

BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ
ACTION SOCIALE



Infos actualités fédérales
sur site Internet : www.sante.cgt.fr
E-mail : com@sante.cgt.fr

8 MARS :

NUMÉRO

2018/04

Lundi 26 février 2018

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

2017 a été riche de mobilisations et nous a montré combien la situation des femmes pouvait encore être difficile, que ce soit au travail ou dans la société.

→ **L'égalité femmes-hommes est un enjeu majeur de société, en termes d'égalité professionnelle, de liberté à disposer de son corps et d'égalité d'accès aux soins sur le territoire.**

Le mouvement international sur les réseaux sociaux comme #MeToo a révélé que les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes concernent malheureusement beaucoup de milieux professionnels. Les secteurs de la santé et de l'action sociale ne sont pas épargnés. Notre fédération qui intervient depuis longtemps sur des dossiers de violences sexistes et sexuelles auprès du Ministère a reçu des demandes exponentielles d'aide aux syndicats ou aux syndiqué.e.s sur des dossiers qui leur paraissaient enterrés concernant des salariées ayant subi des violences dans nos établissements (certaines très graves vont jusqu'au viol).

Militant.e.s CGT, nous ne devons avoir aucune tolérance envers ces violences qui entraînent une détérioration grave de la santé des femmes ; face à des directions qui n'assurent pas la sécurité et la santé de ses salarié.e.s ou agent.e.s, certaines préfèrent démissionner pour s'éloigner de l'agresseur...

→ **La mobilisation européenne du 28 septembre 2017, journée internationale pour le droit à l'avortement**, à l'initiative de la CGT, d'autres organisations syndicales et des associations féministes, a largement mobilisé les femmes et les hommes en France et en Europe. → **Pour la CGT, le droit à l'avortement est un droit fondamental des femmes qui garantit leur droit au travail.**

Dans le secteur de la santé et de l'action sociale, majoritairement féminisé, nous devons rendre visibles les luttes des femmes. La mobilisation des EHPAD, a largement mis à jour la souffrance des salarié.e.s de ce secteur, jusque là oublié des pouvoirs publics. Le salariat est composé de près de 80 % de femmes. → **Saisissons-nous du 8 mars pour exiger la revalorisation des métiers à prédominance féminine.**

Le gouvernement actuel et les précédents ne font qu'attaquer le droit du travail des femmes et des hommes, avec les fusions des instances représentatives du personnel, le retour du jour de carence et les annonces d'attaque envers le statut de la Fonction publique qui ne feront qu'aggraver les situations d'inégalités entre les femmes et les hommes.

**ENSEMBLE, MOBILISONS NOUS ET N'OUBLIONS PAS
LES REVENDICATIONS DES SALARIÉ.E.S SUR L'ÉGALITÉ :**

→ **LE 8 MARS POUR LES DROITS DES FEMMES,**

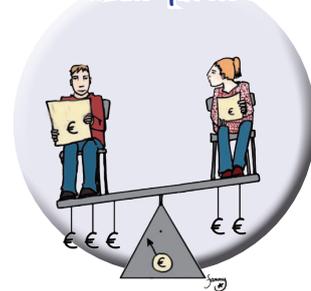
→ **LE 15 MARS AVEC LES PERSONNELS DES EHPAD
ET LES RETRAITÉ.E-S POUR DIRE NON À LA BAISSÉ DES PENSIONS,**

→ **LE 22 MARS POUR LA DÉFENSE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DES SERVICES PUBLICS.**

SOMMAIRE

- ✓ Propositions CGT contre les violences sexistes et sexuelles dans la FP p.2
- ✓ Tract fédéral p.3-4
- ✓ Un site CGT dédié à l'égalité professionnelle p.5
- ✓ Tract CGT Fonction Publique p.6
- ✓ Tract Union Fédérale des Retraité.e.s p.7-8
- ✓ L'IVG : un droit fondamental que nous devons continuer à défendre ! p.9
- ✓ Salarié.e-s des EHPAD, tous et toutes ensemble le 8 MARS pour défendre les droits des femmes p.10
- ✓ Pour des conditions de travail acceptables pour toutes et tous p.11
- ✓ Lutte de femmes : Les ESH de la clinique RECH de Montpellier viennent de gagner contre l'externalisation de leur travail ! p.12

