



# Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2012 - N° 57

Février 2012

## 8 MARS

### **journée internationale des droits des femmes**

#### ***Il ne peut y avoir de progrès social sans l'égalité professionnelle***

**Page 1 :**

Edito

**Page 2 :**

Dans le secteur privé

**Page 3 :**

Dans la Fonction  
**publique**

**Page 4 :**

Des droits pour les  
femmes, mais aussi  
pour les hommes et  
les enfants, avenir de  
notre société

**Page 5 :**

Honteux chantage  
du gouvernement  
sur « pénibilité/  
salaires » de la  
profession infirmière

**Page 6-7 :**

Lois HPST et  
financement de la  
Sécurité sociale

**Page 8 :**

Histoire de femmes

L'égalité professionnelle est au premier rang des attentes des femmes et des hommes, parce que c'est une question de justice sociale, pourtant nous en sommes encore bien loin !

Des négociations sur l'égalité professionnelle femmes/hommes sont en cours dans le secteur privé. Les patrons sont obligés de négocier sous peine d'amendes, mais ce sont des simulacres de négociations. De même, une négociation dans la Fonction publique est très mal engagée ; L'État ne veut pas mettre un centime de plus, comme les patrons, pour réduire les écarts de salaires moyens encore très importants (27 % dans tout le secteur privé en France, idem dans la Fonction publique hospitalière). Au moment de la retraite, l'écart est encore plus grand.

Le Président de la république a écrit que l'Etat devait être exemplaire sur cet enjeu majeur de société, les électrices et les électeurs sauront se rappeler que c'était qu'une promesse, puisqu'il a supprimé la reconnaissance de la pénibilité aux infirmières hospitalières.

De même, le droit des femmes est remis en question par les lois HPST et de financement de la Sécurité Sociale.

**Exigeons L'EGALITE DANS LE TRAVAIL et dans LA SOCIETE  
tout de suite et tous les jours.**

Profitons du 8 mars pour organiser des initiatives auprès des salarié-es et des syndiqué-es, exigeons de réelles négociations sur l'égalité professionnelle.



# Nos patrons du privé ne veulent pas négocier sérieusement l'égalité femmes/hommes

## L'égalité professionnelle, un enjeu majeur et une obligation de négociation

En France, les salarié-es font de l'égalité professionnelle un des enjeux majeurs de notre société. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont encore de 27% en moyenne, et encore plus pour les pensions de retraite. L'INSEE constate que ces écarts sont bien souvent plus importants dans les secteurs très féminisés.

♦ **La loi de 2006 faisait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction.**

♦ **Le décret d'application du 7 juillet 2011 de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites impose que les entreprises de plus de 50 salarié-es aient un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1er janvier 2012.**

A défaut, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale doit être appliquée par l'inspection du travail après mise en demeure et un délai de six mois pour mise en conformité.

Cette législation a introduit une inégalité, dénoncée par la CGT : rien pour les entreprises, établissements, associations de moins de 50 salarié-es. Pourtant, la moitié du salariat en France travaille dans ces entreprises de 50 salarié-es dont une grande majorité de femmes dans les maisons de retraite, les petites associations...



## *Pas d'accord sérieux « égalité » dans notre secteur de la santé et de l'action sociale*

La considération réelle, la conscience de l'importance de ces négociations sont, de fait, négligées. L'ensemble des accords, proposés jusqu'alors, sont tous masculinisés.

La CGT n'a pas pu encore obtenir des négociations nationales dans la branche associative du sanitaire et du social (BASS), ni dans les branches patronales, sauf à la Croix-Rouge (en cours), Thermalisme et Etablissement Français du Sang (en cours).

De peur de sanctions, les employeurs de la santé et de l'action sociale ont démarré des négociations avec les organisations syndicales dans les groupes de santé, cliniques, associations de l'action sociale. La plupart ont demandé aux représentants syndicaux de signer très vite, sous prétexte qu'ils allaient avoir des sanctions. Pour rappel : il suffisait d'avoir démarré les accords avant décembre 2011 pour ne pas avoir de sanctions, et l'obligation date de 2006 !

