

Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2013 - n°72

Février 2013

8 MARS 2013

Journée internationale des droits des femmes

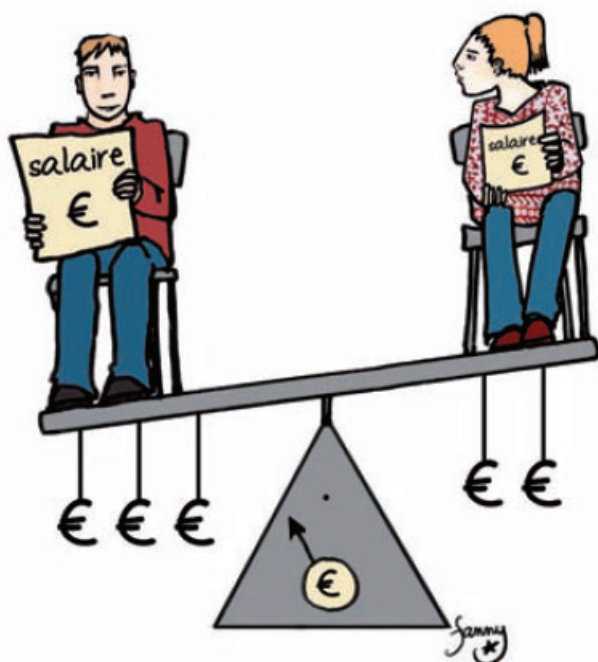
La journée du 8 mars nous rappelle que la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes, c'est tous les jours et tout au long de la vie ! C'est un défi qu'il faut relever continuellement.

Si des avancées ont eu lieu en 2012, comme la loi relative au harcèlement sexuel, l'accord sur l'emploi du 11 janvier 2013 représente un grave recul ! Contrairement à ce que disent la Ministre du droit des femmes et le gouvernement, c'est un véritable piège pour les femmes qui sont très largement majoritaires dans les emplois à temps partiel.

La CGT et FO (qui représentent plus de salarié-es que les trois organisations syndicales signataires) ont refusé de signer cet accord de régression de nombreux droits des salarié-es.

Appelons les femmes à rejoindre l'action dans toute la France en participant aux rassemblements, aux manifestations et aux arrêts de travail.

Profitons du 8 mars pour organiser des initiatives auprès des salarié-es, des retraitées, des syndiqué-es, et appelons les femmes à franchir le pas de la syndicalisation.





Égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction publique :

Une signature exigeante !

L'égalité professionnelle est un enjeu essentiel pour la CGT et pour les salarié-e-s quel que soit leur statut. Elle est reconnue en droit et inscrite dans la Constitution française. C'est donc une obligation pour les employeurs publics qui ont à ce titre un devoir d'exemplarité.

La CGT ne peut admettre que des inégalités perdurent dans la Fonction Publique. Elle porte depuis longtemps des exigences revendicatives fortes dans les trois versants (État, Hospitalière, Territoriale).

Les négociations ouvertes en septembre 2012 par la Ministre de la Fonction publique ont abouti, en février, à un protocole d'accord que la CGT a décidé de signer.

En effet, de nombreuses revendications CGT ont été retenues dans le texte final, notamment :

- Une démarche intégrée de l'égalité : toutes les concertations et négociations devront prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle. Le rôle des Institutions Représentatives des Personnels (IRP) est reconnu et consolidé.
- Le rapport de situation comparée (RSC) sera enfin obligatoire (loi de 1983) pour les trois versants et à tous les niveaux : Interministériels, ministériels, directionnels, établissements et collectivités. Il permettra un diagnostic précis.
- La suppression des inégalités salariales devra être effective par tous moyens : le recrutement, le déroulement de carrière, la formation, la promotion, et par un travail sur les filières à prédominance féminine où les qualifications sont bien souvent sous-valorisées.
- L'articulation vie privée / vie professionnelle devra être facilitée par des politiques sociales mises en œuvre dans les trois versants (petite enfance, crèche, logement, transport, perte d'autonomie).

Cependant, malgré l'insistance de la CGT, le protocole manque d'ambition sur l'action sociale, la santé au travail et la reconnaissance de la pénibilité. La question importante des inégalités de pensions a été renvoyée à la concertation retraite 2013. Enfin, le Ministère a refusé de prendre des mesures plus contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole.

C'est pourquoi, pour la CGT, ce protocole n'est qu'une première étape. Par sa signature, la CGT entend bien agir avec les salarié-e-s pour mettre sous contrôle les employeurs publics. L'égalité professionnelle est bien l'affaire de toutes et tous et appelle des réponses encore plus fortes et plus ambitieuses.

Montreuil, le 19 février 2013



Pour les femmes en 2013 : des droits nouveaux, pas des reculs !

L'accord sur l'emploi du 11 janvier 2013 est un véritable piège pour les femmes ! D'après le Gouvernement et les organisations signataires (Medef, CGPME, UPA, CFTD, CFE-CGC et CFTC), l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 serait une avancée pour les femmes. **Attention, c'est un piège !**

C'est en fait plus de latitude aux entreprises pour licencier, plus de flexibilité au détriment des salariés, les femmes comme les hommes seront concernés. Parce qu'elles sont plus nombreuses dans les emplois précaires et à temps partiel, les femmes seront encore plus touchées.

