



# Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2009 - n° 15  
Février 2009

## Journée internationale de lutte des femmes

### 8 MARS 2009

#### SOMMAIRE

##### Pages 1 :

Edito

##### Pages 2 :

Planning familial

##### Pages 3 :

Pétition des retraitées

##### Page 4 à 5 :

« Un salaire égal ... pour un travail de valeur comparable »

##### Page 6 :

Présentation de la campagne confédérale

##### Page 7 :

49ème congrès confédéral

##### Page 8 :

Touristra

Sur proposition de la militante allemande Clara Zetkin, la Conférence Internationale des femmes, qui se tint à Copenhague en septembre 1910, décida d'organiser chaque année « une journée universelle, féminine, de lutte pour les droits de la femme, et pour la paix ».

Le 8 mars étant cette année un dimanche, les initiatives peuvent s'organiser dans la semaine qui précède ou celle qui suit. Le collectif femmes-mixité fédéral propose **d'organiser dans vos syndicats, vos établissements, avec les UL et UD, des initiatives pouvant revêtir les formes les plus diverses, autour des luttes de femmes** : actions actuelles menées pour l'emploi, les salaires, les retraites, l'égalité professionnelle et contre la déréglementation des droits sociaux, comme le 29 janvier.

**Invitons les femmes actives ou retraitées à porter leurs revendications le 19 mars 2009 lors de la journée de mobilisation nationale interprofessionnelle.**

Redonnons un nouvel élan à l'initiative de **pétition de la CGT "accueil des jeunes enfants : construire un service véritable public"**. Le 8 mars pourrait être un rendez-vous de collecte des signatures que la CGT remettra au ministre.

**Profitons de la journée du 8 mars pour appeler les femmes actives ou retraitées à franchir le pas de la syndicalisation !**

Chacun et chacune d'entre nous propose l'adhésion à une femme. Au lieu d'une rose ou un œillet (ou peut-être avec) proposons aux femmes le moyen de construire la CGT dont elles ont besoin pour défendre leurs intérêts.

**Offrons-leur de prendre toute leur place dans la CGT. De nombreuses militantes doivent pouvoir participer au 49ème congrès de la CGT en décembre 2009.**

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

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

## Restons mobilisé-es pour le maintien de nos acquis

### LE GOUVERNEMENT DOIT CONTINUER SA MISSION D'ÉDUCATION ET DE PRÉVENTION DANS LES DOMAINES DE LA SEXUALITÉ

**D**ans la Loi de Finances 2009, en diminuant de 42 %, le montant affecté au conseil conjugal et familial, l'État a programmé à très court terme, la suppression totale des actions d'information, d'éducation et de prévention dans les domaines de la sexualité.

Il se désengage, par là, de la préparation des jeunes à la sexualité, à leur vie de couple et à la fonction parentale. Il marque son désintérêt pour les pratiques d'accueil et de conseil, qu'elles soient mises en œuvre lors d'activités collectives ou d'entretiens individuels.

Pourtant, dans une société où les relations filles-garçons sont de plus en plus marquées par la violence, où les campagnes nationales de prévention et d'information ont besoin des relais de terrain pour être efficaces, ces missions définies par la loi, plus que jamais, sont primordiales !

**C'est la fermeture programmée d'un grand nombre des lieux d'accueil du Planning Familial**

Le Planning Familial agit, depuis plus de 50 ans

pour les droits des femmes, pour le droit de choisir... pour une transformation sociale nécessaire à la disparition des rapports de domination du masculin sur le féminin, afin que les personnes puissent vivre leur sexualité sans contraintes, sans violences ni dépendances. C'est 70 associations départementales implantées sur tout le territoire et les DOM ; ce sont 450.000 personnes rencontrées chaque année. La précarité des femmes et les hommes qui fréquentent les permanences, est en forte hausse avec son cortège de souffrances psychologiques et de dégâts dans la vie familiale et affective.

