

# BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ  
ACTION SOCIALE



Infos actualités fédérales  
sur site Internet : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)  
E-mail : [com@sante.cgt.fr](mailto:com@sante.cgt.fr)

NUMÉRO **2016/02**  
Lundi 25 janvier 2016

## FACE AU SCANDALE :

👉 **Des patrons de l'usine GOODYEAR** qui ont fait d'énormes profits et fait échouer tous les projets de reprise de l'entreprise, dont un projet de coopérative gérée par les salarié-e-s,

## FACE À L'IGNOMINIE :

👉 **Du Procureur et du juge complice** qui ont décidé d'infliger des peines de prison ferme alors que la direction de GOODYEAR a retiré sa plainte,

👉 **Des tribunaux bourgeois** qui emprisonnent les syndicalistes et rejettent chaque année 80% des procès-verbaux des Inspecteurs du travail pour infraction du patronat au Code du travail,

## FACE À LA HONTE :

👉 **De ce Gouvernement** qui, élu sur des valeurs de « gauche et de progrès social », ne recule devant aucun reniement (casse du Code du Travail, pacte de responsabilité, mesures antisociales, prolongation de l'état d'urgence) pour faire passer ses réformes contre les travailleurs-euses,

👉 **De ce gouvernement** qui, devenu courroie de transmission du grand patronat, veut installer la peur et l'insécurité chez les salarié-e-s pour mieux garantir la sécurité et les intérêts du capital, (la valeur d'exemplarité des sanctions et mesures est un message adressé à tous ceux qui oseraient s'y opposer : Air France, Molex, l'Inspectrice du travail face à Téfal sont des exemples forts des répressions subies par les militant-e-s CGT). Notre secteur n'y échappe pas.

## FAISONS PREUVE DE SOLIDARITÉ, DE DÉTERMINATION, MOBILISONS-NOUS !

La CGT ne se laissera pas intimider. La CGT refuse que la défense des intérêts et droits des salarié-e-s devienne un délit aux yeux de ce pouvoir qui prétend rendre justice dans le pays.

Parce qu'une justice qui place au rang de criminel-le le-la militant-e syndical-e qui lutte pour préserver les emplois pour garantir l'avenir de tous est une justice de classe que nous COMBATTRONS DE TOUTES NOS FORCES ! Alors, face à la répression syndicale et sociale, notre mobilisation doit s'intensifier.

Dans ce contexte, après la journée d'action du 26 janvier 2016 pour la revalorisation des salaires, **RÉPONDONS MASSIVEMENT À L'APPEL D'UNE GRANDE MANIFESTATION NATIONALE LE 4 FÉVRIER 2016** pour dénoncer les répressions, les discriminations syndicales et renforcer le droit à l'action collective ET syndicale.

Dès maintenant, individuellement, collectivement, organisons-nous pour participer, quelle que soit la forme, à toute initiative qui fera reculer patronat et gouvernement et imposer une réelle politique de progrès social.

**Sans attendre, SIGNEZ LA PETITION pour soutenir  
les salarié-e-s de GOODYEAR !**

<https://www.change.org/p/fran%C3%A7ois-hollande-l-appel-des-goodyear>

## SOMMAIRE

- ✓ Expression : "Le harcèlement, méthode de management trop souvent utilisée à l'hôpital" p.2
- ✓ Communiqué : "Prison ferme pour les GOODYEAR" p.3
- ✓ Tract psychologues 28 janvier p.4
- ✓ CCNT 66 : Compte-rendu Commission Paritaire de Négociation du 4/12/2015 p.5-6
- ✓ Invitation Journées Loi Santé p.7
- ✓ Invitation Journée de sensibilisation "Violences sexistes au travail" p.8



