de la concurrence là où il n'y a pas de marché », par la mesure et l'évaluation (Bureau, 2015 : 208). Ainsi, il est significatif que Pôle Emploi ait confié à Prosodie, une filiale de Capgemini spécialisée dans l'informatique et les télécommunications, la gestion de son service informatique ; ou qu'il ait expérimenté en 2013, avec Capgemini, le « *lean management* » dans six régions de France, comme l'explique un article du site internet *Miroir social* (Hederlé, 2013).

L'imprégnation des logiques économiques dans le secteur public se perçoit d'abord dans *l'éclatement du régime unique de la protection sociale*. Au départ, l'ordonnance de 1945 réunit en une même caisse, financée par une cotisation interprofessionnelle à taux unique, les diverses formes d'assurance sociale qui existaient jusque-là. La gestion de cette caisse est confiée aux représentants syndicaux, élus par les assurés. La Sécurité sociale représentait alors un « outil d'émancipation du salariat géré par les travailleurs » (Friot & Jaske, 2015). Mais elle subira, continuellement, des résistances et des remises en cause. Pour quelles raisons ?

L'explication de Bernard Friot et de Christine Jaske est que, davantage qu'une couverture des risques, la Sécurité sociale, à l'origine, donne un pouvoir considérable aux salariés, spécialement aux ouvriers. Ainsi, en 1946, d'un régime unique, on passe à la constitution de deux caisses distinctes : les Caisses d'allocation familiale (CAF) sont séparées des caisses primaires de sécurité sociale (maladie et vieillesse). Il s'agit d'un recul de la démocratie, car les allocations familiales « forment alors la composante la plus puissante du régime (plus de la moitié des prestations), et leurs conseils d'administration ne comptent qu'une moitié d'élus salariés contre trois quarts dans les autres caisses ». À cette période, des campagnes de presse « imputent aux gestionnaires ouvriers les conséquences d'une pénurie organisée par le gouvernement » (Friot & Jaske, 2015). Une série de mesures continueront de renforcer l'éclatement du régime général, revendiqué par le patronat. Celui-ci s'appuie sur les différents gouvernements en place, sensibles à ses arguments : en dernier recours, c'est l'État qui fixe les taux de cotisation et le montant des prestations, et non pas les salariés eux-mêmes, comme prévu en 1945 ; il gèle le taux de cotisation au régime général durant les années 1950 ; il s'efforce d'écarter la Confédération générale du travail (CGT), dont les élus sont, au départ, majoritaires ; ou encore, il instaure un contrôle financier, en 1948.

Mais l'une des mesures décisives dans la destitution d'une partie du pouvoir des salariés a lieu en 1967, avec les ordonnances Jeanneney, alors ministre des Affaires sociales. Elles imposent le paritarisme dans la gestion des caisses de la protection sociale et suppriment les élections des conseils. Ce faisant, ce qui était conçu comme « la plus symbolique des institutions ouvrières », gérée et représentée en majorité par les salariés, le devient à part égale entre ces derniers et les employeurs. Pour certains, c'est un « coup de force » que d'imposer « l'égalité », dans un pays composé d'« un

peu moins d'un million de patrons et dix millions de salariés » (Filoche, 2013). Pour d'autres, la gestion de la Sécurité sociale « s'édifie sur un modèle analogue à celui du contrat de travail », en reproduisant le lien de subordination (→ Subordination/Autonomie) entre l'employeur et l'employé (Crouzillat, 2015 : 37). De manière plus générale, cette mesure, dans la continuité des précédentes, consacre le primat de la logique économique sur les logiques sociale et politique.

Au final, comme l'explique le portail du service public et de la Sécurité sociale, celle-ci n'est pas sortie des tensions qui étaient les siennes au moment de sa création. L'un de ses principaux objectifs initiaux, l'unité administrative (à travers un « réseau coordonné de caisses se substituant à de multiples organismes »), ne sera pas réalisé. Plusieurs ordonnances et lois vont se succéder jusqu'à aujourd'hui, tout en maintenant les régimes spéciaux, la distinction entre assurance et assistance, ainsi que d'autres catégories (salariés/non-salariés, fonctionnaires/salariés du privé...) :

« Le système français de sécurité sociale se caractérise donc aujourd'hui par une protection contre les risques sociaux généralisée à l'ensemble de la population mais éclatée entre de nombreuses institutions faisant appel à des sources diversifiées de financement ».

Cet éclatement a des effets sur l'attribution des droits. On a vu que la non-prise en compte, par la CPAM, des conditions de rattrapage dont bénéficient les mères intermittentes pour obtenir leur congé maternité, entraîne une série de conséquences, *a priori* imprévues : 1) une impossibilité de mobiliser les autres sources de revenus (salaire et allocation chômage), car il est interdit par le Code du travail de travailler huit semaines avant et/ou après l'accouchement ; 2) le congé maternité étant non-indemnisé, il ne sera pris en compte, ni dans les droits à la retraite, ni dans la réouverture des droits à l'assurance chômage. Cette incohérence, interne aux institutions mais aussi entre la CPAM et Pôle Emploi, conduit finalement à une situation de non-droit, puisqu'aucune allocation n'est prévue pour pallier cette rupture de droits.

