



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2010 - N° 45

Février 2011

8 mars : journée de lutte des femmes

Profitons de cette date pour faire avancer les droits des femmes et faire connaître les revendications de la CGT

SOMMAIRE

- **Page 1 :**

Edito

- **Pages 2 et 7 :**

Egalité Hommes/
Femmes, aussi pour la
Fonction Publique

- **Pages 3-6 :**

Pour l'égalité tous les
jours, et tout au long
de la vie

- **Page 8 :**

Dans le secteur privé

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.

L'égalité professionnelle est une des premières revendications des Français-es. La CGT a porté de nombreuses propositions, que nous devons faire connaître aux salarié-es et que nous devons porter dans toutes les négociations aussi bien dans le secteur privé que public.

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 actions pour les retraites et les salaires continuent. Nous devons relever le défi et mener la lutte pour que les femmes puissent bénéficier d'une retraite pleine et entière. Les négociations sont en cours sur les retraites complémentaires obligatoires du secteur privé ARRCO/AGIRC : c'est de nouveau l'affrontement avec le patronat avec, entre autre, une remise en cause des droits familiaux qui sont pourtant une mince compensation pour les femmes au vu des écarts salariaux et des pensions de retraite !

En 2010, le gouvernement a commencé à remettre en cause la reconnaissance de la pénibilité d'une profession très féminisée, les infirmières, avec un scandaleux chantage sur la prise en compte de la qualification.

La CGT appelle à se mobiliser pour le maintien et la conquête de la reconnaissance de la pénibilité, par un départ anticipé à la retraite dans le privé et le public.

La CGT propose que le 8 mars 2011 soit le démarrage d'une campagne pour exiger l'ouverture de négociations dans nos établissements privés sur l'égalité professionnelle comme le veut la loi : emplois, salaires, conditions de travail, pénibilité, mais aussi articulation entre vie familiale et professionnelle. La loi de 2006 fait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires, et la loi des retraites de 2010 impose un accord ou un plan d'action avant le 31 décembre 2011.

Une négociation doit s'ouvrir dans la Fonction publique, sachons le rappeler.

Profitons de la journée du 8 mars pour appeler les femmes actives ou retraitées à franchir le pas de la syndicalisation. Et pourquoi ne pas faire des assemblées générales, et élaborer des cahiers revendicatifs à porter à destination de l'employeur sur l'ensemble de ces revendications ?

L'égalité Femmes/Hommes, c'est aussi pour la Fonction Publique

L'écart des salaires est loin d'être négligeable dans la Fonction Publique, et important dans la Fonction Publique Hospitalière

Le dernier "rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2009/2010", réalisé par les ministères concernés montre que les femmes gagnent :

- 15,4 % de moins que les hommes dans la Fonction publique d'Etat,

- 12,8 % de moins que les hommes dans la Fonction publique territoriale,

- 27,5 % de moins que les hommes dans la Fonction publique hospitalière.

Dans le privé, l'écart est de 24 %.

Bien que le statut des fonctionnaires garantisse une égalité de traitement, les discriminations que subissent les femmes, très nombreuses dans la Fonction publique, restent fortes et tenaces :

- ◆ concentration dans les emplois précaires et dans un nombre limité de professions qui se caractérisent par des bas salaires ;

- ◆ difficulté d'accès à des postes à responsabilité, à certains corps, à la formation ;

- ◆ manque de reconnaissance des diplômes et des professions à prédominance féminine ;

- ◆ retards de carrière, parcours professionnel chaotique avec des périodes de temps partiel ou/et d'interruptions de carrière... et au final une retraite moyenne inférieure à celles des hommes.

Dans la Fonction publique hospitalière les femmes sont largement majoritaires : 76,6 % des salarié-es (61 % dans la Fonction

publique territoriale et 50,8 % dans la Fonction publique d'Etat). Néanmoins, elles sont peu nombreuses dans les emplois les mieux rémunérés. Les femmes occupent 88 % des postes administratifs, mais seulement 37,9 % parmi les emplois de direction, dont 16,3 % parmi les membres du corps des directeurs d'hôpitaux et 50,4 % dans les directions des petits établissements sanitaires sociaux et médico sociaux.

