



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2014 - n°83
Février 2014

8 mars : Journée internationale de lutte des femmes

La journée du 8 mars, ce n'est pas la journée des femmes, encore moins celle de la femme (à qui on peut offrir un petit cadeau, et le reste de l'année un salaire de misère !...), mais la journée de lutte des femmes.

Pour la CGT, l'égalité femmes/hommes est un enjeu majeur de société, mais nous devons encore mener de grands combats pour qu'elle soit effective.

En effet les inégalités perdurent : inégalités de salaires, de retraite, carrières interrompues, temps partiel, contrats précaires, non reconnaissance de la pénibilité du travail, charges familiales et domestiques, violences conjugales, violences sexistes au travail...

Nous devons rester vigilant-es car nos droits ne sont pas acquis durablement, comme en Espagne celui de disposer de son corps, ou celui de la reconnaissance de la pénibilité du travail pour les infirmières, ou pour les auxiliaires de puériculture dans les crèches hospitalières.

Profitions de cette date pour débattre avec les salarié-es des propositions de la CGT, pour demander l'ouverture de négociations sur l'égalité, sur la reconnaissance des qualifications...

Le 8 mars 2014 ne doit pas être une journée sans lendemain. Il doit s'inscrire dans une dynamique de mobilisations, de luttes, de négociations sous contrôle des salarié-es, pour faire aboutir les revendications des femmes, et pour que cessent les inégalités.



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

263, rue de Paris • Case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Tél. : 01 48 18 20 98 • Site internet : www.sante.cgt.fr • E-mail : com@sante.cgt.fr

Le gouvernement espagnol a remis en cause la loi de février 2010 autorisant le droit à l'avortement. Prétextant la « protection de la vie et des droits de la femme enceinte », il revient sur ce droit en limitant son recours à quelques cas de mise en danger de la mère.

Ce recul s'inscrit dans un contexte de forte mobilisation des forces conservatrices, réactionnaires de droite et d'extrême droite en France et en Europe, et aussi de mouvements religieux intégristes.

Le parlement européen a rejeté en décembre 2013, le rapport Estrela, qui proposait à l'Union Européenne d'affirmer l'égalité des droits en Europe en matière d'avortement, de contraception, et d'éducation sexuelle.

Le droit à l'avortement conquis par de longues luttes, est fondamental pour l'émancipation, l'autonomie et la santé des femmes. D'après l'OMS, les avortements non médicalisés provoquent toujours jusqu'à 30 % des décès maternels dans certains pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale.

En France, depuis 2002, près de 180 centres d'IVG ont fermé, bien souvent en lien avec les fermetures de maternité. Ce mouvement a été amplifié avec la loi HPST. De nombreuses luttes ont eu lieu sur le territoire pour défendre cette activité et la mobilisation continue, comme à la maternité des Lilas à Paris pour défendre un accès de qualité.

Remise en cause de la loi sur l'avortement en Espagne : la CGT dénonce une attaque frontale des droits des femmes

Si dans la prochaine loi sur l'égalité femmes/hommes, la notion de « détresse » inscrite dans la loi de 1975 sur l'IVG va être supprimée au profit de « la dignité des personnes », cette avancée doit s'accompagner de moyens pour que toutes les femmes en France puissent bénéficier d'un égal accès sur tout le territoire avec une qualité de prise en charge (personnel formé, choix de la méthode, prise en charge rapide pour respecter les délais...).



La CGT a envoyé des lettres de soutien aux organisations syndicales espagnoles (voir courrier envoyé par la CGT Santé Action Sociale avec d'autres Fédérations). De nombreuses

structures de la CGT sur le territoire ont appelé à la mobilisation le 1er février. Une délégation de notre Fédération a participé le 29 janvier à la marche pour le droit à l'avortement à Bruxelles, à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats.

La CGT appelle les salarié-es à continuer de participer aux mobilisations pour la défense du droit à l'IVG, et pour exiger des moyens pour les établissements en charge de cette activité.

→ Lettre envoyée aux organisations syndicales espagnoles CCOO et UGT



Cher-es Camarades,

Montreuil, le 13 janvier 2014

Nos organisations CGT Santé Action Sociale, Services Publics et UGFF ont pris connaissance, avec stupéfaction, du sort fait aux droits des femmes à disposer de leur corps par l'annulation de la loi organique de 2010.