**En 2018,
les femmes sont toujours payées
26% de moins que les hommes.**



N° 2018/04 - 26 février 2018

**Fédération Santé
Action Sociale**

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

Directrice de Publication :
Amélie VASSIVIÈRE

Imprimé par nos soins
Périodicité : bimensuelle

N° commission paritaire : 0919 5 06 134

PROPOSITIONS CGT CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un projet de circulaire concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la Fonction publique a été présenté aux organisations syndicales ainsi qu'aux représentant-e-s des employeurs le mardi 9 janvier 2018. Cette annonce fait suite à l'interpellation de la CGT qui exige des mesures concrètes contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce lundi 5 février, la CGT a été reçue, suite à sa demande, par le Secrétaire d'Etat de la Fonction publique sur ce sujet. La CGT a apporté des propositions très concrètes :

- ➔ **Mise en place d'un comité de suivi au sein du CHSCT qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué ;**
- ➔ **Obligation pour les employeurs d'élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint ;**
- ➔ **Formation obligatoire pour l'ensemble des agent-e-s (encadrant-e-s, directeurs et directrices, personnels soignant, personnels de la médecine du travail ainsi que les personnels des services d'accueil des victimes) ;**
- ➔ **Reconnaitre le droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenant volontaire » ;**
- ➔ **Droit de proposition d'un niveau de sanction par le CHSCT pour la procédure disciplinaire à l'initiative de l'employeur ;**
- ➔ **Sanction de l'employeur si ce dernier ne met pas en place les mesures de prévention et de protection de la victime.**

Le gouvernement ne peut pas rester sur des effets d'annonce et de communication. Les mesures prévues dans la circulaire ne sont pas satisfaisantes pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles, de plus, aucun des moyens nécessaires n'est prévu !

Les dernières annonces gouvernementales concernant la Fonction publique auraient aussi des conséquences discriminantes en aggravant les inégalités femmes/hommes et en privant les personnels d'instances essentielles comme les CHSCT pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Nous l'avons fortement souligné à monsieur le Secrétaire d'Etat.

Comme le prévoit l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013, qu'avant toutes nouvelles mesures, une étude doit être faite pour vérifier qu'elles n'aggravent pas les inégalités femmes/hommes.

Nous avons d'ores et déjà obtenu qu'une réunion ait lieu avec toutes les organisations syndicales pour caler la version définitive du projet de circulaire.

Le secrétaire d'Etat s'est déclaré très attentif et ouvert sur l'ensemble des propositions que nous lui avons remises.

La CGT continuera d'être vigilante et mobilisée pour que cette disponibilité se traduise par des actes concrets.

Montreuil, le 06 février 2018



8 MARS : JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES



DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE OÙ LES FEMMES SONT FORTEMENT REPRÉSENTÉES, MOBILISONS-NOUS POUR GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU TRAVAIL ET DANS LA SOCIÉTÉ !

➔ AUJOURD'HUI, LE CONSTAT DANS LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE :

- À qualifications égales, les inégalités salariales persistent entre les métiers à prédominance féminine et masculine. Sous prétexte que nous aurions des dons naturels pour soigner, aider, faire des tâches administratives... nos qualifications ne sont pas reconnues !
- Nos conditions de travail difficiles sont invisibles : port de charges lourdes, horaires postés, nuits, accueil de patient.e.s violent.e.s, ...
- Les conséquences de la maternité ont encore des conséquences sur l'évolution de la carrière,
- Les violences sexistes et sexuelles perdurent dans le secteur de la santé et de l'action sociale, aussi bien dans le privé que dans le public.



Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX
revendic@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 52



8 MARS : JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

➔ LA FÉDÉRATION CGT SANTÉ ET ACTION SOCIALE FAIT DES PROPOSITIONS POUR QUE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SOIT UNE RÉALITÉ :

- La revalorisation des grilles salariales des métiers à prédominance féminine, de meilleurs salaires pour que plus d'hommes aient envie d'intégrer nos métiers,
- L'augmentation des moyens et des personnels dans les services de soins pour une prise en charge de qualité dans tous les territoires,
- La reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine et le maintien de la catégorie active,
- Le maintien des RTT durant les congés maternité dans le secteur public et le maintien des primes dans le secteur privé,
- l'arrêt de la précarité de nos emplois : un grand plan de titularisation et le passage en CDI des agent-e-s et des salarié-e-s en emplois précaires, en grande majorité des femmes, des emplois en CDD dans le privé,
- La suppression des ratios promus-promouvables qui impactent le déroulement de carrière des femmes (temps partiels, congés afférents à la grossesse...),
- Un plan d'action avec des moyens pour un plan de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail.



➔ POUR UN ÉGAL ACCÈS AUX SOINS, À LA PRISE EN CHARGE DE LA MATERNITÉ ET AUX CENTRES IVG PARTOUT SUR LE TERRITOIRE, NOUS DEMANDONS :



- Le maintien des services de maternités, des Centres IVG permettant une prise en charge sur tout le territoire.
- La suppression des clauses de conscience des professionnel.le.s de santé.
- Des moyens pour les associations qui accompagnent, orientent les femmes.



Bulletin de contact et de syndicalisation

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

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

Nom :
Prénom :
Adresse :
Code Postal : Ville :
E-mail :

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX
revendic@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 52



UN SITE CGT DÉDIÉ À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« Les inégalités ne sont pas une fatalité »

<http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>



Depuis 2 ans, la CGT travaille sur l'accompagnement des syndicats du secteur privé dans la négociation des accords égalité dans l'entreprise et dans les branches.

Aujourd'hui, 60% des entreprises ne respectent pas la loi et ne mettent pas en place un accord ou plan d'action comme la loi l'exige. Seulement, 0,2% des entreprises sont sanctionnées par l'inspection du travail.

Les gouvernements successifs, avec les ordonnances travail, attaquent les outils qui permettaient d'avoir une visibilité sur les inégalités salariales en rendant optionnel l'état des lieux chiffré.

Les grandes annonces faites par le Président ne doivent pas être du vent et les entreprises doivent rendre l'égalité salariale effective comme l'exige la loi.

⇒ Pour gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CGT a mis à disposition un site internet [egalite-professionnelle.cgt.fr](http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr) permettant d'agir dans les entreprises.



Cinq vidéos ont été réalisées pour comprendre les mécanismes d'inégalités et proposer des leviers d'actions pour neutraliser :

- ➔ les inégalités salariales,
- ➔ Les discriminations de carrière,
- ➔ L'impact des stéréotypes et la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées
- ➔ Les discriminations liées à la maternité et la parentalité
- ➔ Les violences sexistes et sexuelles.



⇒ Le site permet également :

- ➔ d'informer les salarié-e-s sur les droits existants avec un rappel des références juridiques
- ➔ de vérifier si son entreprise respecte les obligations légales
- ➔ de mettre à disposition des syndicats un accord-type
- ➔ d'outiller les syndicats et salarié-e-s pour gagner l'égalité professionnelle.

RAPPELONS À NOS EMPLOYEURS QUE
L'ÉGALITÉ EST UN DROIT CONSTITUTIONNEL ...
MÊME DANS LA FONCTION PUBLIQUE !

La Fonction publique, c'est 5,4 millions d'agent-e-s, dont 3,3 millions de femmes, soit 62 %. L'écart salarial entre les femmes et les hommes titulaires y est de 19 %.

L'écart salarial femmes-hommes est de :

- 14,4 % dans la Fonction publique d'État
- 8,3 % dans la Fonction publique territoriale,
- 21,4 % dans la Fonction publique hospitalière.

Dans les trois versants, 82 % des temps partiels sont occupés par des femmes.

Dans une période où les droits des femmes sont constamment remis en cause, nous devons faire de ce 8 mars une grande journée pour l'émancipation des femmes au travail et dans la société.