Une autre source de transformation des institutions de la protection sociale provient de leur *bureaucratisation*, que Béatrice Hibou relie à la domination du néolibéralisme. La bureaucratisation correspond à un « travail d'abstraction », qui consiste à « faire entrer la réalité complexe dans des catégories, des normes, des règles générales et formelles » (Hibou, 2012 : 37). Ces abstractions prennent corps dans la vie quotidienne ; par exemple, dans celle

des employés de la Sécurité sociale ou de Pôle Emploi. Le travail de ces derniers en deviendrait « déresponsabilisant » (Crouzillat, 2015 : 16), car de plus en plus contrôlé, automatisé et organisé en processus, informatisés et classés selon des catégories administratives, réparties entre les employés. L'objectif, comme l'énonce Béatrice Hibou dans son ouvrage, n'est plus tant celui de la qualité ou des résultats attendus (tel que le bon octroi des droits) que celui du respect des procédures. À Pôle Emploi, l'objectif de placement des chômeurs prend le pas sur la question de l'indemnisation. À la CPAM, les techniciens, « travaillant sous le couperet de logiciels surveillant la quantité de dossiers traités heure par heure », afin de respecter le délai de paiement, se voient « contraints d'étudier chaque dossier au même rythme quelle que soit sa complexité » (*ibid.*, 17). Il en découle des erreurs fréquentes, telles que celles observées plus tôt chez les maternitantes.

Des « maternitantes » aux salariés à l'emploi discontinu : l'inadaptation de la protection sociale

La situation des maternitantes n'est donc pas un cas isolé, mais un cas représentatif d'une zone grise de la protection sociale, traversée par deux processus. L'un, structurel, renvoie à un *défaut d'institutionnalisation*, quand les règles de la protection sociale restent fondées sur la norme d'emploi, en dépit de la diversification et de la progression des formes d'emploi atypiques. L'autre, conjoncturel, réside dans un *excès de rationalisation et d'institutionnalisation*, quand la bureaucratisation et l'éclatement de la protection sociale conduisent à l'aléatoire de l'attribution des droits.

Comme celles des intermittents du spectacle, les revendications des maternitantes s'adressent à l'ensemble des salariés à l'emploi discontinu. En effet, s'il n'existe pas de statistiques officielles sur les ruptures de droits sociaux, plusieurs éléments indiquent que d'autres professions que celles des arts du spectacle sont concernés par ce qui est un cas de discrimination (qui prend source dans l'article L.1225-17 du code du travail), et que d'autres risques que celui de la maternité sont en jeu (LCLM propose une fiche « Congé maternité, arrêt maladie, accident du travail », et une autre sur le congé maternité pour les pigistes). Soulignons toutefois que, depuis le 1^{er} février 2015, les seuils pour l'accès aux droits du congé maternité sont abaissés : il ne faut plus avoir

comptabilisé 200 heures en trois mois, mais 150 heures ; et il n'est plus demandé 800 heures en 12 mois, mais 600. Notons également qu'un projet de loi, au mois de septembre 2017, est en cours à propos d'un « congé maternité unique ».

Cet abaissement des seuils représente une avancée pour LCLM, puisqu'il concerne « tous les demandeurs d'emploi et pas seulement les intermittents » (Pénitot, 2015). Or, il s'agit là d'une généralisation exceptionnelle des droits sociaux des intermittents, comme l'illustre la dernière réforme de l'intermittence de 2016. En restaurant notamment la « date anniversaire » (annualisation des droits au chômage), elle préserve, dans une certaine mesure, leur recherche d'autonomie salariale, apportée par les annexes 8 et 10. Mais elle ne concerne que les intermittents : les autres demandeurs d'emploi restent régis par la règle des « droits rechargeables », qui prolonge un mouvement d'individualisation et de capitalisation des droits entamé dès les années 1970.

Nicolas Roux

Bibliographie

- Bureau, M.-C. (2015) *Le progrès social. Quoi de neuf depuis la Tour Eiffel ?*, Paris: D'ores-et-déjà.
- Coordination des intermittents et précaires d'Île-de-France (CIP-IDF), 'Recalculés des congés maternité et maladie : Exigeons de Pôle Emploi l'annulation des trop-perçus !', [en ligne (consulté le 30 août 2016)]. URL : http://www.cip-idf.org/article.php?id_article=4446
- Crouzillat, H. (2015), 'Interstices', *Les débats de l'ITS*, 2: 27-48
- Filoche, G. (2013), 'Lois et contrats : autant de contrats que possible, autant de lois que nécessaire !', *Marianne* [en ligne], 3 mars 2013 (consulté le 31 mars 2016). URL : <http://www.filoche.net/2013/03/03/autant-de-contrat-que-possible-mais-autant-de-loi-que-necessaire/>
- Friot, B. & C. Jaske (2015), 'Une autre histoire de la sécurité sociale', *Le Monde Diplomatique*, décembre.
- Herderlé, R. (2013), 'Pôle Emploi mise sur le "lean management" avec Capgemini', *Miroir social* [en ligne], 18 mars 2013 (consulté le 31 mars 2016). URL : <http://www.miroirsocial.com/actualite/8478/pole-emploi-mise-sur-le-lean-management-avec-capgemini>

- Hibou, B. (2010) *La bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale*, Paris: La Découverte.
- Le Collectif Les Maternitentes (LCLM), 'Discrimination des femmes à emploi discontinu lors de l'indemnisation des congés maternité', [en ligne (consulté le 30 août 2016)]. URL : <https://goo.gl/Si5wAc>
- LCLM, 'Les indus des recalculés: Pôle Emploi, une machine grippée', [en ligne (consulté le 2 mars 2016)]. URL : <http://www.maternitentes.com/pages/Les-indus-des-recalcule-e-s-pole-emploi-une-machine-grippee-3054360.html>
- Pénitot, A. (2015), 'Les "maternitentes" font avancer les droits pour tous les précaires', *Regards* [en ligne], 5 février 2015 (consulté le 5 juillet 2016). URL : <http://www.regards.fr/web/article/les-maternitentes-font-avancer>