Contrairement à ce que dit le gouvernement, la modulation du temps de travail est accentuée par de nouvelles dispositions dont l'impact sur la vie privée est extrêmement lourd, en désaccord même avec les textes européens.

L'introduction d'un seuil horaire de 24h pour les temps partiels est présentée comme une mesure positive mais des exceptions et des dérogations nombreuses sont prévues et/ou pourront être négociées dans les branches. Les étudiant-e-s de moins de 26 ans, les salarié-e-s dont les employeurs sont des particuliers ne sont pas concernés ; des dérogations individuelles à la demande des salarié-e-s sont prévues. Mais des pressions de la part des patrons risquent d'être très fortes ! Enfin, le calcul de la durée du travail peut se faire sur toute l'année, ce qui réduit de beaucoup la portée du seuil horaire de 24h et peut même conduire à ce qu'il n'y ait aucune majoration de la rémunération.

Le dispositif de majoration des heures complémentaires est discriminatoire

L'accord prévoit que les heures complémentaires seront majorées de 10 % dans la limite d'1/10 d'heure au-delà de

Le temps partiel concerne majoritairement des femmes (82 % soit 3,3 millions de femmes), est devenu la norme dans certains métiers (la majorité des caissières, 76 % des femmes de ménages et des emplois de service à la personne).

Cette forme d'emploi se propage y compris dans la fonction publique, et même parmi des professions très qualifiées : téléopératrices, techniciennes de laboratoire, psychologues

Il est aussi caractérisé par des formes d'emploi précaires et d'horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation vie professionnelle / vie personnelle. Il est aussi massivement mal rémunéré : les femmes représentent 80 % des très bas salaires, à temps partiel dans 74 % des cas, avec des ressources inférieures à 800 € par mois. Et dans bien des cas, le niveau de pension de retraite ne fera que creuser les écarts.

Il explique pour moitié les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. C'est un résultat qui ne doit rien au hasard : les dispositifs d'allègements de cotisations sociales mis en œuvre à compter de 1992, et renforcés en 1996, ont conduit à une accélération brutale du recours au temps partiel, trop souvent subi.

la durée contractuelle, puis de 25%. Ces taux sont inférieurs à ceux qui s'appliquent aux heures supplémentaires pour les temps pleins (respectivement 25 et 50 %). De plus, des accords collectifs dérogatoires pourront prévoir des taux encore inférieurs. **C'est une discrimination indirecte contre les femmes.**

Alors que l'on ne pouvait plus signer d'accords de temps partiel modulé depuis le 22 août 2008, l'ANI réintroduit de la flexibilité, il la renforce et l'organise. ■



La CGT propose de :

◆ **Renchérir le coût du travail à temps partiel** contraint, ce qui permettrait de renverser la logique d'incitation qui défie le bon sens, de pénaliser les entreprises qui en font un mode de gestion permanent. Deux formes de renchérissement sont envisageables et doivent être discutées :

→ *Une majoration des cotisations des employeurs profiterait également à la protection sociale. La possibilité de cotiser sur la base d'un temps complet est offerte aux entreprises depuis 2003, mais cette faculté est restée sans suites, faute d'obligation.*

→ *Une compensation pour les salarié-e-s concernées : le temps partiel est clairement associé à la précarité et aux autres « formes flexibles d'emploi ». Pourquoi ne pas renforcer par des primes de précarité les droits des salarié-e-s contraint-e-s au temps partiel alors que c'est le cas pour les contrats à durée déterminée et d'intérim ?*

◆ **Renforcer les droits sociaux pour les contrats courts** : supprimer la notion de « prorata temporis » pour tous les temps partiels (droit à la formation, protection sociale, droit social et syndical...). Garantir un seuil des 24h hebdomadaires, sans dérogation, pour assurer le franchissement de la barre des 200 heures trimestrielles et des 800 heures par an pour la maladie et la retraite.

◆ **Possibilité de passage à temps complet** pour toutes les personnes en temps partiel contraint.

- Pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie en proportion. Interdiction de la modulation pour le travail à temps partiel.

◆ **Toute heure complémentaire doit être majorée**, à 25 % puis à 50 %, comme le préconise la Cour de justice européenne.

De nouvelles négociations vont s'ouvrir ou sont en cours sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle, sur l'indemnisation du chômage, sur les retraites. La CGT va continuer à y porter ses exigences sur l'égalité professionnelle.

Pourtant, depuis juin 2012 des avancées sont à noter : Une nouvelle loi contre le harcèlement sexuel ; des engagements pris par le comité interministériel pour combattre le sexisme et les préjugés sexistes ; un nouveau décret sur l'égalité professionnelle paru le 18 décembre 2012 imposant une négociation sur les rémunérations, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

Pour la CGT, il est impossible de reculer, la loi sur l'emploi ne peut pas reprendre cet accord tel quel ! Tout projet de loi doit faire l'objet « d'une étude d'impact sur le genre », nous exigeons que ce principe, introduit par la Ministre des droits des femmes, soit appliqué maintenant !