Dans les hôpitaux, les femmes occupent 86 % des postes de la filière soignante. La reconnaissance salariale des métiers à prédominance féminine est loin d'être acquise, par exemple le chantage à la perte de la pénibilité pour augmenter le salaire des infirmières, pas de réelle reconnaissance du diplôme d'aide-soignante...

27 ans après la première loi sur l'égalité salariale, une négociation sur l'égalité devrait s'ouvrir dans la Fonction Publique !

La loi prévoit une négociation sur l'égalité salariale dans la Fonction Publique

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique, prévoit dans son article 1 des négociations, notamment une relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le Président Sarkozy a chargé une député (Françoise Guégot) d'établir un rapport pour procéder à un bilan comparatif de la situation des hommes et des femmes (recrutement, formation, mobilité, organisation du travail, gestion des interruptions de carrière, accès aux postes de responsabilités, dialogue social), et d'« identifier les obstacles », avant de suggérer des mesures opérationnelles et volontaristes permettant de les surmonter.

La députée, qui doit bientôt présenter son rapport, a proposé, dans un communiqué, d'imposer des quotas de femmes dans la haute fonction publique, avec des "objectifs clairs et contraignants", assortis de "pénalités". Le secrétaire d'Etat à la Fonction publique soutient cette démarche, qui pourrait aboutir à une loi. La députée appelle l'administration à faire un "effort de transparence", car elle s'est heurtée au manque d'information et de statistiques fiables.

Mais les inégalités sont loin de se réduire à l'accès aux postes de hauts fonctionnaires !!!



Pour l'égalité tous les jours et tout au long de la vie

Le 8 mars, mobilisons-nous toutes et tous !



La journée du 8 mars nous rappelle que la lutte pour faire avancer les droits des femmes est un défi qu'il faut relever tous les jours.

Profitons de cette date pour faire avancer les revendications des femmes au niveau mondial, européen, français et dans nos entreprises.

Sur la proposition de la militante allemande Clara Zetkin, la Conférence Internationale des femmes socialistes, qui se tint à Copenhague en 1910, décida d'organiser chaque année « une journée universelle, féminine, de lutte pour les droits de la femme, et pour la paix ». Depuis un siècle, nous avons avancé sur les droits des femmes, mais nous sommes loin encore de l'égalité professionnelle et dans la vie quotidienne pour toutes les femmes !

L'égalité femmes/hommes : c'est le salaire, mais aussi la retraite !

Les inégalités salariales tout au long de la carrière se paient au prix fort à la retraite : bas salaires, précarité, temps partiel, carrières discontinues, elles sont plus souvent à temps partiel, en CDD, au chômage...

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes au cours de leur carrière perdurent : 27 % en moyenne sur les rémunérations annuelles brutes mais ils peuvent aller jusqu'à plus de 40 %, tout confondu, en prenant en compte le temps partiel (selon l'Observatoire de l'égalité).

Les chercheurs ont constaté que même si le milieu du travail est très féminisé comme dans les services, les inégalités sont aussi importantes entre

les femmes et les hommes, voire plus importantes ! Une étude de l'Insee de 2010 montre que même les femmes qui n'ont pas eu d'enfants ont des salaires et des carrières inférieurs à ceux des hommes, mais les écarts se creusent avec le nombre d'enfant : il y a toujours un « soupçon » sur les femmes qui seraient ou pourraient être des mères non disponibles pour l'entreprise !

En outre, personne (ou presque) ne respecte le principe de « salaire égal pour un travail de valeur égale » : les femmes sont cantonnées dans des emplois non reconnus, non valorisés socialement et financièrement, alors qu'ils sont les piliers de la société d'aujourd'hui et de demain (éducation,

soins, assistantat, services à la personne).

Même quand elles sont cadres, elles n'ont pas la même reconnaissance, elles sont considérées comme « support » (voire un « coût » pour l'entreprise ?) et non au cœur du métier.

La CGT propose :

- de travailler à l'orientation des jeunes pour parvenir à une réelle mixité des formations des filles et des garçons ;
- l'égalité d'accès à la formation ;
- une réelle mixité des métiers.

Le gouvernement ne respecte pas ses promesses de supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, comme le prévoyait la loi de mars 2006, en imposant des négociations égalité avec obligation de résultats avant le 31 décembre 2010. Pire il recule ! La loi sur les retraites de 2010 a assoupli la législation en faveur des employeurs : ils pourraient subir d'éventuelles sanctions financières (inférieures à ce qui est prévu pour les seniors) s'ils n'ont pas proposé un accord ou plan d'action avant le 31 décembre 2011.