Le gouvernement RAJOY vient ainsi dénier aux femmes le droit à l'avortement, le réduisant aux deux seuls cas que sont le viol ou l'interruption médicale de grossesse. Il relance ainsi le débat sur l'avortement en Europe. C'est un recul de plus de trente ans.

Nos organisations, doublement concernées par cette attaque qui impacte la mission de service public de nos établissements et de nos personnels, mais aussi parce qu'elle cible les femmes qui la composent majoritairement, tiennent à vous témoigner leur solidarité dans ce combat.

En France aussi, les organisations se battent aux côtés des femmes en luttant contre la diminution des moyens accordés à l'éducation sexuelle des adolescent-es, contre les fermetures des établissements qui prennent en charge les femmes désirant avorter. Par ces réductions d'offre, c'est directement le choix des femmes à choisir leur grossesse et le droit à l'avortement qui sont remis en cause.

Dans de nombreux pays, avec le contexte d'austérité, les forces réactionnaires se concentrent sur les questions sociétales. Ce n'est pas anecdotique, ce sont d'abord les droits des femmes qui régressent. Chômage, temps partiel, contrats à durée déterminée touchent, nous le savons, massivement les femmes.

Les promoteurs de ces textes rétrogrades disent vouloir protéger la vie tout en programmant la disparition de nombreuses maternités et centres de protection maternelle et infantile. Les femmes ne continuent-elles pas à être discriminées au travail du fait de leurs congés de grossesse et de leurs absences liées à la prise en charge de leurs enfants ? Alors assez d'hypocrisie et de mensonges, il n'y a dans ces attaques aucune volonté de protéger les femmes, mais bel et bien celle de les soumettre aux lois de la concurrence et du marché, et à travers elles, les générations à venir !

A l'instar de notre Confédération, nos organisations appelleront à manifester contre de telles régressions, pour que l'accès à la contraception gratuite, le droit à l'avortement et les moyens nécessaires pour le pratiquer dans un service public de qualité, gagnés de hautes luttes, puissent rester un droit.

Recevez, Cher-es Camarades, ce message de notre solidarité la plus fraternelle et la plus déterminée.

Nathalie GAMIOCHIPI
Fédération Santé Action Sociale

Jean-Marc CANON
UGFF

Baptiste TALBOT
Fédération Services Publics

Le 8 mars : journée de lutte des femmes

Aujourd'hui, il existe encore dans notre pays 27 % d'écart salarial moyen dans tout le secteur privé, et 24 % dans la Fonction publique hospitalière : cette situation n'est plus acceptable !

Malgré diverses lois qui obligent à la négociation dans le secteur privé et à un protocole d'accord sur l'égalité dans la Fonction publique en 2013, la situation n'évolue pas.

1. Reconnaître financièrement les métiers à prédominance féminine, parce qu'il n'est pas normal dans la Fonction publique qu'une sage femme gagne en moyenne 2100€ /mois, une institutrice 1900 €, contre 3400 € pour un ingénieur alors qu'ils ont le même niveau de qualification. Le droit doit être appliqué, « un salaire égal, pour un travail de valeur égale » !

2. Sanctionner les entreprises qui discriminent et les obliger à négocier pour assurer l'égalité professionnelle.

3. Limiter les temps partiels, qui sont à 80 % exercés par des femmes, garantir un minimum de 24h par semaine, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, l'accès aux droits sociaux... Par exemple plus de 40 % des femmes à la Croix Rouge française sont en temps partiel !

4. Instaurer une action de groupe contre les discriminations, pour permettre aux organisations syndicales d'aller en justice au nom de tous les salarié-es victimes d'une même discrimination et d'obtenir réparation.

5. Former l'ensemble des directeurs et des représentant-es du personnel sur l'égalité professionnelle.

6. Mieux partager les congés parentaux et augmenter considérablement les places en crèche et à l'école maternelle.

Elle est liée au blocage du patronat mais aussi de l'État employeur qui pourtant devrait montrer exemplarité en la matière. Cette discrimination ne peut plus durer !

➡ Alors qu'une loi sur le sujet doit être votée cette année, la CGT fait 10 propositions pour faire de l'égalité enfin une réalité !

7. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et protéger les femmes victimes de violence.

8. Garantir une prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité des métiers à prédominance féminine. L'attaque continue pour les infirmières, c'est au tour des auxiliaires puéricultrices qui travaillent en crèche de subir une remise en cause de catégorie active dans la Fonction publique hospitalière. La CGT demande que la pénibilité soit reconnue aussi bien dans le secteur public que dans le privé.

