

## GRANDE ET MAGNIFIQUE VICTOIRE DES SALARIÉES GRÉVISTES DE LA CLINIQUE DE L'ORMEAU À TARBES.

### 64 jours de lutte, 64 jours de désespoir et d'espoir.

Elles ont rendu, l'impossible possible ; elles ont démontré qu'avec du courage, de la détermination et de la dignité, la victoire est possible même devant les plus grands groupes financiers de la santé privée à but lucratif.

Cette lutte représente au-delà de la victoire pour les salarié.e.s, un exemple et un espoir pour tous les salariés victimes aujourd'hui du diktat de la finance.

Leur victoire est celle de la dignité sur le mépris ; le mépris de leur direction locale, le mépris de la direction du groupe Médipôle partenaires qui pendant 60 jours ont refusé toutes négociations réelles et sérieuses en misant sur le pourrissement du conflit. C'était sans compter sur la détermination et le courage de ces salarié.e.s qui malgré le comportement inadmissible et provocateur de leur direction ont su garder leurs valeurs et leur dignité.

Elles ont contraint les pouvoirs publics à s'impliquer dans cette lutte en les mettant face à leurs responsabilités jusqu'au plus haut sommet de l'état, Matignon devant organiser une dernière réunion en présence de Mireille Stivala secrétaire générale de la fédération CGT Santé et action sociale et Philippe Martinez secrétaire général de la CGT, des PDG des groupes Médipôle partenaires et Elsan.

Les actions menées lors de la dernière semaine ont été décisives et ont contraint le groupe à faire une proposition de protocole de fin de conflit soumise aux salariés lors de l'AG du Samedi 07 janvier en la présence de Mireille et Philippe.

Après plusieurs amendements la direction a fini par céder ce jour sur la totalité des demandes des salariés :

- ⇒ Passage de la RAG de 5,7% à 8,33% avec rétroactivité au 1er Janvier 2016 ;
- ⇒ Mise en place d'une prime annuelle et pérenne de 700 euros pour tous les salariés sans prorata temporis et sans clause de présentéisme et d'absentéisme ;
- ⇒ Et toutes les revendications relatives aux conditions de travail.

Nous remercions toutes les structures de la CGT, les populations, toutes les personnes qui ont de près ou de loin soutenues les salariées dans leur lutte par leurs solidarités et leurs messages de soutien.

Laurence Charroy, DS CGT, syndicat Clinique de l'Ormeau

François Dousseau, secrétaire UD CGT des Hautes Pyrénées



## Bulletin de contact et de syndicalisation



NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Téléphone : ..... Email : .....

CGT Centre Hospitalier d'Avignon - 305 rue Raoul Follereau 84902 Avignon cedex 9  
syndicatcgt@ch-avignon.fr - Tel: 0432753328

1ER  
TRIMESTRE  
2017

LA CGT

LE JOURNAL DE LA CGT DU CENTRE HOSPITALIER D'AVIGNON

## MEILLEURS VŒUX 2017

### EDITO :

L'année 2017 s'annonce très riche en événements tant sur le plan politique que syndical. Tout d'abord parce que c'est une année d'élection présidentielle et que les débats politiques vont animer ce début d'année. Ensuite, parce que le salariat est toujours en crise avec plus de 3 millions de chômeurs et des salaires toujours en berne.

La fonction publique n'est pas épargnée avec une surenchère politique sur le nombre de fonctionnaire à supprimer. La santé, l'éducation, la famille, les retraites et tous les services rendus à la population par des agents publics ne sont plus que des priorités économiques à préserver. **Nous le ressentons au quotidien dans nos conditions de vie et de travail.**

Dans notre champ professionnel, la casse du système de santé s'est accentuée avec toujours plus de suppressions de postes et de fermetures de lits. La mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire, censée optimiser l'offre de soins, exige de faire mieux avec moins et de fait diminue la qualité de prise en charge des patients.