Une négociation devrait s'ouvrir dans la Fonction Publique où les écarts et les inégalités subsistent (déroulement de carrière, accès aux emplois à responsabilité, conditions de travail...) 27 ans après la première loi sur l'égalité salariale!

La CGT propose :

- d'obliger les employeurs et l'État employeur à négocier l'égalité professionnelle sur les rémunérations, la reconnaissance des qualifications, le recrutement, la formation, les promotions,... Les négociations doivent aboutir à la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein.

Les discriminations envers les femmes doivent être reconnues et sanctionnées.

- de porter le Smic à 1 600 euros bruts, pour les salarié(e)s sans qualification ;
- de revaloriser les métiers dits « féminins » : à travail de valeur égale, salaire égal ;
- dans l'attente de l'interdiction, pénaliser le temps partiel imposé par une surcotisation .



Les femmes sont donc les plus pénalisées par les réformes successives des retraites

Les femmes ont été nombreuses dans les luttes en 2010 pour réclamer une retraite décente.

43 % d'entre elles seulement accomplissent l'exploit de valider 40 ans de carrière ! (Les hommes sont 86 %). Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a montré que pour la génération des personnes nées de 1963 à 1975, à l'âge de 30 ans, il y a déjà deux trimestres de différence dans la durée d'activité entre les femmes et les hommes en défaveur des femmes.

Les femmes partent plus tard que les hommes à la retraite pour pouvoir toucher une retraite à taux plein, qui pour beaucoup d'entre elles se limite au minimum contributif (677 euros) !

Mais le gouvernement n'a rien voulu entendre et il a continué dans sa politique de régression sociale en 2010. La nouvelle loi, avec principalement le recul de l'âge de départ et l'augmentation des années de cotisations dès le 1er janvier 2011, comme l'avait instauré les réformes de 1993 et de 2003, aggrave les inégalités.

Les femmes fonctionnaires ne sont pas épargnées avec la disparition de droits familiaux (15 ans et 3 enfants) et des mesures très restrictives pour toucher le minimum garanti.

La seule mesure positive de cette réforme permet de rajouter les indemnités de congé maternité dans la somme des salaires qui serviront de base au calcul de la pension. Cela

répond à une revendication de longue date de la CGT. Mais elle ne s'appliquera qu'aux femmes qui auront des enfants à partir de 2012, donc pour des retraites en 2040.

Cette année 2011, les négociations sur les retraites complémentaires obligatoires Arrco / Agirc sont en cours : c'est de nouveau un bras de fer avec le patronat (Medef) qui ne veut pas partager les richesses. Il souhaiterait remettre en cause notamment les droits familiaux qui ne sont pourtant qu'une petite compensation solidaire pour les femmes !

La lutte pour les retraites et des salaires continue : les femmes doivent bénéficier de salaires décents et d'une retraite pleine et entière.

Reconnaître la pénibilité du travail des femmes



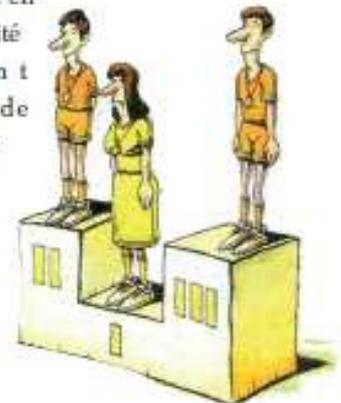
Je suis MALADE

Les métiers « féminins » sont autant marqués par la pénibilité physique ou mentale que celles des hommes et ils exposent plus aux risques musculo-squelettiques et psychosociaux : travail très répétitif, travail permanent sur écran, travail morcelé (abandon d'une tâche pour une autre plus urgente), postures contraignantes, port de charges lourdes (pas plus de 25 kg dans le droit du travail pour les femmes or « le port » d'un corps dépasse ce niveau), manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (agressions verbales, violences), exposition à certains produits chimiques nocifs, horaires qui rentrent en conflit avec les obligations familiales, travail de nuit, charge mentale et émotionnelle...

la prise en compte de la pénibilité pour la retraite pour toutes et tous. La pénibilité du travail des femmes est une réalité qui doit être reconnue comme celles des hommes.