**Suite à la mobilisation, le gouvernement vient d'annoncer qu'il allait assurer le financement des besoins. Mais la calcullette du Ministre Hortefeux n'est pas fiable, il ne répond pas avec quel financement l'État va continuer d'assurer sa responsabilité nationale pour l'information, l'éducation à la sexualité, et la prévention pour toutes et tous conformément à l'article 1 de la Loi 73-639 du 11 juillet 73.**

La présidente du Planning a été reçue le 19 février.

**Tous ces acquis sont récents,  
ces droits sont fragiles,  
Nous avons lutté pour les obtenir,  
luttons ensemble pour les défendre !**



**Soutenons Le Planning Familial, en signant leur pétition :**

<http://www.planning-familial.org/petition-defense-loi-neuwirth/?petition=6>



## « UN SALAIRE EGAL... POUR UN TRAVAIL DE VALEUR COMPARABLE »

**Présentation d'une étude inédite en France de deux économistes, Séverine LEMIERE et Rachel SILVERA<sup>1</sup> qui feront une petite présentation lors du CNF du 24 mars 2009.**

Une partie de l'étude a été réalisée dans un hôpital public. Une publication plus détaillée paraîtra dans le "Peuple", disponible sur notre site dans les dossiers Femmes Mixité. L'intégralité de l'étude sera publiée par l'IRES (Institut de Recherches Économiques et Sociale).

**Les inégalités de salaires sont complexes** parce que les facteurs explicatifs sont nombreux et eux-mêmes complexes : la structure des emplois, les carrières, le temps partiel...). En général, on raisonne à poste égal pour gommer toutes ces variables « contrôlées ». Mais est-ce bien suffisant ? Certes, il serait inadmissible (et interdit par la loi) qu'un homme et une femme occupant strictement le même poste et ayant le même profil, ne soient pas payés pareil (et pourtant c'est encore parfois le cas !).

Mais que dire de toutes ces femmes qui n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes ? On le sait, les femmes sont concentrées dans peu d'emplois et ont des métiers nettement moins diversifiés que les hommes. Elles sont en grande majorité dans le secteur de la Santé, de l'Éducation, du Commerce, du Nettoyage, de l'Administration, des Services à la personne. Alors, comment être sûr que ces femmes sont payées à leur « juste » valeur ??

**La loi dit justement : « un salaire égal pour un travail de valeur comparable ».** Autrement dit, il ne s'agit pas de seulement comparer des emplois strictement identiques, mais d'aller plus loin, de pouvoir comparer dans une entreprise, ou entre entreprises, des emplois ayant la « même valeur » (*qualification, responsabilité, conditions de travail...*). C'est à dire de comparer différents emplois à prédominance féminine et masculine, considérés à un même niveau de classification, par « paire » : comme par exemple les infirmières et agents-chefs qui sont **classés au même niveau dans la grille hospitalière en catégorie B** avec une rémunération pratiquement équivalente...

### Principaux résultats de l'étude :

- **Du côté des métiers à prédominance masculine :**

- **Une reconnaissance d'un vrai métier** avec une culture du métier forte se retrouve dans tous les exemples (*y compris pour des postes peu qualifiés*).

- **La définition du poste est précise** et une corrélation parfaite existe avec le grade et/ou le coefficient hiérarchique. Quand l'adéquation entre contenu du poste et coefficient hiérarchique est estimée insatisfaisante, des revendications collectives pour changer de grade, ou obtenir des promotions sont mises en œuvre. D'ailleurs, le métier est délimité, défini et donc il y a un certain refus de dépasser son cadre strict (agent-chef hospitalier, ouvrier professionnel, ingénieur territorial).

- **Une forte légitimité professionnelle**, y compris pour des postes intermédiaires ou peu qualifiés, est partagée. Ce sont des métiers, reconnus et valorisés, ayant un véritable rôle dans l'organisation (agent technique).

- **Le métier sera valorisé dans les rencontres avec d'autres professionnels à l'extérieur de l'entreprise** (ingénieur territorial, agent-chef hospitalier).