***Nous devons gagner l'égalité,
les employeurs publics
doivent être exemplaire en la matière.***

Régulièrement la CGT interpelle les différents employeurs :

- ✓ pour rappeler l'interdiction du gel de note pendant les congés maternité ;
- ✓ pour supprimer les quotas des promus-promouvables pour l'accession aux grades supérieurs (conséquence des temps partiels, des absences afférentes à la grossesse) ;
- ✓ pour la titularisation des agent-e-s ;
- ✓ pour la reconnaissance de la catégorie active pour certaines professions dont la pénibilité est incontestable ;
- ✓ pour la revalorisation des grilles salariales des métiers à prédominance féminine afin d'accéder à l'égalité salariale et pour la reconnaissance des qualifications exigées ;
- ✓ pour le maintien des RTT et congés annuels pendant la maternité ;
- ✓ pour la revalorisation des pensions de retraite où les femmes subissent les conséquences des maternités, de prise en charge familiale, et des bas salaires dans des métiers peu reconnus.

Toute l'année, mais aussi ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, n'hési-

tez pas à joindre le syndicat CGT de vos établissements, services et collectivités.

Des manifestations, des rassemblements et initiatives, des heures d'information et des débrayages à 15h40 sont organisés pour exiger une réelle égalité.

Ensemble obtenons :

- ✓ L'égalité salariale ;
- ✓ La fin des discriminations liées à la maternité sur l'évolution de carrière ;
- ✓ L'obtention du droit aux RTT suite aux congés maternité, paternité et adoption ;
- ✓ La fin des violences sexistes et sexuelles avec un véritable plan de prévention.

L'égalité

professionnelle

n'est pas un cadeau,

c'est un droit !

Le 8 mars,

manifestons et

mobilisons-nous

partout sur le

territoire.

JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

Les femmes retraité.e.s ont toutes les raisons de se mobiliser

▶ LES PENSIONS DES FEMMES SONT INFÉRIEURES DE PLUS DE 39,2 % EN MOYENNE À CELLES DES HOMMES

Alors qu'elles représentent désormais plus de la moitié des effectifs des retraité.e.s, les femmes perçoivent toujours une retraite largement inférieure à celle des hommes. La pension moyenne de droit direct (y compris majoration de pension pour enfant) s'élève à 1 728 euros par mois pour les hommes et 1 050 euros pour les femmes. L'écart de pension atteint 54% dans le régime complémentaire des cadres (Agirc) !!! Nos dirigeants annoncent que l'écart diminue, en effet... mais c'est une diminution tellement lente et infime.

Source : <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/les-retraites-et-les-retraites-edition-2017>

Les raisons de cet écart de pension entre les femmes et les hommes sont multiples :

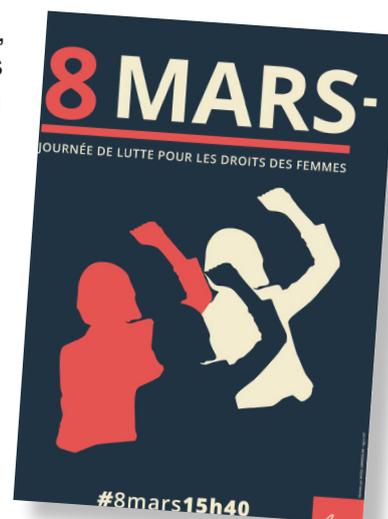
- ▶ une plus faible participation au marché du travail pour les plus âgées
- ▶ des emplois à temps partiel
- ▶ des carrières plus fréquemment interrompues, car ce sont les femmes qui s'occupent des charges familiales (enfants, personnes âgées, handicapé.e.s)
- ▶ des niveaux de rémunération plus faibles que ceux des hommes : les femmes salarié.e.s gagnent en effet 25 % de moins que les hommes en moyenne, cet écart ayant tendance à s'accroître à mesure qu'on progresse dans l'échelle des salaires.

▶ 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 ASH, en grande

majorité des femmes, touchent des salaires de misère... et il en est de même pour le secteur privé, voire pire.

Dans nos EHPAD en lutte, c'est près de 90 % de femmes qui travaillent avec des salaires bas et des conditions de travail très détériorées.



▶ DES RÉFORMES DE RETRAITES RÉGRESSIVES QUI TOUCHENT PLUS PARTICULIÈREMENT LES FEMMES

Les récentes réformes des retraites, très régressives pour les salarié.e.s et retraité.e.s, n'ont toujours pas assuré le financement pérenne des retraites. Elles ont particulièrement touché les femmes, allongeant la durée de cotisations, reportant l'âge de départ pour le taux plein, instaurant la décote, remettant en question des droits familiaux, supprimant la catégorie active aux infirmières... La pension de réversion est dans le « viseur de nos détracteurs » alors qu'elle permet aux femmes d'améliorer leur retraite.