Ce n'est pas le cadre d'une réelle négociation sérieuse et loyale comme le veut la loi. **Pour la plupart, les accords que les négociateurs/négociatrices CGT ont envoyé à la Fédération ne sont pas sérieux, ou sont indignes :**

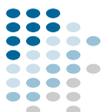
- **pas de vrai rapport de situation comparée (RSC)** permettant de voir les inégalités de traitement entre les filières (techniques, administratives, soignantes), entre les métiers, les déroulements de carrière, la place des femmes dans l'encadrement, le temps partiel imposé, la formation, la promotion interne... **Donc, à partir de là, il n'est pas possible de négocier sérieusement** (nous ne connaissons qu'un patron qui a fait un RSC !). Si la direction n'est pas en capacité de réaliser le RSC, il faut solliciter des cabinets d'expertise. Des députés viennent de déposer un projet de loi qui propose entre autre, de sanctionner les patrons qui ne fourniront pas un vrai RSC,
- **pas de mesures concrètes pour l'articulation vie privée/ vie publique,**
- **pratiquement rien sur conditions de travail** (rappel du code du travail, une femme ne doit pas soulever plus de 25 kg...),
- **congé maternité** : peu d'avancée sur la neutralisation du congé maternité et des congés pathologiques qui lui sont liés ...



♣ La CGT veut des négociations, aussi bien dans le Privé que dans le Public, pour la reconnaissance du travail des salarié-es, la révision des classifications dans les entreprises et dans les branches professionnelles, notamment dans les petites entreprises et dans la Fonction Publique.

♣ La CGT a édité un matériel pour aider à la négociation Egalité (guide, diaporama). Notre Fédération peut aider les négociateurs-trices CGT.

♣ Il est important de transmettre les accords pour le plan d'action à la Fédération.



# EXIGEONS L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## Des négociations mal engagées

Le Ministre de la Fonction publique a ouvert une phase de négociations sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique en décembre 2011, suite au rapport commandé par le Président de la République à la députée Françoise Guégot, en lui disant que l'Etat devait être exemplaire sur ce sujet.

Pourtant, le Ministre a fait le choix de limiter la négociation au volet « ressources humaines », proposant des « aménagements » souvent à coût faible ou nul. Il esquivait, notamment, la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la Fonction publique qui sont encore très importants d'après le rapport annuel de la Fonction publique de 2010 (FP d'Etat : 15,4% ; FP territoriale : 12,8% ; **FP hospitalière: 27,5%**). Un rapport de situation comparé devrait être travaillé au sein du Conseil Commun de la Fonction publique, car si la loi de 2006 l'impose au secteur privé, l'Etat n'a toujours pas réalisé des rapports sérieux qui permettent de travailler un vrai plan d'action.

Dans le même temps, et sans consulter les organisations syndicales, le gouvernement a introduit, au sein du projet de loi « relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique » des mesures concernant l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

Les organisations syndicales ont dénoncé cette démarche dans un courrier au Ministre, déclarant: *"Ce sujet majeur mériterait un réel débat entre le Ministre de la Fonction publique et les organisations syndicales permettant de vraies dispositions législatives"*.

Les négociations devraient se poursuivre jusqu'à début mars : **le Ministre veut-il profiter de la date du 8 mars pour faire un scoop électoraliste, sur un protocole d'accord qui est loin de permettre l'égalité dans la Fonction Publique ?** Ce serait une bien mauvaise entourage pour les femmes !

## L'égalité doit être une réalité dans la Fonction publique

Pour la CGT, il ne s'agit pas de se contenter de vagues promesses ou de négocier l'égalité en partie seulement.

**Elle considère que ce dossier est un enjeu majeur de société pour tous les salarié-es de la Fonction publique, quel que soit leur statut.** A ce titre, la CGT exige depuis le début des négociations une loi spécifique sur l'égalité portant sur :

- ♣ Une démarche intégrée de l'égalité,
- ♣ La suppression de tous les écarts de salaires,
- ♣ Une réelle mixité des métiers pour les femmes et pour les hommes,
- ♣ L'égalité d'accès à la formation continue qualifiante ,
- ♣ L'accès aux postes à responsabilité,
- ♣ La lutte contre la précarité du travail des femmes,

- ♣ L'articulation vie privée/vie professionnelle ,
- ♣ Des conditions de travail décentes et la reconnaissance de la pénibilité,
- ♣ Une juste représentation des femmes dans les instances, jurys...
- ♣ Des retraites décentes pour les femmes,
- ♣ Une véritable politique du gouvernement en faveur de l'égalité (service public d'accueil des enfants...),
- ♣ Des financements supplémentaires et des moyens humains pour la mise en place d'un plan d'action,
- ♣ Un dispositif de suivi des mesures et une obligation de résultats.