- **La légitimité de ces métiers repose sur la technique.** La valorisation des filières techniques reste transversale à l'ensemble de nos comparaisons.

- **Cette légitimité technique est appuyée par les valeurs syndicales.** Les revendications collectives et la solidarité professionnelle ont fortifié progressivement la place du métier dans l'organisation, même si celui-ci n'est pas ou plus central.

- Des différences dans les filières, les promotions, l'attribution de primes (par rapport aux emplois à prédominance féminine)... sont expliquées par ces différences de légitimités techniques des métiers. Dans la plupart des cas cités, le déroulement de carrière des emplois à prédominance masculine est



1 - Séverine Lemièrre est économiste, maître de conférences en gestion des ressources humaines à l'université Paris Descartes-IUT Paris Descartes et chercheuse au CES-Matisse, Université Paris 1. Rachel Silvera est économiste, maître de conférences à Paris Ouest La Défense, chercheuse associée du CES-Matisse - Université Paris 1 et membre du collectif Femmes-Mixité de la CGT.



→ programmé via l'ancienneté, la promotion interne, y compris en bas de l'échelle.

• **Du côté des emplois à prédominance féminine :**

- **Le contenu des postes est parfois assez flou**, ce sont des emplois « fourre-tout » ou à chaque fois spécifiques au service, à l'organisation locale (*surtout pour les postes d'assistance*).

- **Le contenu des postes est parfois plus personnalisé, individualisé en fonction de la titulaire.** Les salariées de ces postes ont tendance à personnaliser elles-mêmes leur travail en fonction de choix personnels, de goûts et de compétences individuelles (*assistante de gestion, attachée territoriale*).

- **Ces emplois font appel à des compétences diverses**, qui ne peuvent se résumer à un diplôme professionnel unique ; ces compétences sont non reconnues, « invisibles », même pour des emplois qualifiés, les salariées mobilisent ces compétences de leur propre initiative venant accroître considérablement leur travail réel, loin de la fiche de poste prescrite (cas des assistantes, des attachées territoriales...).

- **La personnalisation associée à des contenus « fourre-tout »** rend les situations de travail très hétérogènes dans le même intitulé de poste, loin des revendications collectives ou d'une histoire professionnelle d'un métier.

- **La polyvalence ou la multi dimensionnalité des tâches** au sein du même poste sont fréquentes (*cas des « agentes » d'entretien par exemple*).

- **La grande majorité des emplois à prédominance féminine sont des emplois d'assistance** : assistance à des supérieurs, à un service, à des malades, à des personnes affaiblies, à des enfants... Cette caractéristique semble les empêcher de les associer à des techniques, à une culture professionnelle, à un métier reconnu et les associe davantage à une spécificité, une facilité de la « nature dite féminine ».

- **La spécificité d'assistance ne permet pas la carrière** : on assiste un supérieur mais on ne devient pas supérieur !! A la différence de l'adjoint, l'assistante n'est pas le « second » ou le « bras droit » ! Et les femmes elles-mêmes ont intégré cette situation et revendiquent régulièrement l'intérêt de leur travail, leur choix à effectuer ce travail en considérant les inégalités comme en faisant partie.

- **La pénibilité ne revêt pas le même sens selon les métiers**, et ici le poids de la culture syndicale traditionnelle a joué en défaveur des postes à prédominance féminine : les horaires discontinus des infirmières, le fait de porter des corps lors de la toilette..., tout cela est totalement invisible dans les définitions de postes, dans leur valorisation. Les personnes concernées, elles-mêmes, ont intériorisé ce déni, cette invisibilité.

- **L'ancienneté et la promotion interne permettent la carrière pour les emplois à prédominance masculine alors que pour les emplois à prédominance féminine y compris qualifiés, ce n'est pas le cas.** Par exemple, pour passer cadre infirmier, il faut non seulement repartir en études, mais accepter une mobilité géographique pour suivre cette formation.