En 2016, l'activité de notre établissement a augmenté de 3,1 % avec en parallèle la restructuration de la tour B et la fermeture de 28 lits de chirurgie et la fermeture de 4 lits de médecine. La CGT du Centre Hospitalier d'Avignon n'a eu de cesse d'alerter sur les conditions de travail des agents et d'accueil des patients. **Sans renfort en personnel, le nombre de services en souffrance et le taux d'absentéisme ne cessent d'augmenter.**

Nous prendrons nos responsabilités là où d'autres se résignent et ne laisserons pas au Directeur le loisir d'aggraver la situation en éludant le dialogue social sans appeler le personnel à l'action.

**L'épuisement des personnels est de plus en plus perceptible et la colère ne cesse de grandir chez les agents.**

**La CGT du Centre Hospitalier d'Avignon sera à vos côtés et vous souhaite à toutes et tous une excellente année 2017.**

Rémi Haon

### Où va notre hôpital?

Ce lundi 23 janvier 2017, les agents hospitaliers étaient conviés au vœux du directeur suivis d'une galette des rois. Pour l'évènement, le nouveau Directeur Général de l'ARS, Monsieur Claude d'Harcourt et Mme le Maire d'Avignon, Cécile Helle, étaient présents.

Pour les plus naïfs d'entre nous, le discours laisse penser que tout va bien dans le meilleur des mondes. Le directeur s'est exprimé sur la bonne santé financière de notre hôpital ce qui nous permet d'envisager de nouveaux investissements avec notamment la construction d'une nouvelle tour pour les urgences, le SAMU, l'extension de la réanimation et de l'hémodialyse. Notre nouvelle pharmacie sera le fleuron de notre hôpital et la recherche clinique médicale que nous menons nous permet de nous placer comme « LE » centre hospitalier de référence hors CHU. Le projet médical partagé et la mise en place du GHT du Vaucluse permettront une meilleure offre de soins à la population.

Pour le DG de l'ARS, l'hôpital d'Avignon est le bon élève de la région. Le retour à l'équilibre financier est un modèle que tous les hôpitaux devraient suivre.

Pour Mme Helle, la santé est la grande oubliée des débats parlementaires en totale opposition aux discours euphoriques et optimistes de nos directeurs de l'hôpital et de l'ARS. Elle espère que la campagne électorale permettra de trouver des solutions aux conditions d'exercice difficiles et à l'abandon des mesures néfastes pour la santé. En effet, on ne peut que se dire que durant le quinquennat du président Hollande qui s'achève on aurait pu s'attendre à une autre considération des politiques de Santé.

Pour la CGT il ne suffira pas de bien voter pour des présidentielles ou des législatives. Il faut aussi que les salariés se fassent entendre pour que leurs exigences soient portées et mises en œuvre. C'est tout le sens de l'appel à l'action intersyndical du 7 mars 2017.

Pour la CGT, les services publics et notamment la santé ont été l'objet d'attaques politiques sans précédent, cautionnées par l'essentiel des directeurs généraux des ARS et des établissements publics. La déconstruction de l'hôpital clairement diminué qualitativement et quantitativement l'offre de soins. Nous continuons de penser que mêler économie et santé avec la loi HPST de 2007 a ouvert la porte à des pratiques de gestion et de management à l'encontre des valeurs de notre mission de service public.

Rentabilité, productivité et maintenant mobilité sont au cœur de nos professions!

Le Centre Hospitalier d'Avignon, en tant que bon élève, a supprimé 120 postes et fermé plus de 50 lits d'hospitalisation. Ses urgences sont constamment bondées, les frais de remplacement des personnels augmentent chaque année et les conditions d'exercice des agents se dégradent d'année en année. L'augmentation de la demande de soins liée aux restructurations dans notre hôpital conduit inexorablement à une diminution de la qualité de soins auprès des patients et à des dégradations majeures des conditions de travail.

Les moyens humains sont insuffisants. Les économies sont faites sur le dos des agents hospitaliers et maintenant que l'hôpital est à l'équilibre financier, qui bénéficie de tous ces efforts? Pour faire face à la demande de soins et respecter la qualité qui nous est imposée, il est urgent de recruter! Pour atteindre la moyenne nationale en terme de masse salariale, il faudrait **200 postes de plus au CH Avignon**.