N° 2016/02 - 25 janvier 2016

**Fédération Santé  
Action Sociale**

263, rue de Paris - case 538 -  
93515 Montreuil CEDEX

Directrice de Publication :  
Amélie VASSIVIÈRE

**Imprimé par nos soins**

Périodicité : Hebdomadaire

N° commission paritaire : 0717 5 06 134

ÉDITO

## LE HARCÈLEMENT, MÉTHODE DE MANAGEMENT TROP SOUVENT UTILISÉE À L'HÔPITAL

EXPRESSION

Le drame récent survenu à l'hôpital Georges Pompidou était prévisible. La CGT constate une dégradation des relations sociales à l'hôpital depuis des années et est de plus en plus souvent sollicitée pour aider des médecins hospitaliers en difficulté. Nous avons clairement indiqué à la Ministre de la santé, dès sa prise de fonction, que globalement la situation à l'hôpital s'apparentait largement à celle connue à France Télécom-Orange en ce qui concerne la souffrance au travail et le harcèlement par la hiérarchie. Pour nous, les causes étaient clairement identifiées : d'une part, le renforcement des pouvoirs de la structure médico-administrative avec le directeur et le directoire, incluant le président de CME et les chefs de pôle, d'autre part, la politique d'austérité imposée à l'hôpital-entreprise producteur de soins renforcé par la loi HPST.

Pour la CGT, il ne s'agit pas de chercher des boucs émissaires, mais bien de remettre en cause un système à l'origine de la concentration des pouvoirs dans les mains de quelques personnes, sans aucun contre-pouvoir véritable. Un système autoritaire, en contradiction avec les valeurs humanistes qui fondent la médecine, où seule la performance individuelle compte, dans un contexte de concurrence, de « flicage » et d'objectifs avec obligation de résultats basée sur des critères uniquement financiers.

Par ailleurs, les directions d'établissement jouent trop souvent la carte de l'opposition entre les personnes, dans un contexte d'enjeux de pouvoir qui créent des situations d'une violence extrême. Cet état de fait est exacerbé dans les CHU où le fonctionnement trop souvent clanique aboutit à l'exclusion et au rejet de toute personne qui n'adhère pas au système mandarin, héritage suranné des ordonnances de 1958 (dites « Debré »), qui est aujourd'hui sclérosant et mortifère pour notre système de santé.

A l'hôpital, les médecins doivent être des salariés comme les autres, avec des devoirs mais aussi des droits qui puissent les protéger. Des réformes sont nécessaires et nous avons mis sur la table des propositions depuis de nombreuses années :

- Les structures de représentation des médecins, comme la CME, ne doivent pas fonctionner sur la base d'un système censitaire qui octroie une surreprésentation de droit aux responsables de structures. La démocratie doit être respectée : une personne égale une voix.
- Les médecins doivent être représentés au CHSCT

comme tous les salariés de l'hôpital par des collègues élus sur des listes syndicales.

- La médecine du travail doit être renforcée pour jouer pleinement son rôle en toute indépendance vis-à-vis des directions et des responsables médicaux de structures.
- La protection fonctionnelle doit être inscrite dans le statut des médecins hospitaliers au même titre que ce qui existe pour l'ensemble des agents publics et le Centre National de Gestion (CNG) doit assurer une assistance à tous les praticiens qui en font la demande.

Plus globalement, nous considérons que des réformes profondes sont nécessaires et que les différentes propositions d'audit, de dispositifs d'alerte, de meilleure définition des responsabilités managériales... ne sont que de la poudre aux yeux qui, au mieux, traitera transitoirement certains symptômes, mais ne guérira pas la maladie. L'hôpital doit redevenir un lieu de soin qui place le patient au centre de ses préoccupations, ce qui implique que les professionnels de santé, notamment les médecins, puissent travailler dans le calme et la sérénité. Ce projet doit primer sur les objectifs de production et de plans de retour à l'équilibre sans fin, qui constituent l'alpha et l'oméga de managers administratifs et médicaux utilisant les pires procédés d'un management autoritaire et sans âme.