En France :

- 58 % des troubles (TMS) déclarés concernent des femmes, avec un risque d'exposition de 22 % supérieur à celui des hommes ;
- les femmes se déclarent plus stressées au travail (+ 40 %) que leurs collègues masculins ;
- 37 % des femmes déclarent vivre un « mal-être » au travail, contre 24 % des hommes ;
- les femmes vivent plus fréquemment que les hommes des situations de harcèlement et de violence ;
- 1/5 des infirmières et 1/3 tiers des aides soignantes hospitalières partent en invalidité avant l'âge de 55 ans.



Suite de « Les femmes sont donc les plus pénalisées par les réformes successives des retraites »

La CGT propose :

- d'avoir le droit à une retraite pour toutes et tous les salariés dès l'âge de 60 ans, avec un minimum de 75 % du salaire de référence et aucune pension inférieure au Smic pour une carrière complète (en prenant en compte toutes les périodes de précarité, de temps partiel subi), et le retour aux dix meilleures années pour le calcul des pensions et à l'indexation sur les salaires et non sur les prix ;
- d'améliorer les droits familiaux pour le calcul de la retraite des femmes tant que les écarts de revenus entre les femmes et les hommes ne seront pas éliminés.

Les conditions d'emplois des femmes sont souvent des facteurs aggravant des conditions de travail : postes peu qualifiés, emplois précaires.

Pendant le conflit sur les retraites, l'exigence de la reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé a été fortement revendiquée. Mais le gouvernement refuse toujours de prendre en compte les propositions des organisations syndicales en maintenant exclusivement son approche médicale.

Pire encore il a remis en cause la pénibilité des infirmières hospitalières avec un chantage à la reconnaissance de la qualification !

La CGT exige de toute urgence l'ouverture de négociations pour

La CGT propose :

- de pouvoir bénéficier d'un départ anticipé à taux plein pour les femmes et les hommes ayant travaillé dans des conditions pénibles ou astreignantes et de reconnaître la pénibilité du travail des femmes.

L'égalité, c'est dans la vie quotidienne aussi !

Sexisme

Les préjugés sexistes ont la vie dure et les femmes continuent d'effectuer 80 % des tâches ménagères et 70 %, celles liées à la famille.

Violences

Dans la vie quotidienne, il y a aussi les violences verbales, psychologiques, physiques envers les femmes contre lesquelles nous devons lutter pour qu'elles disparaissent.

La CGT propose :

- d'exiger du gouvernement de faire des grandes campagnes médiatiques de lutte contre les inégalités, les préjugés sexistes, les violences faites aux femmes dans le travail et dans la vie.

Contraception

Le droit pour une contraception gratuite et l'accès à l'interruption volontaire de grossesse ne sont pas respectés. La CGT a manifesté le 6 novembre 2010 avec d'autres organisations comme le Planning familial pour défendre les droits des femmes.

La CGT propose :

- de faire respecter le droit à la contraception et l'IVG.

Garde des enfants

L'insuffisance des propositions de développement des modes d'accueil est criante alors que notre pays compte plus de 800 000 naissances chaque année. Il faudrait créer 500 000 places de crèche quand le gouvernement n'annonce que 20 000 places supplémentaires pour 2009 et autant en 2010.

Dans le même temps, l'État s'attaque à l'école maternelle, en réduisant les effectifs d'enseignants et en remettant ainsi en cause la qualité de ce moyen de socialisation et d'apprentissages précoces à partir de 2 ans : 35 % des enfants de moins de 3 ans étaient scolarisés en 2000 seulement 10 % en 2010 !

Plus de la moitié des enfants de moins de 3 ans sont gardés par les mères. Le congé parental, pris quasiment exclusivement par les femmes (2 % par des hommes), réduit significativement le taux d'activité des mères de deux

enfants, avec un retour à l'emploi de plus en plus aléatoire.

La CGT propose :

- d'allonger le congé maternité à 24 semaines avec neutralisation des congés pathologiques liés à la grossesse et d'allonger le congé paternité à un mois ;
- de faire avancer la date de la prise en compte des indemnités journalières des congés maternité pour le calcul de la retraite.
- de développer partout un service public d'accueil des jeunes enfants, de qualité et accessible financièrement.
- d'établir un partage équitable du congé parental entre les deux parents, indemnisé sur la base du dernier salaire.