**5 mars/ 8 mars 2013 :
Mobilisons-nous toutes et tous
Pour l'Égalité
entre les Femmes et les Hommes**



Bulletin de contact et de syndicalisation



Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

Nom:.....

Prénom:.....

Entreprise (nom et adresse) :

Adresse:.....

Code Postal : Ville :

E-mail :

A retourner à : Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX

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

Renforcement du dispositif des négociations égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé

La Direction Générale du Travail a publié une circulaire du 18 janvier 2013 sur les conséquences des aménagements législatifs et réglementaires intervenus à l'automne 2012 pour renforcer l'effectivité du dispositif en faveur de l'égalité femmes-hommes. C'est une obligation pour les employeurs !
Demandons d'ouvrir des négociations dans tous les établissements, groupes et chambres patronales (www.wk-rh.fr/actualites/upload/Circulaire-DGT-1-18-janvier-2013.pdf)

Priorité à la négociation collective

En application de la loi du 26 octobre 2012, « portant création des emplois d'avenir », l'employeur doit en premier lieu ouvrir la négociation collective et ce n'est qu'à défaut d'accord collectif qu'il peut établir unilatéralement un plan d'actions.

Dans les entreprises de 300 salarié-es et plus, le recours au plan d'actions n'exonère l'employeur de la pénalité financière qu'en cas d'échec des négociations sur l'égalité entre femmes et hommes, ce défaut d'accord devant être attesté par un **procès-verbal de désaccord** (Code du travail : art. L. 2242-5-1).

Augmentation du nombre de domaines d'actions

Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 « relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », augmente le nombre de domaines d'action à prévoir dans l'accord ou le plan égalité.

Les accords collectifs ou plans d'actions doivent fixer des **objectifs de progression**, des actions permettant de les atteindre et des **indicateurs chiffrés** pour les suivre sur un **nombre minimal de domaines d'actions** (articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du travail). Le décret du 18 décembre a porté ce nombre minimal à :

- 3 pour les entreprises de moins de 300 salariés (au lieu de 2)
- 4 pour les entreprises de 300 salariés et plus (au lieu de 3)

Par ailleurs, la **rémunération** effective doit désormais être retenue parmi les domaines d'actions.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux accords

ou plans en cours à la date de publication du décret (soit le 19 décembre 2012), **mais le seront lors du renouvellement** de ces derniers, et au plus tard trois ans après leur conclusion pour les accords collectifs, et un an après leur mise en place en ce qui concerne les plans d'actions. L'entreprise peut bien-sûr ouvrir à tout moment des négociations pour intégrer ces nouveaux domaines dans l'accord déjà conclu.

Incidence du rapport de situation comparée

Si le Rapport de Situation Comparée (RSC) sert de base dans la négociation, le plan d'actions unilatéral doit être cohérent avec les objectifs et mesures retenus dans le RSC, **sans être confondu avec lui** sur la base du diagnostic établi par le RSC. Le plan d'actions présente la démarche dynamique et concrète dans laquelle l'entreprise va s'inscrire pour établir sa stratégie globale afin de résorber les inégalités.

La production d'un RSC n'exonère pas de la pénalité l'employeur non couvert par un accord collectif ou un plan d'actions unilatéral.

Dépôt des accords et plans d'actions

Les accords et les plans d'actions doivent être déposés auprès de

la **DIRECCTE** (Inspection du Travail) dans le ressort de laquelle ils ont été conclus (généralement, le siège de l'entreprise ou du groupe), en **deux exemplaires**, dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique. Cette **obligation de dépôt** s'impose, pour tous les nouveaux plans d'action mais aussi pour ceux qui ont été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2012.



« A travail de valeur égale, salaire égal »



Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes perdurent aussi bien dans le privé que dans la Fonction publique. La plupart du temps on raisonne à poste égal, mais la loi précise pourtant que l'on doit raisonner à poste de valeur comparable.

Les salariées femmes doivent percevoir la même rémunération que leurs collègues masculins, même si elles ne font pas le même travail, mais que ce travail a la même valeur, ou même si elles font un travail comparable, mais n'ont pas les mêmes diplômes.

Dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale ce sont bien

souvent les filières administratives et soignantes très féminisées qui ont des rémunérations inférieures à celles de la filière technique largement masculine.

L'application concrète du principe « un salaire égal pour un travail de valeur comparable », est une revendication importante pour revaloriser les salaires des femmes.

