

Année 2010 - Février  
N° 30

## 2010 : centenaire de la journée de lutte des femmes

### PROFITONS DE CETTE DATE POUR FAIRE AVANCER LE DROIT DES FEMMES

#### SOMMAIRE

- **Page 1 :**  
Edito
- **Page 2 :**  
Reconnaître la qualification des métiers très féminisés dans la Santé et l'Action Sociale
- **Pages 3-4 :**  
1910-2010 : 8 mars, la journée internationale de lutte des femmes a 100 ans !
- **Page 5 :**  
Femme : une retraite pleine et entière
- **Page 6 :**  
La pénibilité du travail des femmes : une réalité
- **Page 7 :**  
Exigeons des négociations sur l'égalité salariale
- **Page 8 :**  
Suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes



Sur proposition de la militante allemande Clara Zetkin, la Conférence Internationale des femmes, 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 ».

Cette journée nous rappelle que la lutte pour les droits des femmes est un défi qu'il faut relever tous les jours. La remise en cause de la pénibilité des infirmières hospitalières, et d'autres professions paramédicales, est discriminatoire à l'égard des femmes. La CGT appelle à se mobiliser pour le maintien et la conquête de cette reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.

En 2010, nous devons relever le défi et mener la lutte pour que les femmes puissent bénéficier d'une retraite pleine et entière.

La CGT propose que le 8 mars 2010 marque le démarrage d'une campagne pour exiger l'ouverture de négociations dans nos établissements privés sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes : *emploi, salaires, conditions de travail, et aussi articulation entre vie familiale et professionnelle.*

La loi de 2006 fait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires, avant le 31 décembre 2010.

Dans la Fonction Publique, et dans nos établissements publics, nous avons aussi des droits à négocier.

2010, c'est aussi l'année de la 3<sup>ème</sup> Marche Mondiale des Femmes (MMF). L'appel de la MMF, dont la CGT est signataire, propose de lancer cette marche 2010 avec des manifestations, le 8 mars prochain, dans le monde entier. Déjà, des collectifs femmes CGT, dans certaines unions départementales et fédérations, sont engagées dans ces initiatives à Paris et dans les grandes villes de France.

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

# Continuer la longue marche pour reconnaître la qualification des métiers très féminisés dans la Santé et l'Action Sociale

## Rappel historique :

### Une mise en avant revendicative tardive de la qualification

Dans une société dirigée par des hommes, les femmes avaient des soi-disant dispositions « naturelles » pour soigner, qu'il n'était pas nécessaire de bien rétribuer.

Les historiens ont retrouvé la trace de quelques conflits, dès le début du XIXème siècle, dans des hôpitaux qui dénonçaient surtout de mauvaises conditions de travail, dues au manque d'effectifs, mais rarement pour réclamer des salaires égaux à ceux des hommes. Suite à un mouvement de grève de l'Assistance Publique de Paris, en 1958-59, animé principalement par la CGT, le métier d'aide-soignant-e est créé pour pallier le manque d'infirmières.

Bien souvent, la démarche revendicative des soignantes a mis en avant davantage l'intérêt du patient que leurs intérêts propres. **Il a fallu attendre les grèves de 1968, et surtout les grandes luttes des infirmières de 1988 et 1991 : « NI BONNE, NI NONNE, NI CONNE et RAS LA SERINGUE »** (elles ne sont que des « piqueuses » au service des médecins), **pour que la reconnaissance de la qualification soit mise sur le devant de la scène revendicative !**

La sociologue Danièle LINHART a montré que la lutte des infirmières organisées en coordination, a profondément marqué les esprits, comme un "mouvement social sexué... qui a formulé des objectifs de l'ordre du politique, où ont pu se retrouver des hommes et des femmes... en opposition à une société marchande et industrialisée".

De même, il a fallu attendre les années 90 pour que les assistantes sociales démarrent une lutte importante qui culminera en 1991.

## Une reconnaissance toujours bafouée

Mais, la plupart des professions pratiquées en grande majorité par des femmes dans la santé et l'action sociale, ne sont toujours pas reconnues à leur niveau de qualification : sages-femmes, infirmières, aides-soignantes, techniciennes de laboratoire, monitrices-éducatrices ou éducatrices-spécialisées, assistantes sociales...