Emmanuel Macron prépare une réforme de retraite avant l'été 2019, il a annoncé que les pensions versées dépendraient beaucoup plus des cotisations versées. Les femmes qui ont des bas salaires et des carrières ininterrompues risquent de voir encore leur pension diminuer ! Pourtant, le Président de la République a déclaré grande cause nationale « l'égalité entre les femmes et les hommes » ! Nous n'avons pas besoin d'effet d'annonce sur l'égalité, et en même temps d'adoption de mesures qui font reculer l'égalité. L'égalité réelle aussi bien pour les salarié.e.s que les retraité.e.s doit être une réalité et rapidement !!!

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

 Nous devons dire stop à la diminution des retraites depuis le 1^{er} janvier 2018 avec l'augmentation de la CSG



INFORMONS LES SALARIÉ.E.S DES PROPOSITIONS DE LA CGT POUR ASSURER UNE RETRAITE DÉCENTE À TOUTES ET À TOUS :



- ➔ Le droit à la retraite pour toutes et tous dès l'âge de 60 ans avec les moyens de vivre dignement
- ➔ le montant de la retraite à 75% du salaire avec aucune pension inférieure au SMIC
- ➔ La suppression de la décote
- ➔ Une pension de réversion à 75% du montant de la pension du conjoint décédé

- ➔ Un rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat
- ➔ La prise en charge de l'aide à l'autonomie par la Sécurité Sociale. Si l'égalité salariale était effective, ce serait plus de cotisations sociales pour la Sécurité Sociale (20 milliards et plus)!
- ➔ L'instauration d'une fiscalité plus juste

PARTICIPONS NOMBREUX ET NOMBREUSES DANS LES MOBILISATIONS DU 8 MARS DANS LES TERRITOIRES VOIR <https://8mars15h40.fr>



26 % d'écart de salaires entre les femmes et les hommes
20 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail
82 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes
17 % seulement des métiers sont mixtes
→ Pour tout savoir : egalite-professionnelle.cgt.fr



Pour nous faire entendre, nous avons besoin de nous organiser collectivement. La CGT est un syndicat féministe qui fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité. Se syndiquer, c'est se donner les moyens d'agir sur son lieu

POUR CHANGER LA DONNE: JE ME SYNDIQUE À LA CGT

Nom _____ Prénom _____
Code postal _____ Ville _____
Téléphone _____ Courriel _____
Âge _____
Profession _____
Entreprise (nom et adresse) _____

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 55 82 81 94, courriel : orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr



L'IVG : UN DROIT FONDAMENTAL QUE NOUS DEVONS CONTINUER À DÉFENDRE !

En 2016, plusieurs mesures ont été prises pour améliorer l'accès à l'avortement dans la loi française : suppression de la notion de détresse, remboursement à 100 % et suppression du délai de réflexion, entre autres.

Mais cet accès n'est toujours pas garanti dans tous les territoires du fait des restructurations hospitalières qui ont conduit à la fermeture de nombreuses maternités et centres IVG* (plus d'une centaine), ni pour tous les publics, comme le montrent notamment les difficultés éprouvées par un certain nombre de femmes étrangères à avoir recours à une IVG totalement prise en charge et dans de bonnes conditions.

Certains centres d'orthogénie n'ont pas assez de moyens humains pour prendre les femmes dans des délais légaux, en particulier pour les IVG médicamenteuses. Dans certains petits hôpitaux, les médecins avancent la clause de conscience pour ne pas réaliser d'IVG.

➔ *** Une carte interactive est mise à disposition pour le recensement des attaques envers le service public :**

https://drive.google.com/open?id=1WtWqMLt_iSJYgmdlsl-2GyYcAGO&usp=sharing

➔ **Pour la compléter, il faut nous envoyer vos infos à revendic@sante.cgt.fr.**



Une forte délégation des USD du Nord et du Pas de Calais et de notre fédération, menée par notre secrétaire générale, a participé à la manifestation européenne pour la défense de l'IVG le 28 septembre à Bruxelles.