Le GHT de Vaucluse (voir numéro spécial) est en place depuis le 1er juillet 2016. Le projet médical partagé est rédigé et présenté à toutes les instances des établissements du GHT. Ce projet médical (disponible au local pour celles et ceux qui voudraient le consulter) organise la future offre de soins sur notre territoire avec des moyens en diminution, fermetures de lits et suppressions de postes, (CREF sur l'hôpital d'Avignon, de Cavaillon, d'Orange...). La mutualisation des moyens, notamment médicaux, est au cœur de ce projet. La télémédecine est présentée comme un outil innovant alors qu'il éloigne le patient du médecin qui le soigne. Comment peut-on imaginer améliorer l'offre et la qualité des soins sans ouvertures de lits (hospitalisations, SSR, EHPAD, USLD...) et sans renforts soignants, techniques et administratifs?

La biologie, l'imagerie, la pharmacie, les achats, les blocs opératoires, les maternités, etc... seront les premiers impactés en terme de restructuration et de pertes d'effectifs. Il est aujourd'hui difficile de ne pas se rendre compte de la gravité de la situation.

## GRILLE DE SALAIRE 2017

Les nouvelles grilles de salaires pour 2017 sont désormais disponibles.

Pour les catégories A et B, elles seront mises en application courant février et pour les catégories C courant Mars.

Cela nous permet de rappeler que les salaires ont été gelés pendant cinq ans dans la fonction publique entre 2010 et 2016. La revalorisation du point d'indice de 1,2% et la mise en place de l'accord PPCR en 2016 ne compensent pas la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années.

La CGT continue d'exiger en 2017 des salaires à la hauteur de nos missions de services publics.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement au local ou sur le Blog :

Cgtch-avignon.fr



Le constat étant posé, la revendications d'effectifs supplémentaires s'appuie sur une analyse sur nos conditions de travail, sur la qualité de soins que nous offrons au patient et sur le sens que nous donnons à nos professions. La lutte est difficile devant la gestion économique des établissements.

Pour autant, à l'impossible nul n'est tenu. La CGT du Centre Hospitalier d'Avignon pense que des avancées significatives sont possibles car nos revendications sont légitimes.

Sur l'égalité professionnelle Femme/Homme, le maintien des RTT durant les congés maternités, le maintien de l'augmentation de la note et de fait le maintien de la prime sont une grande victoire.

Les urgences (enfants et adultes), le laboratoire, farfantello, le PCE, l'anapath, etc...ont obtenus des renforts nécessaires en personnels.

## INFIRMIERS ET INFIRMIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

### UNE VICTOIRE QUI EN APPELLE D'AUTRES

Suite au décret 2016-1176 paru le 30 août 2016, les infirmier-e-s sapeurs-pompiers professionnel-le-s relèvent enfin de la catégorie A de la Fonction publique. Ils gardent le bénéfice de la catégorie active comme déterminé dans l'arrêté ministériel du 12 novembre 1969.

Cette décision conforte ce que la CGT exige depuis des années pour toute la profession infirmière hospitalière :

- ⇒ **reconnaissance de leur qualification avec le passage en catégorie A**
- ⇒ **reconnaissance de la pénibilité de leur travail avec classement en catégorie active pour bénéficier d'un départ anticipé de 5 ans, et une bonification de un an cotisé pour 5 ans travaillés.**

#### • Le gouvernement doit rétablir immédiatement tous les infirmiers et infirmières dans leurs droits d'égalité de traitement

Les infirmier.e.s sapeurs-pompiers n'ont pas eu à subir l'inadmissible « droit d'option » qui a été imposé très injustement aux autres personnels infirmiers de la Fonction publique.

En effet, le protocole « Bachelot », suivi par le vote des parlementaires de la loi scélérate du 5 juillet 2010, a supprimé la catégorie active à tout.e.s les nouveaux et nouvelles infirmier.e.s, de même pour les spécialisé.e.s. La loi a aussi obligé les infirmier.e.s déjà fonctionnaires de décider « entre la peste et le choléra » :

- \* **soit de passer en catégorie A contre la perte de la catégorie active avec un petit plus de salaire**
- \* **soit de conserver la catégorie active avec un moindre traitement indiciaire !!!**

Pourtant les conditions de travail n'ont pas changé et se sont même détérioré.e.s : travail posté, nuits, week-ends, port de « charges lourdes », contact infectieux et produits toxiques, travail en 12 h (voire plus), heures supplémentaires...