Nous n'avons pas besoin aujourd'hui de nouvelles enquêtes, audits ou groupes de réflexion pilotés par de soi-disant experts pour trouver des solutions. Il faut écouter les professionnel-le-s de terrain qui sont attaché-e-s aux valeurs du service public et de l'intérêt général. Ce qui n'a pas été fait dans le cadre de l'élaboration de la Loi Santé qui aggrave toutes les tares contenues dans la loi HPST. C'est la raison pour laquelle nous demandons son retrait et l'élaboration d'une véritable réforme de notre système de santé répondant réellement aux besoins de la population en assurant aux professionnels des conditions d'exercice adaptées.

Il y a urgence avant que d'autres drames ne surviennent. Nous invitons toute personne se sentant en danger à nous contacter pour une aide immédiate.

Ce n'est que par l'action collective que nous pourrons faire évoluer la situation. C'est pourquoi, la CGT, à la différence des organisations catégorielles, sera toujours au service de l'ensemble des salariés, médecins et personnels hospitaliers, sans distinction.



## FÉDÉRATION CGT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### PRISON FERME POUR LES GOODYEAR : ATTAQUE CONTRE LE SYNDICALISME DE CLASSE ET DE MASSE

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale apporte tout son soutien aux 8 camarades condamnés injustement à 9 mois de prison ferme.

Face à un patronat déterminé, les salariés de Goodyear ont résisté pendant 7 ans contre la fermeture de l'usine d'Amiens-Nord. Après d'énormes profits, Goodyear a fait échouer tous les projets de reprise de l'entreprise, y compris la création d'une coopérative gérée par les salariés, ce qui a poussé à bout ces derniers.

Le gouvernement se comporte comme aucun autre précédemment, en criminalisant ceux qui défendent la justice et l'emploi. En effet, alors que la direction de Goodyear avait retiré sa plainte, c'est le parquet, dépendant du ministère de la justice, donc représentant le pouvoir public, qui a décidé de maintenir la demande de 24 mois de prison dont 12 mois fermes et de 5 ans de mise à l'épreuve.

Pour faire passer ses réformes contre les travailleurs, le gouvernement ne recule devant rien : casse du Code du travail, prolongation de l'état d'urgence et instrumentalisation de la Justice pour en faire une justice de classe.

La « valeur d'exemplarité » des sanctions est un message adressé à tous les salariés qui oseraient s'opposer au gouvernement et au patronat. Après Air France, l'Inspectrice du travail face à Téfal, les camarades d'Energie Paris ou les pressions subies par les militantes et militants CGT du secteur de la santé et de l'action sociale (Valérie, Frédéric, François, ...) le gouvernement et le patronat veulent installer la peur chez ceux qui résistent et luttent par l'action syndicale.

Dans le même temps, ce parquet qui emprisonne les syndicalistes, rejette chaque année 80% des procès-verbaux des inspecteurs du travail pour infraction du patronat au Code du travail.

**La CGT ne se laissera pas intimider. Notre syndicat est et restera un ennemi de l'austérité, de l'autoritarisme, et un défenseur de la liberté syndicale.**

**Face à la répression, la mobilisation syndicale doit s'intensifier dans un large front. Face aux attaques répétées, la meilleure réponse des salariés sera l'action collective, la mobilisation, la grève.**

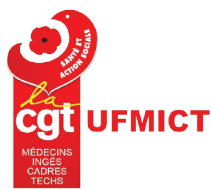
Dans ce contexte, la mobilisation du 26 janvier pour la revalorisation du point d'indice des agents et des salariés prend une dimension particulière. La Fédération Santé Action Sociale CGT s'engage résolument dans la réussite de la journée de grève du 26 janvier pour envoyer un message de résistance et de détermination à ce gouvernement.