Notre fédération est adhérente à la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP). C'est la plus importante fédération affiliée à la Confédération Européenne des Syndicats (CES) avec 8 millions de syndiqué.e.s. La FSESP est la seule fédération syndicale européenne à avoir voté une résolution en faveur du droit à l'avortement et décidant de s'engager dans toutes les luttes nécessaires pour le défendre.





SALARIÉ-E-S DES EHPAD, TOUS ET TOUTES ENSEMBLE LE 8 MARS POUR DÉFENDRE LES DROITS DES FEMMES

L'égalité professionnelle est reconnue comme un principe constitutionnel depuis 1946. Mais la situation des femmes au travail au 21ème siècle est toujours inéquitable malgré l'évolution des textes législatifs sur les droits des femmes : salaires inférieurs à ceux des hommes à qualification égale, contrats précaires, temps partiels subis ou horaires décalés...

Les femmes sont victimes d'une ségrégation professionnelle.

On le constate dans le secteur médico social, où 80 % de professionnel.le.s sont des femmes et travaillent dans des EHPAD et des services de soins à domicile.

➔ **Au regard de la difficulté de leurs conditions de travail, les salarié.e.s se sont fortement exprimé.e.s ces derniers jours par la mobilisation inédite du 30 janvier 2018, qui monte en puissance par l'appel au 15 Mars 2018.**

Le gouvernement n'a pas entendu ce message car la situation ne change pas. Mais que fait notre ministre Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes ? Une majorité des femmes exprimant leur souffrance au travail, cela ne l'interpelle pas ?



Pourtant, il s'agit d'un secteur où les emplois sont précaires, temps partiels, CDD ou vacations avec des renouvellements entre 1 et 3 mois, pouvant aller jusqu'à 6 années d'activité sans aucune évolution de carrière dans le secteur public.

La plupart des femmes en contrats précaires se voient proposer une fin de contrat dès l'annonce de leur maternité car la loi autorise l'employeur à prendre cette mesure inacceptable ! Des salaires de misère pour les salarié.e.s des services de soins à domicile qui touchent 900 euros par mois en moyenne à cause du temps partiel subi. Les établissements privés lucratifs ont un salaire équivalent au SMIC pour un temps complet.

L'absence de matériel ergonomique pour préserver la santé des salarié.e.s n'est pas prise en compte. Elles sont cassées physiquement et psychologiquement très jeunes : la pénibilité de leur travail est invisible ! Sans compter les horaires à rallonge, avec une amplitude horaire de 12 heures. Avec l'absence ou la mauvaise adaptation de salles de repos, elles subissent de grandes coupures ne leur permettant pas de rentrer chez elles (éloignement domicile/travail).

Le non respect du temps de travail, les effectifs insuffisants, loin de répondre aux besoins des résident.e.s, la non reconnaissance de leurs qualifications... sont des facteurs démontrant la discrimination des femmes salariées.

Marie-Claude Margat et Malika Belarbi
Pilote Collectif prise en charge de la personne âgée



POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACCEPTABLES POUR TOUTES ET TOUS

Dans notre secteur professionnel, une partie des travailleurs et travailleuses sont soumis à plusieurs facteurs de pénibilité : travail de nuit, horaires alternants, port de charges lourdes, postures pénibles, expositions aux produits chimiques...

La sinistralité de notre secteur a dépassé celle du bâtiment et entraîne des pathologies lourdes qui peuvent aller jusqu'à la mise en inaptitude à tous postes. À cela, nous pouvons ajouter les risques liés à un management libéral, à la perte du sens du travail, aux réorganisations de services successives, aux injonctions paradoxales...

Notre secteur est très fortement féminisé, ce qui veut dire que bon nombre de travailleuses sont susceptibles d'être enceintes et d'allaiter pendant leur carrière professionnelle, avec tous les risques professionnels auxquels elles sont exposées.

Le Code du Travail avait intégré une protection de la femme enceinte dans le cadre des missions du CHSCT (maintenant commission sécurité et conditions de travail) : « Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. »

En effet, la grossesse, la maternité et l'allaitement sont souvent des sujets qui prêtent plus à la discrimination qu'à une véritable démarche de prévention de la santé des femmes.