Dans une recherche de 2008 : « *un salaire égal... pour un travail de valeur comparable* », deux sociologues ont comparé différents emplois, à prédominance féminine et masculine, considérés à un même niveau de classification (une partie est étudiée dans la fonction publique hospitalière (cf. article du Peuple 2009). Elles ont démontré que certains critères, à l'origine de la définition et de l'évaluation des postes de travail, sont sous-évalués pour les femmes, voire discriminants, même s'ils semblent neutres (la pénibilité, certains critères techniques ou encore de relations humaines, l'encadrement...). La proposition actuelle du gouvernement d'accorder le niveau Bac + 3 aux infirmières, en contre-partie de l'abandon de la pénibilité, montre, malheureusement encore, l'invisibilité du travail des femmes.

Dans la Santé et l'Action Sociale, tout n'est pas encore gagné pour les femmes.

La CGT s'engage à s'inscrire dans les revendications des femmes et à exiger « pour un travail de valeur comparable, un salaire égal ». C'est dans l'intérêt de tous et toutes !





**1910-2010 : 8 mars**

# **la journée internationale de lutte des femmes a 100 ans !**



## **Le 8 mars c'est :**

- ◆ Réfléchir aux progrès considérables accomplis en matière d'égalité femmes/hommes et se tourner vers les défis qui doivent encore être relevés, des luttes qui doivent encore être menées ;
- ◆ L'occasion de saluer les réalisations des femmes et de faire valoir leurs besoins et leurs préoccupations sur la scène nationale, européenne et internationale.

Cette journée nous rappelle également que la lutte pour les droits des femmes est un défi qu'il faut relever tous les jours de l'année.

## **8 mars 2010 : la question des retraites sous les feux de la rampe**

**Le gouvernement annonce une nouvelle réforme allongeant les durées de cotisations, reportant l'âge légal de départ à la retraite : ce serait particulièrement désastreux pour les femmes.**

Les femmes disposent d'un montant total de pension **inférieur de 38 % en moyenne** à celui des hommes : conséquence des inégalités de salaires durant leur carrière et aussi des interruptions, du temps partiel consécutifs aux charges de famille qu'elles ont dû supporter.

**36 %** des femmes retraitées perçoivent moins de 700 euros par mois pour survivre, ce qui est inférieur au seuil de pauvreté (870 euros), **64 %** ont moins de 900 euros.

**55 %** des femmes sont au minimum contributif (580 euros) ; et la majorité des retraités au minimum vieillesse (83 %) sont des femmes (629 euros).

Sous prétexte d'égalité, les pouvoirs publics menacent les droits familiaux et conjugaux, la MDA (majoration de la durée d'assurance) par exemple, qu'il faut préserver pour compenser les inégalités de fait entre les femmes et les hommes

## **La CGT propose :**

- ◆ Le droit à une retraite pour tous et toutes, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement, avec au

moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète, indexée sur les salaires ;

- ◆ Aucune pension inférieure au Smic, pour une carrière complète.

## **Des défis à relever, des luttes à mener**

**Ensemble, faisons respecter l'obligation de résultat de la négociation pour la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**

- ◆ Négociions l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises et les branches sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... Ces négociations doivent aboutir à la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en obligeant les employeurs et l'Etat-employeur à appliquer la loi du 26 mars 2006, visant plus précisément l'égalité salariale entre les femmes et les hommes d'ici fin 2010, sous peine de sanctions financières ;

- ◆ Revalorisons les métiers dits « féminins ». L'augmentation des salaires, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la reconnaissance des diplômes, en sont les moyens ;

- ◆ Réduisons le temps de travail et faisons respecter le droit au repos dominical ;

- ◆ Résorbons la précarité et améliorons les conditions de travail, notamment en favorisant le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps pleins ;

- ◆ Exigeons une évaluation sexuée des risques professionnels sur la santé des femmes au travail.

Les parents ont droit à un accueil de qualité pour leurs enfants.

La maternité ne doit pas avoir un impact négatif sur l'activité et la carrière des femmes.

Le congé parental, par exemple, réduit le taux d'activité des mères de deux enfants ; ce sont souvent les raisons financières qui sont invoquées, mais aussi le manque de moyens de garde, les conditions de travail pénibles, ou les deux.