Le droit

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (Article L.3221-2 du Code du travail)

Cette règle, légale depuis une loi de 1972, est affirmée par l'Organisation Internationale du Travail (Traité de 1919 et Convention n° 100 de 1951) et par le Traité de Lisbonne sur le fonctionnement de l'Union Européenne (art.157)

« 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 » (Art. L.3221-4 du Code du travail)

voir fiche du Défenseur des droits qui doit publier une brochure pour le 8 mars 2013 sur la notion à travail de valeur égale, salaire égal : http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/promotion_de_%20legalite/progress/fiches/cnil_fiche_n14.pdf

Un exemple de non-reconnaissance des qualifications

Les emplois de la filière entretien dans les services de soins sont en majorité occupés par des femmes, ils correspondent au grade d'Agent des Services Hospitaliers qualifiés (ASHQ) dans la Fonction publique hospitalière

(FPH). Le métier a évolué : recrutement par commission d'audition, protocole d'hygiène à suivre, bio-nettoyage, traçabilité obligatoire...

Actuellement les ASHQ sont recrutés dans les établissements avec des diplômes : BEP bio-nettoyage, BEP sanitaire et social, mais aussi BAC PRO entretien. Mais ces agents intègrent pour leur rémunération l'Echelle 3, réservée aux personnes sans qualification ! Un agent qui possède un CAP OU BEP électricien, plombier... dans la filière technique est recruté en échelle 4, comme cela doit être. Les CAP BEP n'ont ils pas la même valeur ? Comment expliquer que pour les postes occupés en majorité par des femmes, le diplôme n'est pas reconnu de la même façon que pour les postes occupés en majorité par des hommes comme l'exige la loi.

Les ASH sont les seul-es agent-es de la Fonction publique à être bloqué-es en échelle 3 toute leur carrière, avec toutes les conséquences induites sur les salaires et le montant des retraites !

La proposition émise par certains d'intégrer les ASH sur la filière technique, afin de dérouler en échelle 4-5-6, permettrait de continuer à laisser penser que la qualification des ASH de la filière soins n'existe pas !!! Les conséquences seraient : la non-reconnaissance de la pénibilité avec les horaires postés et donc la perte de la catégorie active (5 ans de plus pour ouvrir ses droits de départ en retraite et pour avoir l'annulation de la décote, et aussi la suppression de la majoration de durée d'assurance).

La CGT est opposée à l'externalisation de l'activité de nettoyage, qui ne va pas dans le sens de la qualité des soins.

L'ASH a une place importante au contact des patients et dans l'équipe de soins, en particulier dans la lutte contre les infections nosocomiales.

De même dans le secteur privé les agents d'entretien doivent être reconnus comme des emplois qualifiés.

Au moment où le gouvernement annonce que l'égalité professionnelle dans la est une priorité, celui-ci doit permettre immédiatement aux ASH d'être reclassé-es en échelle 4, et les employeurs du privé doivent reconnaître la qualification de ces emplois. ■

Impact différencié du travail sur la santé des femmes et des hommes

En 2008, selon les statistiques de la CNAM-TS, les accidents du travail subis par les femmes représentent 28,5% des 700 000 accidents du travail.

En 2008, sur 45 000 déclarations de maladies professionnelles, 48,6% concernaient des femmes.

En sept ans, leur nombre a augmenté de 125%, contre 62% pour les hommes. Les troubles musculo-squelettiques, en particulier, tendent à se généraliser. Les enquêtes épidémiologiques révèlent un niveau de tension et de stress au travail supérieur de 40% à 50% pour les femmes.

Travail de nuit des femmes et cancer du sein

En ce qui concerne le travail de nuit, plusieurs hypothèses ont été avancées pour expliquer les associations observées entre le travail de nuit et le cancer du sein : l'exposition à la lumière durant la nuit qui supprime le pic nocturne de mélatonine et ses effets anti-cancérogènes ; la perturbation du fonctionnement des gènes de l'horloge biologique qui contrôlent la prolifération cellulaire ; ou encore les troubles du sommeil pouvant affaiblir le système immunitaire.

Les chercheurs de l'INSERM ont donc examiné l'impact du travail de nuit sur la santé des femmes dans une grande étude de population effectuée en France entre 2005 et 2008. Ils ont étudié le parcours professionnel (incluant chaque période de travail de nuit) de 3000 femmes qui avaient travaillé de nuit à un moment quelconque de leur carrière. Le risque de cancer du sein était augmenté d'environ 30 % chez les femmes ayant travaillé de nuit, par rapport aux autres femmes. Cette augmentation du risque était particulièrement marquée chez les femmes ayant travaillé de nuit pendant plus de 4 ans, ou chez celles dont le rythme de travail était de moins de 3 nuits par semaine, impliquant des décalages de phase plus fréquents entre le rythme de jour et le rythme de nuit.

Les effets de genre des conditions de travail

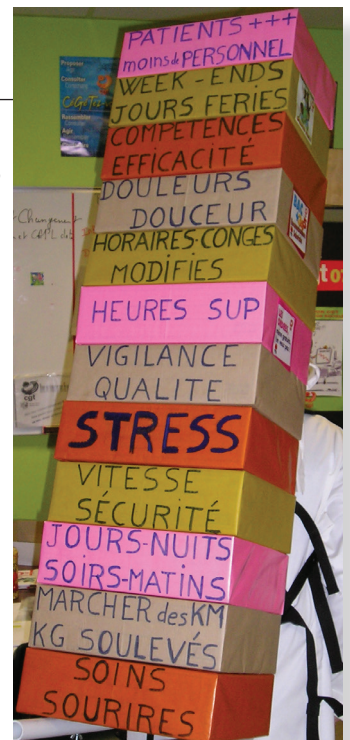
Quatre types d'effet de genre sont dégagés :

⇒ La double ségrégation qui porte sur la distribution des emplois et sur celle des tâches au sein d'emplois pourtant mixtes. Cette répartition sexuée est due à des éléments objectifs de conditions de travail, qui excluent les femmes et les protègent aussi de certaines contraintes, comme le port des charges lourdes. Elle s'explique aussi par les stéréotypes de sexe, qui renvoient à des représentations de métiers, mais qui n'ont parfois rien à voir avec la difficulté réelle du travail.