Montreuil, le 15 janvier 2016

Case 538  
263, rue de Paris  
93515 Montreuil Cedex

01

Tél : 01.55.82.87.49  
Fax : 01.55.82.87.74  
E-Mail :  
sg@sante.cgt.fr



# Psychologues



28 JANVIER 2011 / 28 JANVIER 2016

## LE BILAN !

### GRÈVE DES PSYCHOLOGUES

➤ **Après 5 ans de mobilisation, où en sommes-nous ?**

➤ Nous avons obtenu le renforcement du jury en faveur des psychologues, la reconnaissance du temps FIR pour certains contractuels, l'augmentation temporaire du quota de passage à la hors classe (de 6 à 12%) et l'expérimentation institutionnelle d'une structuration.

#### **NON AU TOUT MÉDICAL !**

➤ En 2015, le Parlement rétablit la dimension psychologique dans la santé et instaure un projet psychologique d'établissement.

**Nous demandons que les psychologues soient les maîtres d'œuvre de ce projet psychologique.**

La psychologie doit être un autre axe organisateur que le médical et permettre une prise en charge et une reconnaissance de la dimension psychique des patients.

Depuis 2011, une circulaire met en chantier la structuration de la profession à titre expérimental jusqu'en mars 2016.

**Nous exigeons que cette expérimentation aboutisse à un texte réglementaire (décret) sur une organisation non hiérarchique de la profession.**

**MALGRÉ TOUT, EN 2016, C'EST TOUJOURS PRÉCARITÉ ET MALTRAITANCE !**

➤ **En 2011, 60% des psychologues sont contractuels dans la FPH. En 2016, l'application de la loi ANT n'en a titularisé que 10 %.**

➤ Exigeons l'organisation effective de concours réservés et la mise en place de comités locaux et régionaux ANT, comme la loi le prévoit. La loi ANT prorogée, c'est 2 ans de plus pour titulariser, mais c'est aussi 2 ans de plus pour faire perdurer la précarité !

➤ **En 2011 comme en 2016, les rémunérations des psychologues de la FPH n'ont pas évolué depuis 1991.**

➤ **Nous voulons une revalorisation de nos grilles, toujours en négociation au Ministère de la Fonction Publique dans le cadre du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).** Le quota de passage à la hors classe a été à nouveau réduit. Nous voulons la même progression de salaire pour tous, dans une grille linéaire et unique.

**PSYCHOLOGUES,  
FAISONS GRÈVE\* AVEC TOUS LES SALARIÉS  
JEUDI 28 JANVIER 2016 !**

\* Poser 1 heure peut suffire. Mais n'oubliez pas de vous déclarer gréviste et soyons surtout nombreux à le faire !



COMPTE RENDU CGT

COMMISSION PARITAIRE DE NÉGOCIATION  
vendredi 4 décembre 2015

**ORDRE DU JOUR :**

- *Approbation du relevé de décision de la CNPN du 1<sup>er</sup> octobre 2015*
- *Règlement intérieur et statut des négociateurs*
- *Politique salariale : proposition (à venir) d'avenant (CGT-FO-SUD)*
- *Prévoyance*
- *Complémentaire santé : conditions d'ancienneté (circulaire ACOSS)*
- *COPIL Santé : point d'étape*
- *Congés familiaux et exceptionnels (article 24) : avenant (à venir) concernant les jours rémunérés pour enfants malades (CGT-FO-SUD)*
- *Questions diverses*

➡ **APPROBATION DU RELEVÉ DE DÉCISIONS DE LA CNPN DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2015**

Le relevé de décisions est adopté à l'unanimité.

➡ **RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET STATUT DES NÉGOCIATEURS**

A nouveau, les employeurs nous annoncent leur volonté de réfléchir à cette question dans le cadre d'un « nouvel environnement conventionnel ».

La CGT revient sur les temps de préparation et de restitution qui doivent être comptabilisés comme du temps de travail effectif, et souligne, une fois de plus, l'iniquité du paritarisme, les syndicats employeurs se faisant notamment assister par des juristes.