Le paradoxe que nous vivons est que d'un côté, la natalité concourt à la richesse du pays et au dynamisme d'une population jeune, et de l'autre, la réalité du travail de ces femmes au quotidien.

La maternité n'est souvent vue qu'à travers le prisme de l'absentéisme qui en découle, d'ailleurs il suffit de regarder les bilans sociaux, où la maladie ordinaire précédant le congé maternité n'est pas un indicateur en tant que tel, mais noyé dans la maladie ordinaire.

Peu d'entreprises ont une démarche d'accompagnement des femmes enceintes, alors que les textes de loi existent pour préserver la santé de ces femmes.

Des postes aménagés doivent être proposés systématiquement afin que ces femmes puissent être retirées d'un poste à risques (port de charges, manipulation ou inhalation de produits dangereux...) sans diminution de rémunération.

Une diminution du temps de travail est prévue dans la Fonction Publique Hospitalière : 1 heure par jour à compter du 3^{ème} mois de grossesse, ainsi que dans la convention collective de la Fédération de l'Hospitalisation Privée : réduction de 10% du temps de travail à compter du 2^{ème} mois à partir de 6 mois d'ancienneté.

Comment cela s'organise-t-il réellement ?

Ce thème a-t-il fait l'objet d'une concertation, d'une négociation, ou déjà mis à l'ordre du jour d'une instance ?

Les femmes, du fait de leur maternité, sont discriminées entre autres dans leur déroulement de carrière, et une fois mère, l'équilibre vie privée/

vie professionnelle devient un véritable exploit, quand les plannings changent, lors de rappels illégaux à la maison, jour enfant malade...

➔ **Nous devons nous emparer de ce sujet, l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes et plus largement des salarié.e.s dans les secteurs à prédominance féminine entrainera l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes.**

Pour cela, il faut ouvrir le débat dans nos syndicats, avec nos syndiqué-es, avec les travailleur-euses, avec les directions.

Soyons force de propositions pour demain !



Isabelle Crouzet-Godart
Pilote Collectif santé



LUTTE DE FEMMES : LES ESH DE LA CLINIQUE RECH DE MONTPELLIER VIENNENT DE GAGNER CONTRE L'EXTERNALISATION DE LEUR TRAVAIL !

Lors du passage en 2015 de cette clinique psychiatrique dans le premier Groupe de santé lucrative RAMSAY/GDS, la direction a décidé d'externaliser pour des raisons financières les ESH (100% de femmes) dans le groupe de restauration Élior, alors qu'elles faisaient partie intégrante de l'équipe de soins. Elles ont perdu tous leurs droits acquis dans la clinique lors de luttes, et la convention du bio-nettoyage est plus défavorable que la Convention Collective Unique (CCU) des cliniques.

Avec le syndicat CGT de la clinique et toutes les structures de la CGT, les ESH viennent de gagner une grande victoire au conseil des prud'hommes de Montpellier.

➔ **Le verdict prononcé conforte ce que soutient notre organisation syndicale : le travail des ESH fait partie intégrante du soin et il est indissociable des missions des établissements de santé. Elles réintègrent la clinique et l'équipe de soins et elles doivent toucher des dommages et intérêts pour préjudice moral et financier.**

Cette décision du tribunal devrait contribuer à freiner des groupes financiers de la santé qui, pour faire des économies afin de mieux rémunérer leurs actionnaires, préfèrent externaliser une partie de leurs salarié.e.s au détriment du soin.

Cette décision devrait aussi s'appliquer dans la Fonction Publique Hospitalière où les directions externalisent le travail des ASH pour appliquer les mesures d'austérité au détriment de la qualité des soins.

Nous devons continuer de nous battre pour faire reconnaître les qualifications là où les femmes sont majoritaires face à des employeurs qui ont pour seul objectif de baisser les garanties collectives et le droit du travail et qui considèrent que le travail réalisé par des femmes est invisible et mérite peu de considération. Les hommes très minoritaires dans ces professions subissent le même traitement de misère.



L'ESPOIR EST DANS NOS LUTTES