⇒ L'organisation des temps de plus en plus en flux tendus est pénalisante pour les salariés qui cumulent d'autres activités, qu'elles soient familiales, personnelles ou professionnelles (deuxième emploi).

⇒ Les conditions de travail des femmes souffrent d'une certaine invisibilité. Ce qui conduit, notamment, à occulter la pénibilité et les charges physiques, mentales et émotionnelles des emplois qui les mettent en situation de relation avec le public/client/patient.

⇒ Les contraintes, comme certains rythmes de travail ou certaines exigences d'ancienneté ou de disponibilité, privent les femmes d'évolution dans leur emploi. La répétitivité du travail et le manque de perspectives de carrière font que les femmes, notamment au plus bas niveau de qualification, restent attachées au poste qu'elles ont occupé à leur entrée dans l'entreprise, et c'est cela même qui est générateur d'usure professionnelle.



Nous voyons bien que notre secteur est fortement impacté par toutes ces questions.

Plusieurs facteurs :

Secteur fortement féminisé, temps de travail atypiques, travail de nuit, utilisation de produits dangereux, charges physiques, mentales et émotionnelles des emplois, puisqu'en situation de relation avec le public ou le patient.

Comment agir ?

⇒ Obtenir d'inscrire l'action en faveur de la mixité des emplois et des tâches dans

les plans d'action de prévention ou accords égalité.

⇒ Aménager les temps de travail qui doit explicitement viser à une bonne articulation entre vie familiale et personnelle.

⇒ Améliorer la prise en charge de la période de la maternité avec un volet des accords égalité professionnelle d'entreprise qui y sont dédiés.

⇒ Reconnaître la pénibilité des travaux pénibles par un départ anticipé à la retraite



« Promouvoir la place des femmes dans la CGT »

La Fédération CGT Santé et Action sociale, soucieuse d'être une organisation syndicale à l'image des salarié-es, a commandé une étude IRES (Institut de Recherche et d'Etudes Sociales), à la disposition des organisations syndicales, pour mieux connaître les freins à la prise des responsabilités par les syndiquées. Cette étude a été réalisée par une équipe de sociologues à partir d'un questionnaire auprès des participant-es au congrès fédéral de Toulouse et des interviews de militant-es.

Ce travail a permis de faire des propositions d'actions, résumées dans le livret « **Promouvoir la place des femmes dans la CGT** ». Le but n'est pas d'imposer des modèles de comportement aux femmes et aux hommes, ni de promouvoir la guerre des sexes !

Il s'agit de promouvoir activement des exemples de bonnes pratiques et de prendre des dispositions pour que les femmes puissent accéder à toutes les instances de décision syndicale, et de donner envie aux salariées de se syndiquer et de militer.

<http://www.cgt.fr/Egalite-Femmes-Hommes-.html>

Débattre de la place des Femmes dans nos syndicats et dans les USD, dans la CGT...

Notre fédération s'adresse à ses organisations afin que des débats soient organisés à tous les niveaux de nos structures : syndicats, USD, région, interpro... :

Profitions du 8 mars ou d'un autre jour pour en débattre. Des camarades du collectif fédéral « femmes-mixité » se tiennent à votre disposition pour l'animation de débats.

Demande pour organiser un débat sur :

« Promouvoir la place des femmes dans la CGT »

Nom :

Prénom :

Représentant : usd Syndicat Région :

Sollicite la fédération pour animer un débat à partir de la recherche IRES et des propositions fédérales pour promouvoir la place des femmes dans la CGT.

Souhaite qu'un-e camarade du collectif fédéral Femmes-mixité me contacte dans les prochaines semaines pour organiser un débat.

Mes coordonnées :

Adresse mail :

N° de mobile :

Chaque syndicat de la fédération santé action sociale a reçu un livret, mais il est possible de commander des livrets supplémentaires.

Tarifs : -1 exemplaire : 3, 50€ frais de port compris

-5 exemplaires : 17€ frais de port compris

- 10 exemplaires : 33€ frais de port compris

- 50 exemplaires : 160€ frais de port compris

- 100 exemplaires : 300€ frais de port compris

Bulletin de commande de livrets « Promouvoir la place des femmes dans la CGT »

Syndicat /USD

Adresse :

Passer commande du livret « **Promouvoir la place des femmes dans la CGT** » de : exemplaires, accompagné du chèque de règlement

Retraites : des revendications spécifiques pour les femmes

En 2010, les femmes ont été nombreuses dans les luttes contre la réforme des retraites, injuste et inadmissible, imposée par le gouvernement. Le débat sur les retraites a mis tout particulièrement en exergue l'inégalité des femmes face à ce sujet.