- **La notion d'invisibilité sociale semble caractériser les emplois à prédominance féminine.** Ces emplois mobilisent pourtant un grand nombre de savoir-faire mais qui ne sont pas considérés comme de véritables savoir-faire professionnels, susceptibles de requérir un apprentissage scolaire et professionnel. Ce sont à la fois des savoir-faire professionnels spécifiques à l'emploi et des compétences relationnelles « non objectivables ».

Selon l'OCDE<sup>2</sup>, cette mauvaise identification des compétences dans ces emplois se traduit par une divergence entre une image répandue d'emplois exigeant peu de compétences et la réalité de celles effectivement

mobilisées.

**Ces comparaisons ont permis de mettre en évidence l'importance de l'histoire des métiers et des revendications collectives passées dans les différences de valorisation entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine rencontrés.**

Mais la revalorisation des emplois féminins ne va pas de soi. Elle suppose de remettre en cause des systèmes établis, souvent légitimés par tous les acteurs – y compris par les premières concernées... Des organisations syndicales ont su le faire comme en Suisse ou au Québec. Un travail important est à faire pour faire appliquer l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 qui prévoyait un « réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre ».



2 - OCDE (1998), *L'avenir des professions à prédominance spécifique*

## La lutte des femmes pour la reconnaissance de leurs droits doit se mener en permanence

Dans les périodes de crise économique, ce sont elles qui payent en premier : l'emploi, la reconnaissance des qualifications, le salaire, mais aussi leur droit à maîtriser la maternité sont constamment remis en cause. C'est pourquoi, la CGT met différents matériels à disposition des syndicats, des UD et des UL :

1 - Le tract « 8 Mars 2009 - Femmes Hommes Les inégalités, ça suffit ». Il insiste sur les salaires, le droit à un accueil de qualité pour les enfants et l'égalité ont porté les propositions CGT.

A DIFFUSER  
PARTOUT

2 - Les propositions de la CGT pour un véritable Service Public

d'Accueil des Jeunes enfants.

Document ou 4 pages accompagné d'une pétition en faveur d'un véritable Service Public pour l'accueil des jeunes enfants.

A FAIRE SIGNER  
LARGEMENT

Tous ces documents  
sont disponibles  
sur le site de la CGT  
([www.cgt.fr](http://www.cgt.fr))



Dans le cadre de la journée internationale de lutte des femmes, cette année, la Fédération s'associe aux initiatives prévues dans le complexe de la CGT à Montreuil.

**Elle organise une soirée culturelle « apéro swing », autour de deux « concerts surprises ».**

**Cette initiative, qui se déroulera dans le patio du complexe, aura lieu aux alentours de 18 H (début des concerts).**

# Préparons le 49<sup>ème</sup> Congrès confédéral à Nantes du 7 au 11 décembre 2009

En 2007, le patronat et le gouvernement ont partagé le constat avec les organisations syndicales, **de la persistance des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.**

**Un plan de rattrapage d'écart de salaire doit être négocié dans les entreprises de plus de 50 salariés : c'est une obligation avant le 31 décembre 2009.**

**Une journée d'étude fédérale vous sera proposée en mai 2009 pour mieux aborder ces négociations.**

**La Fédération a revendiqué que la question soit portée dans les négociations de la Fonction Publique.**

## **Les femmes doivent prendre toute leur place dans la CGT**

47 % des salarié-es en France sont des femmes, 77 % de femmes travaillent en 2008 dans nos secteurs de la Santé et de l'Action Sociale. Mais seulement 34% (chiffres sur 65 % de nos syndiqué-es entré-es dans le CoGiTiel en 2008) de nos syndiqué-es à la CGT sont des femmes. Nous avons donc un effort de syndicalisation important à faire pour que les femmes prennent leur place dans notre organisation.

Le CCN des 3 et 4 février a retenu le principe d'un 49<sup>ème</sup> congrès avec une participation tendant vers la **parité femmes/hommes**. Dans nos secteurs très féminisés, nous devons prendre des dispositions pour qu'un grand nombre de femmes puisse y participer. Les camarades devront connaître bien à l'avance leur mandatement pour prendre des dispositions familiales. Des propositions doivent être faites pour des propositions de gardes d'enfants...