A l'issue de ce congé, pris par 2 % seulement des hommes, le retour à l'emploi est de plus en plus incertain.

Plus de la moitié des enfants de moins de 3 ans sont gardés par les mères. L'insuffisance des propositions des modes d'accueil est criante.

La réforme du Complément de Libre Choix d'Activité (*indemnisation du Congé parental*), envisagée par le gouvernement, ne peut se faire sans que des solutions concrètes ne soient trouvées à la pénurie des modes d'accueil de qualité pour les jeunes enfants, qui pénalise sévèrement les parents, les mères surtout..

### La CGT propose :

- ◆ De développer un service public d'accueil des jeunes enfants financièrement accessible à tous et partout ;
- ◆ D'allonger le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois ;
- ◆ De mieux partager le congé parental entre les deux parents et de mieux le rémunérer sur la base du dernier salaire.

### 8 mars 2010 : départ de la 3<sup>ème</sup> marche mondiale des femmes

Après 2000 et 2005, la marche mondiale des femmes organise une 3<sup>ème</sup> marche du 8 mars au 17 octobre 2010.

Des actions collectives seront organisées en France, en Europe et dans le monde, autour de quatre thèmes :

- ◆ Biens communs, biens publics ;
- ◆ Paix et démilitarisation ;
- ◆ Travail des femmes, autonomie financière ;
- ◆ Violences envers les femmes.

### En 2010, la Marche mondiale marchera :

- ◆ Pour afficher persévérance et force, en rassemblant des expériences, des cultures politiques et des origines ethniques diverses, tout en ayant une identité et un objectif commun : surmonter l'ordre actuel injuste qui entraîne la violence et la pauvreté et construire un monde basé sur la paix, la justice, l'égalité, la liberté et la solidarité ;
- ◆ En solidarité avec les femmes qui n'ont pas la liberté de le faire, à cause de la guerre ou des conflits, de la division sexuelle du travail qui maintient les femmes prisonnières chez elles... ;
- ◆ Pour réclamer nos droits et résister à ceux qui veulent supprimer ceux déjà conquis au cours de nos luttes contre l'offensive des fondamentalistes religieux et des secteurs conservateurs de la société et de l'Etat ;
- ◆ Pour dénoncer le système capitaliste, sexiste, raciste et xénophobe, qui exploite le travail quotidien reproductif et productif des femmes, tout en concentrant les richesses dans les mains de quelques-uns.

**TANT QU'IL SUBSISTERA DES INEGALITES,  
NOUS MARCHERONS POUR L'EGALITE,  
CONTRE LES VIOLENCES ET LA PAUVRETE**

**Bulletin de contact et de syndicalisation**

Je souhaite :  Prendre contact  Me syndiquer

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Age : \_\_\_\_\_ Profession : \_\_\_\_\_

Entreprise (nom et adresse) : \_\_\_\_\_



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de 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.

# Femme, ma retraite, je la veux aussi pleine et entière !

Toutes les inégalités salariales entre les femmes et les hommes se retrouvent amplifiées en arrivant à la retraite.

## Quelques chiffres sur la retraites des femmes :

36 % des femmes retraitées perçoivent moins de 700 euros par mois pour survivre, ce qui est inférieur au seuil de pauvreté (870 euros), 64 % ont moins de 900 euros.

La pension de retraite moyenne des hommes s'élève à 1 617 €, contre 782 € pour les femmes, ou 1 011 €, si l'on inclut les pensions de reversions.

## Depuis 1993, les femmes paient le prix le plus fort des réformes



La réforme de 1993 pour le secteur privé, avec le calcul sur 25 meilleures années au lieu de 10, et l'indexation sur les prix et non sur les salaires, est une vraie catastrophe dans le calcul des droits et touchent particulièrement les femmes qui cumulent bas salaire, chômage et temps partiel subi.

La loi Fillon de 2003 a amplifié le phénomène en accroissant le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein, et en instaurant dans le public, et maintenant, dans le privé, un système de décote qui pénalise de manière disproportionnée les carrières incomplètes (*seulement 40 % des femmes valident une carrière complète*).