Les récentes réformes comme celle de 2010, très régressives pour les salarié-es et retraité-es, n'ont toujours pas assuré le financement pérenne des retraites. Elles ont touché particulièrement les femmes, allongeant la durée de cotisations, reportant l'âge de départ pour le taux plein, remettant en question les droits familiaux, qui sont pourtant une mince compensation pour les femmes au vu des écarts des pensions de retraite ! Le minimum garanti a été remis en cause pour les fonctionnaires, c'est une majorité de femmes qui le touchent !

Pour une retraite décente, il faut commencer par des salaires décents

La non-reconnaissance des qualifications des métiers à prédominance féminine dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale, ne permet pas d'obtenir des rémunérations correctes.

Dans les hôpitaux, par exemple, les ASHQ, en grande majorité des femmes, touchent des salaires de misère... Elles commencent au SMIC avec un salaire de 1430,22 euros brut, et au bout de 18 ans d'ancienneté elles parviennent à l'échelon 7 soit 28 euros de plus !!! Et on sait que les fonctionnaires qualifié-es de nanti-es, tirent les salaires du privé...

Chiffres du PLFSS 2013 (Plan de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale)

- La pension totale des femmes ne représentait en 2010 que 72,3 % du montant perçu par les hommes.
- La pension moyenne de droit direct des retraité-es de la génération 1944 âgés de 66 ans s'élevait à 1 627 euros en moyenne pour les hommes et 1 012 euros pour les femmes. L'écart reste donc important malgré une hausse du niveau de retraite ayant augmenté plus rapidement pour les femmes (+ 16,7 %) que pour les hommes (+ 7,9 %) entre les générations 1938 et 1943.

Les femmes représentent ainsi environ les deux tiers du flux de pensionnés portés au minimum contributif.

Rapport IGAS 2013 sur le coût des maisons de retraite

Un résident-e en maison de retraite doit payer en moyenne de sa poche 2.200 euros par mois (toutes dépenses confondues)



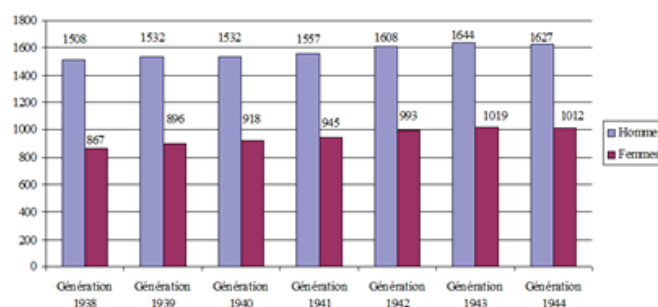
Une simulation de la CNAV (caisse de retraite de base du secteur privé) montre au global que la convergence des salaires des femmes vers ceux des hommes générerait davantage de ressources que de dépenses sur la période allant de 2012 à 2050 !

Le gouvernement a annoncé une nouvelle concertation sur les retraites, l'ouverture serait imminente. La réforme de 2010 avait prévu en 2013 un débat sur une réforme systémique avec une retraite à points ou à comptes notionnels. Ces systèmes sont très contributifs, c'est à dire que les pensions versées dépendent beaucoup plus des cotisations versées, que notre système actuel par annuités, plus solidaire. Les femmes qui ont des bas salaires et des carrières ininterrompues risquent de voir encore leur pension diminuer.

Nous devons relever le défi et mener la lutte pour que les femmes puissent bénéficier d'une retraite pleine et entière et de salaires décents.

Informons les salarié-es des propositions de la CGT pour assurer une retraite décente à toutes et à tous !

Montants mensuels moyens des pensions de droit direct tous régimes à 70 ans (en euros 2010)



Source : annexe 1 (PQE «Retraite») au PLFSS pour 2013



Stopper l'arrêt des fermetures des maternités de proximité : une urgence pour le droit des femmes et pour la Santé publique

Le bilan des fermetures des maternités est lourd et le processus continue !
Le territoire français comptait 1379 maternités en 1975 et il en reste un peu moins de 530 en 2013...

Les gouvernements ont commencé par fermer les petites maternités dans les zones peu urbanisées en raison d'un nombre insuffisant d'accouchements. De ce fait, les femmes doivent accoucher dans certaines régions loin de leur domicile, ce qui n'est pas sans poser de problèmes pour l'accouchement, mais aussi pour le suivi gynécologique des femmes, des maternités et des bébés.... Aucune étude sérieuse n'a montré que les petites maternités étaient dangereuses, en revanche nous savons aujourd'hui que les hôpitaux de trop grande taille dysfonctionnent du fait de la logique productiviste qui les gouverne.



Une maternité fermée = un centre d'interruption volontaire de grossesse (CIVG) fermé : 179 centres IVG ont fermé depuis 10 ans.