Vous ne voulez pas en rester là !

Le 8 mars, la CGT vous invite à vous réunir dans les entreprises pour élaborer votre cahier de revendications et le porter auprès de votre employeur. Si vous avez des syndicats dans l'entreprise, sollicitez-les pour organiser et participer à l'assemblée générale. S'il n'y a pas encore de syndicat dans l'entreprise, contactez la CGT la plus proche de vous (tous les renseignements sur www.cgt.fr - rubrique : contacter la CGT).

Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts. Le 8 mars, rejoignez-nous !

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :
Adresse :
Code postal : Ville :
Téléphone : Courriel :
Age : 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 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr

Exigeons une négociation sur l'égalité dans la Fonction Publique

Comme le prévoit la loi de rénovation du dialogue social dans la Fonction publique (2010), exigeons une réelle négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La négociation est obligatoire dans le secteur privé, l'Etat doit montrer l'exemple !

Il ne s'agit pas seulement de se contenter de quotas pour l'accès au corps des plus hautes fonctions, comme le propose le secrétaire d'Etat.



La CGT revendique une réelle négociation pour toutes les femmes :

- ◆ une réelle mixité des métiers avec une égalité d'accès à la formation initiale. L'école doit jouer un rôle dans la lutte contre les stéréotypes sexuels,

- ◆ l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories professionnelles,

- ◆ l'interdiction du temps partiel imposé et de toute forme de précarité des femmes,

- ◆ assurer un déroulement de carrière pour toutes les femmes et leur accès aux postes à responsabilité. Les femmes ne peuvent être pénalisées par la maternité, les gardes d'enfants...

- ◆ la revalorisation des métiers, dits féminins, par l'application de la loi « à travail de valeur égale, salaire égal » (voir une étude dans laquelle le métier d'infirmière hospitalière a été étudié : *"Comparer les emplois entre les femmes et les hommes - De nouvelles pistes vers l'égalité*

salariale" S. Lemièrre et R.Silvera ; La Documentation Française, 2010),

- ◆ l'amélioration de l'articulation vie professionnelle, familiale et sociale (horaires de travail, accueil des enfants, aide à l'autonomie des personnes âgées...),

- ◆ le droit pour toutes les femmes de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé, et la reconnaissance de la pénibilité de leur travail,

- ◆ le droit à un environnement de travail sans pression sexiste, sans harcèlement et sans violences sexuelles,

- ◆ l'amélioration des droits familiaux pour le calcul de la retraite des femmes, tant que les écarts de revenus entre les femmes et les hommes ne seront pas éliminés.

La place des femmes est un enjeu démocratique fondamental.

Sachons nous mobiliser pour imposer au gouvernement une négociation sur l'égalité qui doit être exemplaire.

Revendiquons dans nos établissements des mesures en faveur de l'égalité, et faisons respecter le droit des femmes dans toutes les instances, les négociations, les CAP (avancement, notation)...



Secteur privé : Exigeons des négociations sur l'égalité salariale, avant le 31 décembre 2011

Exigeons des négociations sur l'égalité salariale avant le 31 décembre 2011

La loi de 2006 fait obligation, dans le secteur privé, de négocier pour réduire les écarts de salaires. L'initiative de la négociation sur l'égalité professionnelle incombe, bien sûr, à la «partie patronale». Mais à défaut, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salarié-es, représentative dans l'entreprise.

Le gouvernement n'a pas respecté ses promesses de supprimer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, comme le prévoyait la loi de mars 2006, en imposant des négociations « égalité » avec obligation de résultats avant le 31 décembre 2010. Pire, il recule ! La loi sur les retraites de 2010 a assoupli la législation en faveur des employeurs : ils pourraient subir d'éventuelles sanctions financières (inférieures à ce qui est prévu pour les seniors) s'ils n'ont pas proposé un accord ou plan d'action avant le 31 décembre 2011.

Profitons du 8 mars pour ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle dans les chambres patronales, dans nos établissements, associations... :

- ◆ rémunérations,
- ◆ reconnaissance des qualifications,
- ◆ recrutement,
- ◆ formation,
- ◆ promotions,
- ◆ passage des temps partiels imposés à des contrats à temps plein,
- ◆ horaires pour articuler vie professionnelle et vie familiale,
- ◆ accueil des enfants....