#### • Le droit à un départ anticipé représente une justice sociale pour partir à la retraite en bonne santé au regard de la pénibilité du travail.

Au vu des conditions de travail, les infirmier.e.s ont une espérance de vie en bonne santé amputée de plusieurs années avec pour certain.e.s des départs anticipés pour invalidité. Le Code des pensions civiles et militaires précise : « *sont classés dans la catégorie active, les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature en est établie par décret en Conseil d'Etat* ».

#### • Le gouvernement ne peut pas discriminer les professionnel. le.s de santé sous le prétexte de sa politique d'austrérité : l'égalité est inscrite dans la Constitution de la V<sup>ème</sup> république.

Comment expliquer que pour un même travail et sur un même poste, les infirmier.e.s n'aient pas d'égalité de traitement entre nouvelles et anciennes IDE, ni les ancien.ne.s entre elles ??? Les employeurs publics sont tenus de respecter la Constitution, la loi et le statut de la Fonction Publique.

- ⇒ *Les infirmier.e.s catégorie B peuvent partir à 57 ans et bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'1 an tous les 10 ans travaillés, qui atténue la décote. Elles et ils n'ont plus de décote sur leur pension à partir de 62 ans. Mais en contrepartie, elles et ils sont moins bien payé.e.s !!! et idem pour les infirmier.e.s spécialisé.e.s et les cadres...*
- ⇒ *Les infirmier.e.s titularisé.e.s avant le 1er décembre 2010 qui ont opté pour la catégorie A pourront partir à partir de 60 ans et n'auront plus de décote à 65 ans. En contrepartie, ils et elles sont un peu mieux payé.e.s*
- ⇒ *Quant aux infirmier.e.s fonctionnaires, depuis le 1er décembre 2010 elles et ils ont intégré la catégorie A avec le départ à la retraite à partir de 62 ans et plus de décote sur la pension à partir de 67 ans. Idem pour les infirmier.e.s spécialisé.e.s, les cadres de santé...*

#### • Le gouvernement actuel dit être engagé dans une démarche égalité femmes/hommes dans la Fonction publique : il doit rétablir toute la profession dans son droit. La loi doit donc être respectée et appliquée !

En outre, les employeurs publics et les organisations syndicales se sont engagés dans le protocole égalité professionnelle femmes/hommes dans la Fonction Publique.

Les infirmier.e.s sapeurs-pompiers professionnels en très grande majorité des hommes (2 000 agent.e.s), continuent d'être classé.e.s très justement en catégorie active, selon l'arrêté de 1969 toujours en vigueur.

Les infirmier.e.s ne bénéficient plus de la catégorie active. Pour celles et ceux de la catégorie B en voie d'extinction, le bénéfice de la majoration de durée d'assurance tous les 10 ans qui atténue seulement la décote mais ne compte pas comme année cotisée reste appliqué.

Le 7 MARS 2017,

**Créons une mobilisation d'ampleur pour exiger l'égalité de traitement sur la pénibilité !**



# ACTU FÉDÉRALE

## SERVICES D'URGENTES : LES PERSONNELS EN « GRIPPE »

### AVEC LES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ !

#### COMMUNIQUÉ DE PRESSE FÉDÉRATION CGT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Ces derniers jours, dans un contexte d'épidémie de grippe saisonnière, l'ensemble des hospitaliers ainsi que les médecins déploient leur énergie pour prendre en charge et soigner, avec un grand professionnalisme, tous celles et ceux qui se présentent dans les services d'urgence.

Ils effectuent leurs missions au quotidien dans des conditions particulièrement dégradées dues à des plans d'économie et un ONDAM qui ne répondent pas aux besoins de santé de la population et qui ont pour conséquence une pénurie de personnels hospitaliers, de médecins, de lits et parfois de matériel.

Ceci entraîne souvent de l'attente, des situations difficiles et des conditions de travail épuisantes.

Comment est-il possible qu'en 2017, les hôpitaux français soient débordés par une épidémie de grippe saisonnière ? C'est le produit d'une politique de réduction du financement de la Sécurité Sociale menée depuis plusieurs années par les gouvernements successifs qui entraîne fermetures de lits, réduction de l'offre de soins sur le territoire, suppressions de personnels, sans cesse dénoncées par la CGT.