Débattons des 10 propositions de la CGT pour que l'égalité professionnelle devienne enfin une réalité !



9. Garantir une articulation vie privée/vie professionnelle, encadrer les forfaits jours, limiter le travail en horaires décalés, ou le dimanche.

10. Renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

L'égalité est une priorité, ce droit fondamental de notre constitution doit être effectif. Exigeons avec la CGT de renforcer le droit pour en finir avec les discriminations envers les femmes !

Retrouvez l'intégralité de nos propositions sur le site de la CGT : http://www.cgt.fr/IMG/pdf/Propositions_CGT_egalite_femmes-hommes_10-12-13.pdf



Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort-es.

Je souhaite prendre contact me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Email :

Entreprise (nom et adresse) :

LA CGT...



Ensemble, on se fait entendre !

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - orga@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 59 ou 87 65

▶ EXIGEONS UNE ÉVALUATION NON DISCRIMINANTE DES MÉTIERS À PRÉDOMINANCE FÉMININE



En 2013, le Défenseur des droits a diffusé un « *guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* », afin de proposer une méthodologie pour appliquer la notion inscrite dans la loi depuis

1983 : « *un salaire égal pour un travail de valeur égale* ».

Cette notion est différente de « *un salaire égal pour un travail égal* », qui permet aux employeurs de dire qu'il n'y a pas d'inégalités de salaires entre les femmes et les hommes !

Pourtant, nous savons que nos professions soignantes, administratives et sociales sont bien souvent dévalorisées par rapport à la filière technique, sous prétexte que nous aurions des dispositions naturelles...

Les sages-femmes hospitalières en lutte actuellement revendiquent un salaire avec les bornes des ingénieurs hospitaliers.

▶ Il n'est pas question pour la CGT de remettre en cause les acquis des filières à prédominance masculines, mais bien de reconnaître la valeur des métiers à prédominance féminine : ASH, AS, IDE, sages-femmes, administratives, assistances sociales...

Les négociatrices et les négociateurs de la FHP qui ont demandé de mettre tous les salarié-es dans une même grille en enlevant les filières (soin, administrative et technique), ont montré au patronat l'ampleur des inégalités, depuis celui-ci traîne pour reprendre la négociation obligatoire sur les classifications !

➡ Article L3221-2 du code du travail : « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse »

➡ Article 4 du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique signée par la CGT et les toutes les organisations syndicales en 2013 : « Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, inscrite à l'agenda social, la situation des filières fortement féminisés et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale ».

➡ La notion « un salaire égal pour un travail de valeur égale » doit être la base dans nos négociations pour revoir les classifications de nos conventions collectives (obligation de négocier tous les 5 ans), ou de nos grilles indiciaires dans la Fonction publique.

Le défenseur des Droits propose une démarche innovante :

▶ analyser les critères utilisés dans ces classifications professionnelles, pour faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre par les femmes

▶ mettre en œuvre une démarche de revalorisation des emplois à prédominance féminine : évaluer et définir les emplois, les analyser, et sélectionner des critères non discriminants : qualification requise (formation, diplôme, expérience), complexité de l'emploi (exigences relationnelles et émotionnelles, multi-dimensionnalité du poste...), responsabilités, exigences organisationnelles, choisir une pondération des critères non discriminants...

➡ Pour la CGT cette démarche a pour objectif de reconnaître la qualification et l'activité réellement mise en œuvre par les salarié-es. La revalorisation des emplois dans la santé et l'action sociale doit être une avancée salariale pour tous et toutes, et elle doit aussi permettre à terme de favoriser la mixité des emplois.



Stop aux discriminations

L'État employeur doit montrer l'exemple !

1. Congé maternité : le gel de note est inadmissible et illégal (un exemple à Manosque)

La Secrétaire Générale de notre Fédération et des syndicats CGT d'établissements ont signalé par courrier au Défenseur des droits que certaines directions gelaient la notation d'agentes de la Fonction publique hospitalière du fait de leur absence pour congé maternité.

Cette pratique constitue une discrimination fondée sur le sexe. Les conséquences directes du gel de note reposent sur le paiement de la prime annuelle de service, l'avancement de carrière, et le calcul du montant de la pension...

Le Défenseur des droits est intervenu auprès de la Ministre pour que cesse dans ces établissements cette pratique qui constitue une discrimination fondée sur le sexe.