De plus, au prétexte d'égalité homme/femme, les bonifications pour enfants dans le public, qui servaient à corriger une partie des inégalités, ont été profondément remises en cause. Les Majorations de Durée d'Assurance (MDA) dans le privé, seront pour partie partagées avec les hommes, ce qui amputera le droit des femmes.

## Pour que le rendez-vous de 2010 apporte des solutions durables garantissant un haut niveau de pensions aux femmes et aux hommes, la CGT propose :

- ◆ Le droit à une retraite pour toutes et tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement : au minimum 75 % du salaire de référence pour une carrière complète ;
- ◆ Aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- ◆ Départ anticipé à taux plein pour les salarié-es ayant exercé des travaux pénibles ou astreignants ;
- ◆ Le retour au niveau précédent de la Majoration de Durée d'Assurance ou la bonification pour enfants, tant que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ne seront pas éliminés. La suppression des écarts de rémunération est exigée par la loi avant le 31 décembre 2010.
- ◆ Un véritable service d'accueil des jeunes enfants et l'octroi de droits aux mères et aux pères pour accomplir leur rôle commun d'éducation doit améliorer une articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'avenir des retraites est, avant tout, un choix de société qui concerne toutes les générations.

Nous invitons les femmes et les hommes à prendre toute leur place dans ce débat et à se mobiliser le 8 mars, ainsi que dans toutes les autres initiatives et actions proposées : le 23 mars avec tous les salariés.

# La pénibilité du travail des femmes : une réalité qui doit être reconnue et qui n'est pas monnayable

En France :

58 % des troubles musculo-squelettiques (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 des aides soignantes hospitalières partent en invalidité avant l'âge de 55 ans.

## Reconnaissance de la pénibilité des métiers féminins

Beaucoup d'études ont porté sur les pénibilités physiques du travail ouvrier, ainsi les femmes semblaient moins exposées aux risques professionnels que les hommes. Par exemple, le travail des soignant-es apparaissait sans risque pour les femmes ; ainsi, devoir souvent soulever des patients n'était pas perçu comme une pénibilité par les professionnelles elles-mêmes. Il a fallu un mouvement social de grande ampleur (*les grèves de 1988*) pour que les infirmières mettent en avant leurs conditions de travail.

Les métiers "féminins" sont autant marqués par la pénibilité physique ou mentale que celles des hommes. De plus, ils exposent davantage aux risques musculo-squelettiques et psychosociaux : travail très répétitif, travail permanent sur écran, travail morcelé (*abandonner une tâche pour une autre plus urgente*) postures contraignantes, port de charges lourdes (*manutention des patients*), manque d'autonomie dans le travail, contact avec le public (*danger d'exposition à la violence, aux agressions verbales et physiques, aux infections*), exposition à certains produits chimiques nocifs (*nettoyage, photocopie, médicaments, radiothérapie*), horaires entrant en conflit avec les obligations familiales, travail de nuit, charge mentale et émotionnelle (souffrance et mort)...

Les **conditions d'emplois** des femmes sont souvent des facteurs aggravant des conditions de travail, comme par exemple dans les maisons de retraites : postes peu qualifiés, emplois précaires (*CDD, CDI instable, temps partiel subi, intérim*).

## Une pénibilité bafouée qui pourtant augmente

Tous les indicateurs démontrent que la pénibilité au travail ne cesse d'augmenter dans notre champ fédéral. La recherche permanente de rentabilité, avec des restrictions, s'effectue en sacrifiant le capital santé de chaque salarié-e.

Au même moment, la ministre de la Santé, par un chantage scandaleux au nom de la reconnaissance justifiée de la qualification Bac + 3, remet en cause la reconnaissance de la pénibilité pour les infirmières, les kinésithérapeutes, les manipulateurs radio et les assistantes sociales du secteur public. Par conséquent, ces paramédicaux perdront le bénéfice du départ en retraite anticipée à 55 ans. Pourtant, ce n'est que justice sociale de maintenir la reconnaissance de la pénibilité, et de l'élargir aux salariés de la santé privée, ainsi qu'à tous les salariés qui travaillent dans les mêmes conditions et dont l'espérance de vie moyenne est amputée de plusieurs années.

**La CGT appellent les salarié-es, du privé comme du public,  
à se mobiliser pour le maintien et la conquête de cette reconnaissance  
de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite.**

La Fédération de la Santé et de l'Action Sociale a lancé une campagne

« *comment aimerions-nous travailler ?* »

pour réinvestir la question du travail avec l'ambition de le transformer.