Qu'a déclaré le ministre de la Santé le 21 décembre ?

« (...) J'ai adressé aujourd'hui un message à l'ensemble des hôpitaux pour qu'ils soient particulièrement vigilants et déclenchent, si nécessaire, leurs plans habituels de mobilisation.

Toutes les mesures nécessaires sont prises pour accueillir à l'hôpital les patients ayant besoin d'être hospitalisés ».

Comment le gouvernement peut-il demander toujours plus au personnel hospitalier, avec la politique

#### VOEUX DE LA FÉDÉRATION SANTÉ ET ACTION SOCIALE,

« Chères, chers camarades,

Encore une année où nous allons mettre toute notre énergie au service de l'amélioration, de la défense des droits et des acquis des salarié-e-s. Rendons la société plus juste et meilleure pour les travailleurs et les personnes les plus démunies de notre pays. Ce n'est pas "une utopie" mais une réalité essentielle à faire vivre pour que l'avenir soit centré vers le progrès social et humain. Continuons à être la CGT offensive et dérangeante, un rempart aux idées et politiques régressives et extrémistes. Gagnons à être la CGT accessible et proche des préoccupations de toutes et tous. Poursuivons à être la CGT au cœur des luttes pour porter haut et fort les revendications des professionnel-le-s. Mettons en œuvre nos résolutions et nos perspectives pour cette nouvelle année,

**"Soyons réalistes : Exigeons l'impossible" pour 2017 !**

Fraternellement,

Mireille STIVALA / Secrétaire Générale Fédération CGT Santé et Action Sociale »



ment peut-il demander toujours plus au personnel hospitalier, avec la politique d'austérité qu'il mène en poursuivant la suppression de lits, sous prétexte de virage ambulatoire, en imposant les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) pour favoriser la mutualisation et la fusion de services et ainsi permettre la suppression de 22 000 postes ?

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale revendique une politique de santé répondant aux besoins des usagers par un financement pérenne des hôpitaux, afin que tous les moyens soient déployés pour permettre aux personnels d'accueillir et de prendre en charge dignement les patient-e-s. Cela passe par l'embauche de personnels et l'arrêt de toutes les fermetures de lits, de services et des instituts ou écoles de formation des professionnels.

Dans les suites de l'action du 8 novembre 2016 avec l'intersyndicale CGT/FO/SUD Santé et Action Sociale, les fédérations appellent à une journée de grève et de manifestation le 7 mars à Paris et en territoire dans le but d'interpeller les salarié-e-s, les usagers, les élu-e-s et la population à défendre une autre politique de santé et de protection sociale.

Montreuil, le 10 janvier 2017

Grand nombre de services (endocrinologie, consultat ion gynéco, secrétariats médicaux, etc...) ont obtenu le maintien des effectifs .

Tout ceci n'a été possible que parce que les personnels avec la CGT se sont mobilisé-es et ont pu faire entendre raison à la direction.

Seule la mise en place des 12h dans les services pose questions et oppose la CGT à certains agents. La position de la CGT est claire. Les 12h suppression du personnel sans preuve tangible que cela améliore la qualité de soins et nous ne pouvons l'accepter. La direction fait le forcing pour la mise en place des 12h (pour des raisons de réduction d'effectifs) malgré un fort clivage jour/nuit.

**La colère des agents est bien présente comme en témoignent les différents mouvements d'action de ces derniers mois notamment le 8 novembre 2017.**

**Les luttes tant locales que nationales sont nécessaires, sous quelque forme que se soit, pour construire « notre » avenir.**

#### Propositions locales à moyen et long terme :

- ⇒ Une réflexion pluridisciplinaire sur la qualité des soins,
- ⇒ Mise en place d'analyse de pratiques professionnelles dans tous les services,
- ⇒ Une vraie réflexion sur le temps et les organisations de travail dans le respect de la réglementation,
- ⇒ Une réflexion sur les temps de relève qui sont mis à mal dans les services,
- ⇒ Agrandissement de la crèche et augmentation du nombre de places pour les personnels,
- ⇒ La signature d'un protocole d'accord local sur l'égalité professionnelle femme/homme,
- ⇒ La prise en considération des risques psycho-sociaux,