L'Intersyndicale CGT, FO et SUD rappelle la nécessité d'intégrer ces nouveaux droits dans l'Article 8 (Exercice du droit syndical) de la Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966.

Les employeurs acceptent de donner de nouveaux droits temporaires pour inciter les organisations syndicales à se rendre aux réunions bilatérales prévues dans le cadre de la négociation du nouvel environnement conventionnel.

**La CGT rappelle aux employeurs qu'elle n'assistera pas aux réunions bilatérales, le seul lieu de négociation étant la CNPN et ré-insiste sur la nécessité d'intégrer ces nouveaux droits dans la convention collective.**

La CGT rappelle que des temps de préparation aux

réunions existent dans d'autres conventions collectives du secteur, comme par exemple dans la Convention Collective Nationale du Travail du 31 octobre 1951. Ces nouveaux droits ne seraient pas uniquement nécessaires dans le cadre des Commissions Nationales Paritaires de Négociations, il existe d'autres instances paritaires, telles que le CNOSS (Comité National de l'Organisation Sanitaire et Social), la CPC (Commission Professionnelle Consultative), etc.

L'Intersyndicale CGT, FO et SUD indique tour à tour que les temps de préparation, restitution et temps de trajet sont des points essentiels à prendre en considération dans le cadre d'un véritable dialogue social.

➡ **POLITIQUE SALARIALE : PROPOSITION D'AVENANT CGT-FO-SUD**

L'intersyndicale CGT, FO et SUD propose quatre avenants afin de favoriser une indispensable reconnaissance salariale (ex : augmentation de la valeur du point à 4 € et l'octroi de jours pour enfants malades...). Estimant que ces avenants sont à prendre en compte dans un cadre global, les employeurs interrogent les organisations syndicales sur leur stratégie revendicative. Pour eux, ces avenants ne seront jamais agréés par les pouvoirs publics au regard des budgets alloués.

La CGT et FO insistent et demandent de soutenir ces demandes dans leurs rencontres auprès du Ministère.

**La CGT dénonce la méthode employée** pour le chiffrage du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) dans la mesure où sa surévaluation restreint l'augmentation de la valeur du point.

Les questions relatives à ces quatre projets d'avenants seront remises à l'ordre du jour de la prochaine Commission Nationale Paritaire de Négociations (le 9 février 2016), alors que la Conférence salariale annuelle aura déjà eu lieu (le 4 février 2016). Même si les employeurs disent entendre la nécessité de revaloriser les échelons en dessous du SMIC, ils estiment ne pas pouvoir engager ces négociations sans augmentation de la masse salariale par la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale).

**La CGT précise que l'augmentation de la masse salariale ne signifie pas automatiquement une augmentation des rémunérations et indique, avec FO, que la création d'emplois dans le secteur ne doit pas reposer sur le gel de la valeur du point et la déqualification des professionnel-le-s.**

## ➡ PRÉVOYANCE

Les employeurs nous présentent l'**avenant 335** qui ne modifie pas les taux prévus dans l'avenant 332. Il remplace le terme de *désignation* par *recommandation des organismes assureurs* et il opte pour la mise en place d'un **fonds de solidarité**.

FO demande si l'avenant est amendable. Les employeurs répondent que c'est un document de travail qui sera mutualisé avec l'avenant 332.

Concernant l'avenant soumis à la signature, les organisations syndicales répondent que la proposition ne leur étant parvenue que la veille au soir, elles n'ont donc pas mandat pour le valider.

Les débats s'orientent sur les taux : cotisations et garanties ; le risque étant que les établissements puissent négocier en local des taux plus intéressants et sortent de la mutualisation.

**La CGT** recommande l'application d'un taux minimum de cotisation dans chaque structure.

FO regrette que ces échanges n'aient pas eu lieu en amont dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire, Technique et de Prévoyance (CNPTP) et indique qu'il doit y avoir une augmentation des provisions, dans la mesure où il y a une augmentation des frais de gestion.