Mesure 4 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 :

«D'ores et déjà, il sera rappelé à l'ensemble des employeurs publics que les congés maternité, les congés pathologiques et maladie afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. En effet, les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution de primes) ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés, durant les périodes d'absence ou du fait d'absence liée au congé».

La discrimination faite aux femmes se répète inlassablement : les salariées subissent un gel de note soit ¼ de point non attribué par enfant en raison de leur absence pour congé de maternité.

Le syndicat CGT de l'établissement, soutenu par l'Union Départementale CGT 04 et la Fédération Santé et Action Sociale a saisi le Défenseur des droits afin de démêler cette conjoncture, toutes les tentatives en interne ayant échoué.



Pour la première fois depuis 2006, le président du Conseil de surveillance et maire de la ville qui siège à la CAPL a accepté de recevoir le syndicat CGT le 5 février 2014 !

L'audience a porté sur l'historique de la situation discriminante qui s'avérait méconnue et sur les rappels de la loi, confirmée par la réponse sans équivoque de la Ministre de la santé : « **Le gel de la notation d'une femme pendant son congé de maternité n'est pas réglementaire** ».

Le Président de la CAPL affirme que pour la Mairie de Manosque, la maternité n'est pas assimilable à de la maladie. La tenue des prochaines CAPL de l'hôpital de Manosque permettra de constater avec assouvissement la position de la Mairie par l'intermédiaire de M. le Président de séance qui, nous l'espérons, donnera gain de cause aux femmes discriminées.

2. Report des congés annuels non pris par les fonctionnaires absentes pour raison de congé maternité

Les instructions DGOS/ RH3/2013/354 et 356 du 1er octobre 2013, publiées le 5 novembre 2013, précisent l'obligation du report automatique des congés annuels non pris des agents et praticiens hospitaliers de la Fonction publique hospitalière en cas de congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité et en congé parental.

3. Un congé maternité, congé paternité ou adoption ne repousse pas la date de titularisation de l'agent-e

Article 25 du Décret 97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires de la fonction publique hospitalière :

« L'agent stagiaire a droit au congé pour maternité ou pour adoption ou au congé de paternité prévu au 5° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. La titularisation de l'agent stagiaire qui a bénéficié d'un congé pour maternité ou d'adoption ou d'un congé de paternité prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé».



Au centre hospitalier de Manosque la bataille fait rage et ce depuis 8 ans maintenant !



8 MARS : JOUR DE LUTTES DES DROITS DES FEMMES

Femmes retraitées, ne battons pas en retraite mais battons-nous pour nos retraites !

La CGT le dit depuis très longtemps, les femmes subissent les inégalités amassées pendant toute leur carrière : inégalités de salaire durant leur carrière professionnelle, mais aussi des durées d'assurance plus courtes dues à des interruptions et/ou du temps partiel (soi-disant choisi !...) consécutifs aux charges de famille qu'elles ont dû supporter.

A partir de 1993, les réformes des retraites ont amplifié le phénomène de « pauvreté » chez les femmes retraitées : calcul des retraites du régime général sur les 25 meilleures années en 2008 au lieu des 10 meilleures années, augmentation de la durée de cotisation, mise en place d'une décote, attaque sur les trois familiaux qui servent à compenser en partie les retraites des femmes...

Pour les femmes, pas de « retraites chapeau »⁽¹⁾, au plus haut, mais des retraites « raplapla », au plus bas !

PROFITONS DE LA DATE DU 8 MARS POUR APPELER LES RETRAITÉ-ES À CONTINUER D'ENVOYER LA CARTE ADRESSÉE AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE POUR :

- ☛ Le droit à la retraite pour toutes et tous dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement, le montant de la retraite à 75% du salaire ;
- ☛ L'augmentation dès le 1er janvier de toutes les retraites et pensions et revalorisation immédiate de 300€. Aucune pension ne doit être inférieure au SMIC, pour une carrière complète ;
- ☛ La suppression de la décote ;
- ☛ La pension de réversion à 75% du montant de la pension du conjoint décédé ;
- ☛ Une future loi sur l'autonomie financée par la Sécurité Sociale et non par l'impôt, la CSG ou une nouvelle taxe.

(1) Sous la pression sociale et syndicale (en particulier de la CGT), le PDG de Peugeot vient de refuser une retraite chapeau de 21 millions d'euros pour son départ du groupe !!!