#### Propositions nationales à moyen et long terme :

- ⇒ La reconnaissance de la pénibilité,
- ⇒ Supprimer la taxe sur les salaires qui permettrait de créer 75 000 emplois dans les hôpitaux publics sans toucher aux « grands équilibres »,
- ⇒ Abrogation des ordres professionnels,
- ⇒ Abrogation des lois HPST et santé,
- ⇒ Une réflexion sur l'offre de soins faite à la population et la mise en adéquation de l'offre et de la demande,
- ⇒ La récupération des spécialités lucratives par le public,

**Ensemble, nous devons nous mobiliser, le 7 Mars prochain.**

**Continuons à exiger le meilleur pour l'hôpital d'Avignon et son territoire afin d'offrir aux usagers et leurs familles les soins dont ils ont besoin sans contrainte de temps et d'argent.**

#### LE BILLET D'HUMEUR DU SECRETAIRE GENERAL

C'est par une victoire aux élections des TPE que cette année débute.

La CGT démontre si c'était encore nécessaire que les agents et les salariés lui font confiance et que la lutte et la volonté de porter les revendications des personnels sont les mieux perçus en France.

Loin d'accepter les compromissions et les atermoiements que certains arborent comme un règlement de compte, nous maintenons le cap et déterminons en toute démocratie, avec nos syndiqué-es de plus en plus nombreux-ses que nos orientations et notre syndicalisme est la seule force capable de porter le progrès, de meilleures conditions de travail pour les personnels administratifs, techniques et soignants et donc de service rendu aux usagers et aux patients.

**Patrick Bourdillon**

## LA CGT ET FO ONT DECIDE DE BOYCOTTER

### LE CTE DU 24 JANVIER 2017

Les plans d'austérité et les mesures d'économies qui dégradent les conditions de travail ne cessent de mettre à mal le CH Avignon.

#### Une nouvelle fois, la Direction présente sans concertation des sujets qui seront structurants pour l'avenir de notre établissement.

- Nous ne pouvons pas cautionner de voir discuter le projet médical de territoire qui va déterminer le cadastre de l'offre de soins en Vaucluse avant que nous ayons obtenu la réponse aux conséquences et réalités du Contrat de Retour à l'Equilibre Financier (CREF) que nous subissons depuis 3 ans et qui implique la fermeture de lits et la suppression de 120 postes.
- Nous n'acceptons pas de voir traiter le passage en 12 heures en hémodialyse comme s'il s'agissait d'une évolution favorable pour les agents et les patients, sans projet et contenu concrets.

#### Nous attendons toujours le bilan d'étape qui doit être présenté par la direction !

Le projet médical est une partie de la « loi santé » et du « Groupement Hospitalier de Territoire » (GHT) du Vaucluse que nous condamnons fortement.

Ce sont des lits d'hospitalisation en moins et des postes supprimés encore. En cette période d'épidémie de grippe, alors que nous manquons de capacité pour accueillir les patients c'est au contraire des lits et des effectifs supplémentaires qui sont nécessaires.

#### La CGT et FO continuent d'exiger :

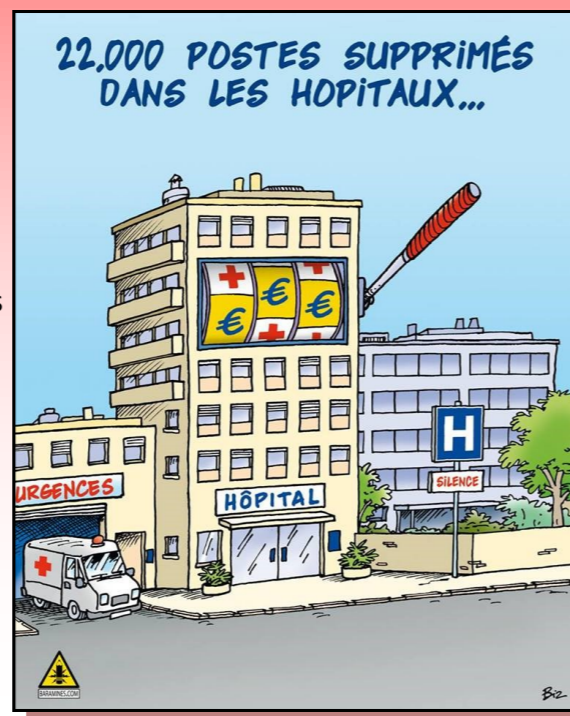
- **La réouverture des lits fermés par la direction,**
- **L'arrêt de la politique de réduction d'effectifs,**
- **L'embauche d'agents nécessaires au bon fonctionnement de notre Hôpital,**
- **La mise à contribution des établissements privés ainsi que des médecins généralistes le weekend,**
- **Une offre de soins nécessaire et suffisante pour la population du Vaucluse et ses alentours,**