Il est important, pour nos secteurs très féminisés, d'y porter les revendications des femmes.

# 8 mars 2010

## exigeons des négociations sur l'égalité salariale

*La loi de 2006 fait obligation, dans le secteur privé, de négocier pour réduire les écarts de salaires, avant le 31 décembre 2010*

La question des sanctions contre les employeurs récalcitrants et la négociation sur le temps partiel contraint, sont dans l'actualité de l'agenda social.

L'initiative de la négociation 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 salariés représentative dans l'entreprise (1).

C'est une négociation « *sociétale* » spécifique (2), comme celles pour les travailleurs handicapés et les seniors.

Elle doit définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 (3).

En page 8, nous mettons à votre disposition un courrier type, afin de demander des négociations. **Nous demandons à chaque syndicat de nous faire remonter toutes les initiatives, négociations...** à : [fem-mixite@cgt.fr](mailto:fem-mixite@cgt.fr) et [ufsp@sante.cgt.fr](mailto:ufsp@sante.cgt.fr)

Un diaporama, qui peut être un appui à la négociation, est disponible sur le site internet de la Fédération, dans la rubrique « *réservée aux syndicats* » (LDAJ-DOC).

### Informations permettant de négocier « en connaissance de cause » :

Le rapport de situation comparée (R.S.C.) présenté par l'employeur au Comité d'Entreprise :

- ◆ 300 salariés ou plus (4) ;
- ◆ moins de 300 salariés (5) ;
- ◆ réflexions et propositions de la Commission CE femmes-hommes (6)
- ◆ rapport d'expertise (expert CE).

Le diagnostic des écarts de rémunération entres femmes et hommes

- ◆ Etude complète pertinente et précise (7).

### Contenu de l'accord :

- mesures de rattrapage « *action positive* » (8)
- plan d'égalité professionnelle (9)
- contrat pour l'égalité professionnelle (10)

## A travail de valeur égale, salaire égal

« *Tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

(Art. L.3221-2 du Code du travail, Traité OIT de 1919, Loi de 1972, Convention OIT n°100 de 1951, art. 157 TFUE de Lisbonne, art. L.1142-1 du Code du travail, loi Roudy de 1983, directives communautaires européennes 1975/1976.)

L'INSEE déclare : « *dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, les femmes occupent les trois quarts des emplois, et gagnent 19 % de moins que les hommes* ».

Les inégalités de salaires sont le plus souvent étudiées pour des postes équivalents, alors qu'en général, les femmes et les hommes :

- ◆ n'occupent pas les mêmes emplois Dans les professions à prédominance féminine, les notions de qualification (diplôme, technicité, polyvalence...), d'encadrement, de responsabilités, de pénibilité, de disponibilité sont des critères souvent sous-valorisés.
- ◆ ont des différences d'avancement, de carrière (maternité, congé parental pris en grande majorité par les femmes...).

**Le 8 mars doit être le démarrage d'une campagne dans nos établissements, dans nos chambres patronales, mais aussi dans la fonction publique hospitalière, pour ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.**

# Modèle de demande de négociations



Le \_\_\_\_\_

Objet : *Suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010*

Madame, Monsieur,

Vous n'ignorez pas que la loi prévoit que, dans toute entreprise organisée syndicalement, doit se dérouler une négociation collective qui « vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010 ».

Vous deviez engager ces négociations dans l'année suivant la promulgation de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Vous n'avez pas pris d'initiative en la matière...

Par conséquent, notre organisation syndicale vous demande de nous proposer, dans les meilleurs délais, des dates pour la réunion d'engagement de ces négociations ; cette négociation doit commencer dans les quinze jours.

Pour nous permettre de négocier en toute connaissance de cause, vous devez nous remettre toutes les informations nécessaires, notamment le Rapport de Situation Comparée que vous avez dû présenter au Comité d'entreprise, ainsi que l'avis émis par le Comité.

Cette négociation devra commencer par la réalisation d'un état des lieux des écarts de rémunérations entre femmes et hommes, le cas échéant en ayant recours à un expert extérieur.

Recevez, Madame, Monsieur, nos salutations.....