## **Notre champ professionnel doit participer à la création d'un CD-ROM confédéral dont le contenu illustrera les luttes des femmes de ces dernières années.**

En ajoutant sa pierre au patrimoine historique syndical, à l'enrichissement de la mémoire collective, **ce CD-ROM illustrera le bilan qui sera fait dans le cadre du congrès sur la mise en œuvre de la charte de l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par le CCN de mai 2007**. Le collectif confédéral espère ainsi pouvoir préparer, avec toutes les organisations de la CGT, **un congrès qui démontre que la place et le rôle des femmes dans la vie de la CGT sont importants**, bien au-delà des initiatives du 8 mars. Ce CD Rom pourra être utilisé lors du congrès, mais aussi servir de support à de nombreuses interventions dans les organisations.

Nous vous proposons de faire parvenir à la Fédération tous les documents qui évoquent ces luttes :

Secteur Revendicatif : 01 48 18 20 94, [revendic@sante.cgt.fr](mailto:revendic@sante.cgt.fr)

Concernant les documents, cela peut-être :

- des photos (*possible envoi par mail*) avec un texte de 10 lignes explicatif
- une vidéo avec un texte joint.

**Le collectif se tient à la disposition des organisations pour participer à des actions, réunions, rencontres autour de ces axes.  
N'hésitez pas à nous faire part de vos propositions.**



**TOURISTRA**  
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

En France ou à l'étranger,

## des vacances pour tous...

Depuis plus  
de 20 ans,

Touristra Vacances gère  
le patrimoine social  
de 280 collectivités  
qui lui accordent toute  
leur confiance.

Attaché aux valeurs  
du tourisme social,  
Touristra Vacances  
propose aux vacanciers  
des Comités d'entreprise  
des prestations de qualité  
dans le respect du droit  
aux vacances pour tous.  
Aujourd'hui, ce sont plus  
de 200 000 vacanciers  
de 1 500 CE/COS/CASC  
que nous accueillons  
chaque année.

### Un état d'esprit

Générosité, accueil et convivialité, accès à la culture, projets pédagogiques dans les clubs enfants, sport en liberté, buffets copieux, découverte de la vie locale, échanges authentiques, spectacle chaque soir...

En pension complète ou formule locative, chaque séjour est unique !

### Des valeurs communes

Touristra Vacances partenaire du Secours Populaire Français et de Max Havelaar.

### 19 villages de vacances en France

À la montagne, Courchevel Saint-Bon, Chamonix, La Plagne, Les 7 Laux, Mont-Dore, Morzine, Risoul. Méditerranée, Balaruc, Bormes-les-Mimosas, Cabri, Cogolin, La Napoule, Les Issambres, Ramatuelle, Taglio, Vaison-la-Romaine. Côte Atlantique, Ile de Ré, Soustons, Tarnos.

### 10 Club 3000 à l'étranger

Des départs de Paris et de province, pour des séjours heureux en **Andalousie, Bulgarie, Crète, Croatie, Italie, Maroc** (même en hiver !), **Monténégro, Tunisie, Turquie.**

Avec une animation 100% francophone !

**DÉCOUVERTE & PARTAGE** Nouveauté 2009 : au départ des clubs, balades Découverte & Partage, solidaires et participatives, en partenariat avec des associations locales.

### Un tourisme différent

Partie prenante d'un tourisme différent, **social, solidaire et ouvert au plus grand nombre**, Touristra Vacances crée sa **charte des Saisons Durables** et revisite ses activités, ses métiers et pratiques, ainsi que leur impact sur l'économie, le social et l'environnement.

## ... du bonheur pour chacun !



Associations et collectivités, contactez  
l'équipe commerciale Touristra Vacances

- Paris : 01 44 83 43 99
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04



Pour réserver vos vacances,  
contactez le 0890 567 567 (0,15 € la min.)

Découvrez nos villages  
de vacances sur  
[www.touristravacances.com](http://www.touristravacances.com)