Le processus de fermeture s'est accéléré, avec la mise en oeuvre de la loi HPST (Hôpital Patient Santé Territoire) dans le contexte de réductions drastiques des budgets des établissements de santé avec des restructurations-concentrations. Maintenant ce sont des établissements effectuant 2000 à 3000 naissances qui sont aussi fermés ou menacés de fermeture,

en particulier dans la région parisienne **comme à l'Assistance publique des hôpitaux de Paris...** Plus de 40 % des accouchements se font aujourd'hui dans des maternités qui assurent annuellement plus de 3500 accouchements. Bien souvent ce sont des maternités dites de niveau III, réservées en priorité aux grossesses difficiles. Ces établissements, véritables « usines à bébés », sont débordés par l'afflux de patientes. Les moyens en locaux, en personnels ne suivent pas. Les conditions d'accueil et d'accompagnement des familles se dégradent... Les femmes sont renvoyées chez elles beaucoup trop rapidement après leur accouchement... Une enquête est en cours sur le décès d'un nourrisson en ce début d'année. Pour la fédération CGT santé action sociale nous n'avons pas besoin d'enquête administrative pour essayer une fois de plus de faire porter la « faute » sur des personnels débordés. Un manque de lits, cela s'appelle un « défaut de moyens », et la responsabilité en est imputable aux Pouvoirs publics qui doivent assumer leurs responsabilités.

En ce début 2013 de nombreux professionnel-les et citoyen-nes sont en lutte pour maintenir l'activité des maternités.

La CGT appelle à soutenir les actions : Vire, Ambert, Valréas, Les Bluets, Tenon...

Propositions de la CGT :

- ⇒ L'arrêt immédiat 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
- ⇒ Des mesures urgentes pour augmenter le nombre de professionnels de santé
- ⇒ 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 à disposer d'un congé de maternité d'au moins 24 semaines pour mener à bien une grossesse et accueillir dans de bonnes conditions son 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 doit être étendu. Les congés maladie concernant un état de grossesse doivent être neutralisés (pas de jour de carence, pas de retard dans la carrière, pas de gel de note...).

Les femmes et la crise en Europe

Les politiques d'austérité mises en place en Europe font payer la crise aux salariés-es, retraité-es, chômeurs et chômeuses, en épargnant les responsables de la crise que sont les grandes banques et la finance. En ignorant les effets différenciés de la crise sur les femmes et les hommes, non seulement rien n'est fait pour corriger les inégalités qui perdurent, et en ne prenant pas en compte cette analyse, la situation risque de s'aggraver.

La crise touche plus particulièrement les femmes de par leur place sur le marché du travail

En France, on observe une sur-représentation des femmes dans les emplois informels, précaires et à bas salaires et une sous-représentation à tous les niveaux du processus de décision dans le domaine économique : **50,6% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles** (les femmes représentent 99% des assistants maternels et 98% des secrétaires).

Les femmes sont les premières concernées par l'insécurité et la précarité dans l'emploi : les femmes représentent 82% des salariés à temps partiels, 11% des femmes salariées occupent un Contrat à Durée Déterminée, contre 6% des hommes, tous secteurs confondus.

Le taux de chômage des femmes a dépassé celui des hommes en 2010

L'accroissement du travail à temps partiel a été utilisé comme variable d'ajustement. La crise a entraîné la multiplication des contrats précaires, aux horaires courts et de très bas salaires qui concernent majoritairement les femmes. Cette observation peut se faire au niveau mondial.

Le gel des salaires a des conséquences plus graves chez les salarié-es à bas salaires, qui peuvent basculer facilement dans la pauvreté. Or les femmes sont sur-représentées dans les emplois à bas salaires, et dans les emplois informels notamment pour les femmes immigrantes. Les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires, et le temps partiel favorisent des embauches sans reconnaissance des qualifications.

L'augmentation de la précarité et de la pauvreté touche aussi bien les personnes en emploi comme hors emploi. Mais la pauvreté féminine reste dissimulée dans les statistiques européennes.

En France, les organisations humanitaires relèvent une part croissante de femmes dans les personnes en situation de pauvreté et en particulier les jeunes mères seules en emploi précaire.

Une de ces raisons de la surreprésentation des femmes dans l'emploi précaire tient au fait que les femmes assument toujours l'essentiel des charges domestiques et parentales, et l'aide aux personnes dépendantes. Elles sont alors conduites à être moins

« regardantes » en termes d'emploi, à accepter un travail à temps partiel ou faiblement rémunéré.

- Les plans d'austérité en Europe ne font qu'aggraver les situations de pauvreté et les inégalités

Alors que les pays à fort niveau de protection sociale et de Services publics ont mieux amorti le choc de la crise, ce sont précisément ces bases de l'Etat social qui sont ciblées par les restrictions budgétaires. Le secteur public subit des réductions du nombre d'emplois et/ou du montant des rémunérations des fonctionnaires. Les femmes sont concernées à double titre : d'abord en tant que principales employées par le secteur public, ensuite en tant que principales bénéficiaires des Services publics : accueil des enfants, éducation, services aux personnes, services de santé... Les femmes en emploi subissent les augmentations de la charge de travail, de la pression et du stress, du harcèlement moral et psychologique en étant moins couvertes par le système de protection sociale.