**Pas de bébés  
à la consigne !**



# Des droits pour les femmes, mais aussi pour les hommes et les enfants, avenir de notre société

## Questions aux candidat-es à la Présidence de la République

### **Le collectif**

**Pas de bébés à la consigne  
a décidé de s'adresser aux  
Candidat-es à la présidence  
de la République afin de  
contribuer à l'amélioration  
des politiques publiques  
d'accueil de la petite  
enfance.**

**A cette fin, nous sollicitons  
votre réponse aux questions  
suivantes, que nous  
souhaitons vous soumettre  
au cours d'un débat public  
organisé par notre collectif  
au mois de mars 2012.**

**Nous publierons les réponses  
de l'ensemble des  
candidat-es sollicité-es  
dans ce cadre.**

www.pasdebebesalaconsigne.com  
pasdebebesalaconsigne@hotmail.fr

Pour le Collectif Pas de bébés à la consigne une politique publique ambitieuse pour la petite enfance doit offrir aux bébés et aux jeunes enfants un accueil personnalisant dans un cadre collectif ou individuel. Elle doit permettre à toutes les familles d'accéder pour leur enfant à un mode d'accueil de qualité ou à l'école maternelle, sans barrière financière. Elle est aussi la première condition pour assurer le droit au travail des femmes. Elle constitue un investissement pour l'avenir.

La *Convention internationale des droits de l'enfant* prévoit que les Etats doivent fixer des normes concernant le nombre et la compétence des personnels des services et établissements qui ont la charge des enfants, pour assurer leur santé et leur sécurité (art. 3-3). Afin de garantir la qualité des modes d'accueil, il convient de faire en sorte que les normes fixées par les Etats soient les plus optimales.

Le collectif Pas de bébés à la consigne a publié un Plan d'urgence pour l'accueil de la petite enfance que nous vous adressons. Sept dispositions nous semblent indispensables :

- 1/-** le retrait du décret du 8 juin 2010 dit « *décret Morano* » réformant l'accueil collectif des jeunes enfants et instituant les jardins d'éveil ;
- 2/-** une évolution du dispositif des Maisons d'Assistants Maternelles en instaurant des normes de fonctionnement et d'encadrement comparables aux structures collectives de taille similaire ;
- 3/-** un plan national d'urgence de formation de professionnel-es qualifié-es, notamment ouvert aux titulaires d'un CAP petite enfance et aux assistantes maternelles dans le cadre de la promotion professionnelle ;
- 4/-** une amélioration conséquente des taux de professionnel-les les plus qualifié-es et des ratios d'encadrement dans les établissements d'accueil des jeunes enfants ;
- 5/-** un plan ambitieux d'ouverture de nouveaux établissements contribuant à créer les 500 000 places d'accueil manquantes ;
- 6/-** le rétablissement des postes d'enseignants supprimés, le développement de l'école maternelle sur tout le territoire, l'attribution des moyens nécessaires pour que chaque famille qui le souhaite puisse scolariser son enfant de deux à trois ans dans des conditions adaptées à cet âge d'entrée à l'école ;
- 7/-** l'exclusion des modes d'accueil collectif et individuel du champ d'application de la *Directive "Services"* et le maintien des établissements d'accueil collectif dans le champ public ou non lucratif.

Nous vous demandons de vous prononcer sur ces propositions et revendications. Quel projet comptez-vous développer, quelles mesures concrètes comptez-vous prendre en faveur d'une politique d'accueil de la petite enfance de qualité, au cours du prochain mandat présidentiel ?

## **Le Gouvernement persiste avec son honteux chantage « pénibilité/salaires » de la profession infirmière**

# *C'est aussi une attaque du droit des femmes*

**L**e gouvernement souhaite engager une démarche égalité femmes/hommes dans la Fonction publique, mais il fait tout le contraire en supprimant la reconnaissance de la pénibilité !

Il continue à supprimer le départ anticipé à la retraite de toute la filière infirmière de la Fonction publique hospitalière, en grande majorité des femmes. Pourtant, les conditions de travail n'ont pas changé : horaires décalés, nuits, week-ends, port de charges lourdes...

Le gouvernement a commencé par les infirmier-ères en 2011. Maintenant, il s'attaque aux infirmiers-ères spécialisé-es et aux cadres. Après, il pourrait l'étendre à d'autres catégories. Ensuite, il pourrait s'attaquer à toute la Fonction publique, aux professions à prédominance masculine, comme les policiers, les pompiers... sous prétexte d'égalité ? Alors que tous ces salarié-es ont une espérance de vie en bonne santé amputée de plusieurs années.

Les infirmiers-ères spécialisé-es de la Fonction publique hospitalière ont, à leur tour, « un droit d'option » jusqu'au 30 juin 2012, c'est à dire un choix « piégé » :

- \* un peu plus de salaire et partir plus tard à la retraite,
- \* ou être moins bien payé et partir plus tôt,

Puis, va venir le tour des cadres et des cadres supérieurs.