Nous prendrons nos responsabilités là où d'autres se résignent et ne laisserons pas au Directeur le loisir d'aggraver la situation en éludant le dialogue social.

L'épuisement des personnels est de plus en plus perceptible et la colère ne cesse de grandir chez les agents.

**CETTE COLERE S'EXPRIMERA LE 7 MARS 2017 PAR LA GREVE ET LA MANIFESTATION A**

**L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE CGT, FO ET SUD PARTOUT EN FRANCE**



## DROIT DES FEMMES

### RETOUR EN ARRIERE OU PAS EN AVANT ?

#### ÇA DEPEND DE NOUS TOU-TE-S !!

Manifestation anti-IVG en janvier 2017 à Paris, Donald Trump élu président des Etats Unis : le milliardaire qui relègue les femmes au rang d'objet de décoration ou objet sexuel, montée des intégrismes religieux catholique ou musulman et des politiques extrémistes de droite comme Marion Maréchal Lepen qui ôtent ou ôteraient aux femmes la liberté de disposer de leur corps, de leur vie même la droite « classique » se prononce favorable à la « manif pour tous »...

En France, encore aujourd'hui, les femmes gagnent en moyenne un quart de moins que les hommes. A l'hôpital public, la différence des rémunérations est de 14% en moyenne entre les hommes et les femmes.

Comment avec un système censé garantir l'égalité de traitement entre ses salarié-e-s, dans la fonction publique, il est possible d'avoir un tel écart ?

Comment pouvons-nous rétablir une réelle égalité de traitement ?

Ce 8 mars, journée internationale des droits des femmes, la CGT du CHA vous invite à venir écouter :

**Rachel SILVERA économiste, maîtresse de conférences à l'Université Paris Ouest – Nanterre - La Défense, sous-directrice du Mage (groupe de recherche Marché du travail et Genre) ; depuis 2014, chercheuse associée au CERLIS (Centre de recherche sur les liens sociaux) de l'Université de Paris Descartes ; spécialiste des questions d'égalité professionnelle en matière de salaires, de temps de travail et d'articulation des temps, d'emploi et de relations professionnelles et auteure du livre : « Un quart en moins ».**

Elle pourra nous éclairer sur les obstacles qui jonchent le parcours vers l'égalité, et débattre avec le syndicat CGT de l'hôpital d'Avignon qui, avec sa commission sur l'égalité professionnelle, a pu déjà faire reculer un certain nombre d'inégalité en 2015 et 2016 ;

Notamment avec la prise en compte comme temps de travail effectif du congé maternité. Ce qui a permis l'arrêt du gel de la note et ses conséquences sur la carrière, la prime de service, ainsi que le cumul des RTT durant cette période.

A partir de la loi sur l'égalité de 2013, la commission CGT du CHA sur l'égalité professionnelle a demandé à la direction de travailler sur un certain nombre d'éléments dans le bilan social de 2016 afin d'établir un rapport de situation comparée F/H, de manière à mettre en lumière les discriminations existantes. Ce bilan devrait sortir au printemps 2017.

Sans attendre, nous savons qu'il y a beaucoup à faire comme par exemple avoir une crèche qui réponde aux besoins (nombre de berceaux, amplitude horaire adaptés...) des salariés de l'hôpital d'Avignon et permette ainsi aux femmes de se consacrer aussi, comme les hommes, en alternance dans le couple à leur vie personnelle et professionnelle.

**Le 8 mars 2017 venez nombreuses et nombreux défendre et construire l'égalité Femme/Homme... Pour un vrai pas en avant !**