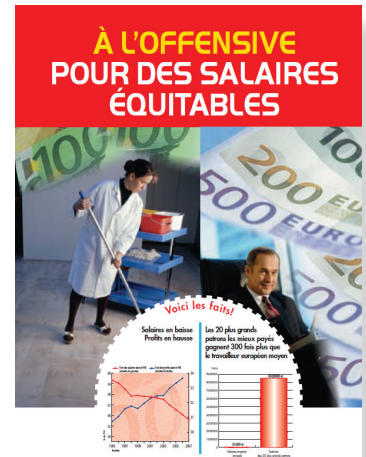
Les attaques sur les retraites touchent plus particulièrement les femmes

Le montant des pensions des femmes est inférieur à celui des hommes car il est le reflet de toute leur vie de salariée : temps partiel, bas salaires, carrières interrompues.

En France, le montant des pensions des femmes est de 62% de celui de la pension des hommes (en moyenne 1020€ contre 1632€). La connaissance de ce constat n'est pas de poser les femmes en victimes mais de montrer fortement l'injustice des politiques d'austérité qui frappent plus durement les populations qui sont déjà en situation inégalitaires.

Cette situation interpelle les syndicats pour impulser une activité revendicative offensive pour faire respecter les droits des femmes : l'égalité est inscrite dans la constitution française et dans le droit européen.

Extrait de l'intervention de Sabine Gasull (collectif femmes-mixité fédéral) pour la conférence sur les femmes et la crise en Europe à l'invitation du syndicat majoritaire italien CGIL



Lutte de l'USD et l'UD CGT des Alpes de Haute Provence (04) contre les discriminations faites aux femmes

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

N° Commission paritaire :
0617 S 08141
ISSN 1963-2657

La CGT a engagé une lutte depuis de nombreuses années sur l'égalité salariale à l'hôpital de Manosque.

Forts du succès de toutes et tous les 8 mars (journée des luttes de femmes) dans le 04, les inégalités et les discriminations femmes/hommes sont devenues un sujet prioritaire, puisqu'elles impactent les salaires et témoignent du peu de considération portée aux femmes qui donnent la vie. La CGT 04 a choisi l'Hôpital Public comme symbole de la lutte contre les discriminations faites aux femmes car l'emploi y est majoritairement féminin (75%).

La Fonction publique a un devoir d'exemplarité dans le monde du travail, mais c'est loin d'être une réalité !

Les inégalités professionnelles sont aussi la réalité des femmes dans de nombreuses entreprises, associations et autres collectivités des Alpes de haute Provence, que certaines d'entre elles ont peur de dénoncer.

La mobilisation contre les discriminations dans l'avancement de carrière, et le succès de la pétition attestent que l'égalité des femmes et des hommes est un sujet qui préoccupe une grande majorité des salarié-e-s, comme les agent-es de l'hôpital de Manosque.

Les discriminations pour grossesse sont inadmissibles : les mères doivent avoir le même déroulement de carrière que les autres !

La Direction de l'hôpital gèle les notes des femmes l'année de leur congé maternité. Ce gel a un impact important dans le déroulement de leur carrière : retard pour l'avancement d'échelon et de grade, donc un effet négatif sur les primes de services, le salaire, et le montant de la retraite... Depuis plusieurs années, le syndicat CGT interpelle les élu-es, députés, sénateurs du 04, les directions d'ARS régionale et territoriale du 04, la Ministre de la Santé et Défenseur des droits sur ce sujet qui suscite l'empathie..., mais les décisions pour arrêter et réparer cette discrimination tardent à être prises. La seule réponse donnée par le Directeur de l'hôpital date de 2005, et affirme qu'une absence pour congé maternité ne permet pas d'évaluer l'agent féminin, « dans un souci d'équité entre agents »...et cela même si leur supérieur direct met en avant des compétences professionnelles élogieuses... Mais il oublie l'égalité entre les femmes et les hommes... **C'est la loi inscrite dans la Constitution française !**

La CGT revendique de conserver le ¼ de point lors de la notation l'année de la maternité.

L'accès à la formation doit être une réalité pour les mères de famille aussi !



Les formations professionnelles sont pénalisantes sur l'avancement de carrière, les femmes qui assurent majoritairement les charges de famille et domestiques (prise en charge des enfants, personnes dépendantes...) doivent réorganiser deux fois plus souvent que les hommes leur vie personnelle pour pouvoir suivre une formation. La présence d'enfants au foyer s'affirme comme l'un des principaux facteurs discriminants.

La CGT 04 condamne toutes les discriminations et les inégalités faites aux femmes, quelle que soient leur nature, et elle continuera de lutter pour l'égalité sur tous les sujets :

- salaires et pensions, notation
- accès à l'emploi à temps plein et à la formation
- articulation de la vie privée et vie professionnelle, avec un véritable service public d'accueil des enfants
- lutte contre les violences