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

Pendant longtemps, la pénibilité du travail des femmes n'était pas 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 patients-es (actuellement l'article R. 4541-9 du Code du travail dispose que les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kg) !

Les métiers "féminins" sont autant marqués par la pénibilité physique ou mentale que les autres. Les **conditions d'emplois** des femmes représentent souvent des facteurs aggravant les conditions de travail, comme dans les maisons de retraites : postes peu qualifiés, emplois précaires (CDD, CDI instables, temps partiels subis, intérim).



### **La CGT ne lâchera pas... Toute la profession doit bénéficier d'un départ anticipé**

Le classement en catégorie active des infirmiers-ères, avec la possibilité d'un départ anticipé, n'est que le respect de la loi, pour pouvoir bénéficier d'une retraite en bonne santé !

### **La CGT a déposé une requête en Conseil d'Etat car la suppression de la pénibilité ne respecte :**

♦ **ni la loi** : Le Code des pensions civiles et militaires précise : « sont classés dans la catégorie active, les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature en est établie par décret en Conseil d'Etat ».

♦ **ni le principe d'égalité de la Constitution française** : Il n'existe aucune différence de situation de travail entre les infirmiers-ères de la catégorie A et ceux de la catégorie B qui ont conservé la catégorie active, ou entre les infirmiers-ères spécialisé-es.



**La CGT appelle les infirmiers-ères 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.**

# La loi HPST et la loi de financement de la Sécurité Sociale remettent en question le droit des femmes

*Continuons la mobilisation contre les fermetures de maternité, des centres d'IVG, et la diminution du financement pour l'éducation sexuelle...*

**L**e territoire français comptait 1379 maternités en 1975 et il en reste un peu moins de 540 en 2012. Le gouvernement avait commencé par fermer les petites maternités dans les zones peu urbanisées en raison, soi-disant, d'un nombre insuffisant d'accouchements.

De ce fait, dans certaines régions, les femmes doivent accoucher loin de leur domicile, ce qui n'est pas sans poser de problèmes pour l'accouchement, mais aussi pour le suivi des grossesses, des bébés et le suivi gynécologique des femmes (une femme sur 5 n'a pas de suivi gynécologique...).

Des luttes des usagers et des personnels, ainsi que des batailles juridiques, ont permis le maintien de certaines maternités, comme à Lannemezan, Valréas, Carhaix, Decazeville, Saint-Affrique...

**Le mouvement de fermetures**, de restructurations -concentrations **des maternités s'accélère au rythme de la mise en œuvre de la loi « Hôpital, Patients, Santé, Territoires »** (HPST) dans le contexte de réductions drastiques des budgets des établissements de santé. Maintenant, ce sont des établissements effectuant 2000 à 3000 naissances qui sont fermés ou menacés de fermeture, en particulier dans la région parisienne.

La maternité de Saint-Antoine vient de fermer, malgré plus de 2500 accouchements réalisés par an. L'agence régionale de santé (ARS) bloque le



projet de reconstruction de la maternité des Lilas. Les maternités des Bluets, Trousseau... sont aussi menacées de fermeture. Les partenariats public-privé se développent comme à Brive, Corbeil-Évry, rançonnant l'hôpital public. Bien souvent, les femmes ne peuvent plus choisir d'accoucher à l'hôpital public, comme dans les grandes villes où les hôpitaux publics ne reçoivent plus que les accouchements compliqués...

La tarification à l'activité (TZA) contraint les établissements à une course sans fin à la rentabilité. Payés au nombre de naissances réalisées, le tarif diminuant régulièrement, par conséquent le nombre de naissances doit encore augmenter. Les moyens en locaux, en personnels ne suivent pas. Les conditions d'accueil et d'accompagnement des familles se dégradent... Les sorties au 2ème ou 3ème jour sont en augmentation, les passages aux urgences et les ré-hospitalisations de l'enfant ou de la mère dans la semaine suivant la naissance aussi...



## Une maternité fermée : un centre d'interruption volontaire de grossesse (CIVG) fermé

Les fermetures des maternités s'accompagnent presque toujours de la disparition des centres d'IVG, limitant de fait le droit à l'avortement !

179 centres IVG ont fermé depuis 10 ans. Le dernier exemple en date est celui de Saint-Antoine, qui pratiquait pourtant environ 600 IVG/an. Il a fallu une lutte longue et dure à l'hôpital Tenon pour maintenir le centre. La direction de l'établissement a d'ailleurs entamé une procédure contre le secrétaire du syndicat CGT, à l'occasion de cette action.