SIGNEZ LA PÉTITION
<http://www.change.org/fr/pétitions/stop-à-la-baisse-du-pouvoir-d-achat-des-pensions?>

Inégalités de pension entre les femmes et les hommes

➔ Les pensions des femmes ne représentaient en 2008 en droits propres (carrière professionnelle) que 53 % de celles des hommes : 879 € par mois pour les femmes, contre 1 657 € pour les hommes. En 2011, le rapport était de 58 % (932 € contre 1 603 €) donc 42 % inférieure à celle des hommes. L'écart se réduit vraiment très lentement !

➔ En intégrant droits familiaux et conjugaux, les pensions des femmes représentaient en 2008 72 % de celles des hommes, donc un écart de pension de 28 %.

➔ L'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes au moment du départ à la retraite (femmes : 60,7 ans. hommes : 59,4 ans) pour compenser entre autres les années d'interruption d'activité pour la génération née en 1943, 38 % des femmes et 15 % seulement des hommes n'ont pu liquider leurs droits qu'à 65 ans, pour des raisons liées à la durée requise pour bénéficier du taux plein.

➔ 45 % des femmes voient leur pension portée au minimum contributif ou garanti, contre 15 % des hommes.

Voir rapport du sénat : <http://www.senat.fr/rap/r13-090/r13-0900.html>



L'égalité passe aussi par la reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes

Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris
Directeur de Publication :
Bruno Jardin

N° Commission paritaire :
0617 S 08141

ISSN 1963-2657

Les métiers "féminins" sont autant marqués par la pénibilité physique ou mentale que les autres. Pourtant, pendant longtemps, la pénibilité du travail des femmes n'a pas été reconnue. Le travail de nuit était interdit, sauf que les soignantes travaillaient de nuit ! Les femmes ne devaient pas porter de poids, sauf que les soignantes soulevaient des patient-es...

L'État a accordé la possibilité d'un départ anticipé à la retraite pour les métiers du soin dans la Fonction publique hospitalière en les classant en catégorie active. Mais les professionnelles de secteur privé ont été consciemment oubliées, alors qu'elles souffrent aussi de nombreuses maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques, cancer du sein (études de l'INSERM sur le travail de nuit des infirmier-es).

Plutôt que d'étendre cette possibilité d'un départ anticipé aux soignantes du privé, le gouvernement a lancé une attaque pour supprimer la catégorie active !!!

L'attaque très sournoise du gouvernement envers la catégorie active des métiers de la santé à prédominance féminine est inadmissible !

Après la suppression de la catégorie active aux infirmières par le gouvernement Sarkozy, la reconnaissance de la pénibilité est remise en question par le gouvernement actuel pour des auxiliaires de puéricultrice affectées en crèches hospitalières, une profession quasiment féminine !



Le départ à la retraite en catégorie active de ces professionnelles est maintenant refusé, sous prétexte qu'elles n'exercent pas leurs fonctions « en contact direct et permanent avec les malades ».

Pourtant, dans l'arrêté du 12 novembre 1969, tout le corps des aides-soignant-es (qui comprend aussi les auxiliaires de puériculture et les agents de services hospitaliers) est classé en « catégorie active », sans aucune restriction. Aucun texte réglementaire ou législatif n'est venu modifier cet arrêté, et aucune information n'a été donnée aux professionnel-les, aux représentant-es des personnels, ni même aux directions des établissements ! Et la pénibilité de leur travail n'a pas changé.

Des luttes sont en cours au CHU de Toulouse, de Lille...

La Fédération appelle à signer une pétition et un tract est à disposition. Elle a demandé une rencontre avec les Ministres de la Fonction publique et de la Santé qui sont restées très silencieuses sur cette attaque sournoise.

C'est une véritable attaque aux droits des femmes !

Derrière cette offensive envers des infirmières, puis des auxiliaires de puériculture affectées en crèche, se cache la remise en cause de la catégorie active pour les autres corps.



Les auxiliaires de puériculture de la crèche du CHU de Lille étaient toutes en grève le 6 février 2014

LUTTER PLUS
pour
GAGNER PLUS



La CGT appelle les infirmier-es et tous les salarié-es, du privé comme du public, à se mobiliser pour le maintien et la conquête de la RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ PAR UN DÉPART ANTICIPÉ À LA RETRAITE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES QUI FONT DES TRAVAUX PÉNIBLES.