Les employeurs nous informent que cet avenant doit être signé avant le 31 décembre 2015, sinon le régime de prévoyance ne pourra pas continuer à être appliqué en 2016.

**La CGT** déplore le *timing* imposé et le fait que les assureurs aient joué la montre et ainsi, fait pression sur les partenaires sociaux. Elle interroge également la responsabilité des employeurs quant aux conditions de travail et à la sinistralité. Pour FO, la politique salariale et la prévoyance sont dissociables dans la mesure où les salaires viennent alimenter le régime.

La CGT et FO estiment que cette question technique aurait dû être abordée en CNPTP.

Devant l'urgence, les employeurs proposent de mettre l'avenant à la signature et d'entamer des négociations par rapport aux taux de cotisation et aux garanties, d'ici au 31 décembre 2015.

## ➡ COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : CONDITIONS D'ANCIENNETÉ (CIRCULAIRE ACOSS)

La Circulaire ACOSS remet en cause les clauses instituant une ancienneté chez les salarié-e-s pour pouvoir bénéficier de la complémentaire santé.

Les employeurs proposent la suppression de la clause pour se protéger d'un risque de reclassement URSSAF, ce qui assouplira les cas de dispense dans le cadre des cotisations obligatoires.

FO est d'accord, car il ne voulait pas de conditions d'ancienneté.

SUD s'étant opposé à la complémentaire santé est d'accord.

La CFTC n'est pas contre le principe.

La CFDT est d'accord par rapport à la clause d'ancienneté, mais pas contre les dispenses.

La CFE-CGC est d'accord pour se prémunir contre tout risque de redressement URSSAF.

**La CGT** ne comprend pas l'inquiétude des employeurs, car tant que l'ensemble des textes légaux ne sont pas parus, elle ne voit pas où se trouve le risque. Les employeurs proposent la préparation d'un avenant qui sera à signer en fonction de l'urgence de la mise en conformité réglementaire. L'ensemble des organisations syndicales sont d'accord sur cette proposition.

## ➡ COPIL SANTÉ : POINT D'ÉTAPE

La CGT et FO souhaitent une distinction claire entre les points qui relèvent du COPIL (Comité de Pilotage) et ceux relevant de la CNPN, soulignant que l'objectif du plan d'action est bien la diminution des arrêts de travail.

La CGT et FO précisent que certains éléments ne relèvent pas du plan d'action, notamment en ce qui concerne la hausse des salaires et les taux d'encadrement qui doivent être traités en CNPN.

Les syndicats employeurs partagent l'idée avec les organisations syndicales de salarié-e-s que l'absence de document est préjudiciable et proposent que le Cabinet Technologia en soit chargé. Le contrat avec cet organisme arrivant à échéance au 17 décembre 2015, l'ensemble des partenaires sociaux est d'accord pour prolonger la collaboration.

Concernant la diffusion des résultats de l'enquête, les employeurs nous informent que ce travail a été transmis aux Groupes CHORUM et MALAKOFF MEDERIC.

Enfin, la question de l'accès aux aides financières de la prévoyance aux associations souhaitant mettre en œuvre le plan d'actions est facilitée et ce, afin d'améliorer les conditions de travail et donc de santé au travail. Comme le frein principal était l'obligation de renseigner la base consolidée (ce qui était bien trop complexe à faire), son abandon est adopté en séance.

➡ **Prochaine CNPN le 9 février 2016**, avec pour ordre du jour :

- Politique salariale,
- Avenants proposés + clause d'ancienneté par rapport à la complémentaire santé,
- COPIL santé,
- Prévoyance,
- Lettre sur le taux d'encadrement à destination des assureurs.