## La loi de financement de la Sécurité sociale de 2012 compromet le droit à l'information et à l'éducation à la sexualité pour toutes et tous

L'Etat ampute de 20 % (500 000 €) le financement des Etablissements d'Information, de Conseil Conjugal et Familial (EICCF), alors qu'ils sont déjà sous-financés ! 4 personnes sur 5 habitent à plus de 100 km d'un centre de planning familial.

**Le Planning Familial appelle à signer une pétition :** <http://www.planning-familial.org/content/defendre-le-droit-linformation-et-leducation-la-sexualite-pour-toutes-et-tous-cest-maintenant>

## Propositions de la CGT :

**Le droit à décider d'avoir ou non un enfant doit être respecté et la loi sur l'IVG pleinement appliquée :**

- \* par la prise en charge à 100 % des moyens de contraception,
- \* par le renforcement de l'éducation sexuelle en direction des jeunes,
- \* par l'amélioration du nombre et de la qualité des centres d'accueil et d'interruption de grossesse.
- \* Les moyens de traitement de la stérilité et de la procréation assistée doivent être pris en charge à 100 % par l'assurance maladie.
- \* Le droit de disposer d'un congé de maternité d'au moins 24 semaines pour mener à bien une grossesse et accueillir dans de bonnes conditions le bébé.
- \* Pour les métiers à risque, la période de congés prénatale doit être allongée et les futures mamans doivent faire l'objet d'un suivi par la médecine du travail.
- \* L'examen prénatal mensuel doit pouvoir être pris sur le temps de travail et l'aménagement du poste et des horaires de travail doivent être étendus.
- \* Les congés pathologiques doivent être neutralisés (pas de jour de carence, pas de retard dans la carrière...)

## La CGT revendique

- l'arrêt des fermetures, la réouverture des maternités et des centres d'IVG nécessaires à un maillage territorial permettant à toutes les femmes d'y accéder dans des conditions satisfaisantes dans le cadre d'un service public. Il faut que soit réalisée une étude sur les conséquences des fermetures des maternités et des centres d'IVG sur des critères définis par les professionnels et les usagers,
- des mesures urgentes pour augmenter le nombre de professionnel-les de santé.

Chaque année le syndicat CGT du CH de Béziers (34) distribue une carte postale avec la photo d'une femme qui a fait avancer le droit des femmes. Cette année deux syndicalistes de la CGT sont à l'honneur !

**Madeleine Colin**, née en 1905, décédée en 2001, était une militante de la Fédération CGT des PTT. Lors du 30<sup>e</sup> Congrès de la CGT, en 1955, elle fut élue membre du Bureau confédéral. Elle a en charge la politique syndicale vers les femmes. Elle crée, dès sa prise de fonction, un organe mensuel syndical destiné aux femmes: *Antoinette*. Cette revue devint au fil des années un organe largement diffusé au sein des entreprises, abordant sous des angles novateurs, les questions féminines. Madeleine Colin quitte le bureau confédéral en novembre 1969, mais reste directrice d'*Antoinette*, jusqu'en 1975 : le magazine féminin de la CGT se trouvait, au seuil des années 1970, en adéquation avec les revendications du mouvement des femmes. En ce domaine, il devançait une évolution plus lente de l'ensemble de la CGT.



**Marie Couette**, née en 1898 et décédée en 1974, était une employée des PTT et militante de la Fédération CGT des PTT. Résistante, elle siégea à l'Assemblée consultative provisoire, installée en 1944. Lors du 26<sup>ème</sup> Congrès de la CGT en avril 1946, elle est élue au Bureau confédéral, et le quitte en novembre 1949.

En septembre 1944, la « prime insurrectionnelle » octroyée par le gouvernement provisoire aux militants salariés qui avaient participé au combat de la libération de Paris fut amputée de 10% de son montant en ce qui concernait les femmes. C'était conforme à l'usage et à la loi qui autorisait un abattement sur les salaires féminins. Mais Marie COUETTE et ses compagnes se saisirent de l'incident pour réclamer la suppression définitive de cette règle. La mobilisation fut immédiate : pétitions, délégations, articles incessants dans la presse syndicale et notamment dans la Vie Ouvrière (Journal de la CGT) qui, chaque semaine, offrit une large place à l'expression des militantes. La bataille dura presque deux ans mais aboutit à une victoire fondamentale : la signature par Ambroise CROIZAT, ministre du travail, de l'arrêté du 30 juillet 1946, portant la suppression de tout abattement sur les salaires féminins, c'est-à-dire selon l'expression de Marie COUETTE, la suppression du « salaire féminin ».

Enjeu essentiel, l'égalité des salaires, n'était cependant, pour Marie COUETTE, qu'un des objectifs dans son combat pour l'égalité et les droits des femmes.