Journées d'étude

# Loi santé Mieux la comprendre pour la combattre et résister



**Mardi 16 février 2016**

9h00 – 18h30

**Mercredi 17 février 2016**

9h00 – 16h30

CGT Montreuil - Salle du CCN

## Programme

### Mardi 16 février 2016

**8h30** Accueil

**9h00** Introduction par Mireille Stivala, secrétaire générale de la Fédération et intervention de Denis Lalys, en charge des questions de protection sociale à la Confédération

#### DE 1945 A 2016 : UNE MISE EN PERSPECTIVES DES REFORMES DU SYSTEME DE SANTE

**9h30 – 10h30** De la solidarité à l'efficacité : 70 ans qui ont changé le paysage de la santé et de la protection sociale

Réaction de la salle

**10h45 – 12h30** Présentation de la loi de « modernisation de notre système de santé » et de ses objectifs politiques généraux

Débat avec la salle

#### LA LOI DE « MODERNISATION » DE NOTRE SYSTEME DE SANTE, LOIN DES BESOINS DE LA POPULATION

**14h00 – 15h30** Table ronde avec des grands témoins

**16h00 – 18h30** Groupements Hospitaliers de Territoires (GHT) : la nouvelle organisation des soins et le rôle des institutions représentatives du personnel

Débat et synthèse de la journée

**19h30** Initiative Culturelle (sous réserve)

### Mercredi 17 février 2016

#### IMPACTS DE LA NOUVELLE LOI SUR NOS CONTENUS PROFESSIONNELS

**9h00 – 10h30** L'impact de la loi Santé sur nos professions

Débat avec la salle

#### RESISTER ENSEMBLE CONTRE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI : LES OUTILS AU SERVICE DE LA LUTTE

**10h45 – 12h30** Nos propositions revendicatives en matière de politique de santé

Débat avec la salle

**14h00 – 16h15** Travailler et lutter ensemble dans la CGT pour mettre en place une politique de santé qui réponde aux besoins

Débat avec la salle

**16h15** Conclusions des deux journées par Mireille Stivala, secrétaire générale de la Fédération

En partenariat avec Emergences





Cette journée est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Commission confédérale femmes mixité

*Journée de sensibilisation et de formation*

## VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

### COMMENT AGIR ?

**Mercredi 3 février 2016**

suivie de la projection du film

« **Que justice soit nôtre** »

puis débat avec le réalisateur du film

Jean-Pierre Delépine

Merci de confirmer votre participation par mail à : [fem-mixite@cgt.fr](mailto:fem-mixite@cgt.fr)

Lieu

**Confédération CGT** – 263 rue de Montreuil 93516 Montreuil - Salle du CCN

### PROGRAMME

Matin

**Accueil à partir de 08h30 – début de la journée à 09h15 précises**

**Introduction** par Céline Verzeletti, bureau confédéral et Muriel Marcilloux, pilote de la commission femmes mixité de la Fédération Nationale Mines Energie

**Les violences contre les femmes : de quoi parle-t-on ?**

Ernestine Ronai, Présidente de l'Observatoire départemental de Seine-Saint-Denis et de la Mission Interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF)  
Séverine Lemièrre, Présidente de l'Association FIT Une femme un toit

**Les violences au travail : manifestations, conséquences, idées reçues**

Marylin Baldeck, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT)

Après-midi

**Nos responsabilités syndicales**

**Enjeux, moyens d'action, outils, revendications**

Les outils juridiques à mobiliser par les IRP : Anne Braun, responsable du secteur confédéral Droit, Libertés, Actions Juridiques (DLAJ)

Les accords égalité femmes-hommes et les actions à mettre en œuvre

Des exemples d'initiatives, dans le privé et le public :

UD du Jura, Fédération Santé et Action Sociale, Fédération Société d'Etudes...

**Conclusion** par Sophie Binet, pilote de la Commission confédérale femmes mixité

**Suivi du ciné - Débat à 17h**

« **Que justice soit nôtre** »

en présence du réalisateur du film Jean-Pierre Delépine

**Clôture de la journée - 19h**

