

HALTE AUX DISCRIMINATIONS SYNDICALES CONTRE LA CGT

Au nom de la bienveillance, au nom de la bienveillance, au nom de la transparence, nous disons NON à toute forme de pression, répression et / ou manipulation.

Alors que la liste des représentants du personnel virés ou en instance de licenciements (*Fatima à Paris, Waïba à Lyon, Dominique à Clermont-Ferrand, Clara à Castéra, Hella, Isma et Catherine à Marseille, toutes déléguées et militantes CGT et bien d'autres camarades*) ne cesse de s'allonger, alors qu'un grand nombre d'élus.e.s sont régulièrement sous pression, c'est la représentation du personnel dans son ensemble qui est touchée.

La direction générale à même osé les plus basses manœuvres : dépôt de plainte au pénal contre nos militantes de Marseille... Jusqu'où vont-ils aller ? Vont-ils continuer à gâcher la vie des salarié.e.s ? Avertissements... Licenciements... Plaintes au pénal... Brimades... Flicages...

Nous exigeons des pratiques managériales dignes. Nous exigeons que ce ne soit pas seulement un principe de papier mais une réalité. Nous exigeons de l'entreprise qu'elle garantisse le droit et la possibilité à tout.e salarié.e de travailler et de s'exprimer dignement sans subir de représailles, discriminations ou pressions.

A quoi joue la direction de Korian ? Quel dialogue social veut-elle ? A part de grands mots, de grands discours au niveau national, uniquement dans le but d'arracher la signature de la CGT dans des accords, que se passe-t-il sur les établissements ? Quelles consignes ont les directeurs-trices d'établissements ?

NOUS DISONS HALTE A LA RÉPRESSION SYNDICALE DES MILITANT.E.S ET ÉLU.E.S CGT.

QUAND ON TOUCHE UN.E MILITANT.E DE LA CGT, C'EST TOUTE LA CGT QUI EST ATTAQUÉE !



Fédération Santé et Action Sociale - 03/2017 - Ne pas jeter sur la voie publique.

NOUS RÉPONDONS A LA HAUTEUR DES ATTAQUES ENVERS NOS MILITANT.E.S.



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

AVRIL 2017

LA CGT

LE JOURNAL DE LA CGT DU CENTRE HOSPITALIER D'AVIGNON

SPÉCIAL DISCRIMINATIONS

EDITO :

Très attachée à la question des discriminations, la CGT se fait un devoir de porter le débat au cœur de notre établissement afin de faire sauter des obstacles.

Qu'elles soient homophobes, sexistes, raciales, salariales, religieuses, syndicales, etc., les discriminations sont souvent insidieuses, masquées et sources de souffrances chez les salarié.e.s et/ou les patients.

Pour la journée du 8 mars 2017, journée internationale des droits des femmes, la CGT du Centre Hospitalier d'Avignon a organisé une conférence-débat sur l'égalité professionnelle Femme/Homme en présence de Rachel Silvera, maîtresse de conférence et spécialiste de cette question.

Les discriminations faites aux femmes interrogent dans une fonction publique qui est censée protéger les agents grâce au statut. Les différences salariales perdurent.

Pour la CGT, il était important d'initier un débat qui aura pour but de signer un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femme/homme avec la direction du Centre Hospitalier d'Avignon comme le prévoit la loi de 2013.

Les droits des femmes, en France, restent inférieurs à ceux des hommes et ce malgré de nombreuses luttes. Pourtant, les avancées qu'ont connues les femmes, notamment sur ces soixante dernières années ne tiennent qu'à un fil.

L'avertissement de Simone de Beauvoir résonne toujours : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question (...) Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Rémi Haon

DES PISTES POUR FAIRE TOMBER LES BARRIÈRES DE L'INEGALITE FEMME/HOMME...

Une trentaine de personnes de différents services de l'hôpital ont participé à la conférence débat organisée par la CGT ce 8 mars au CH Avignon. Des représentant.e.s de divers horizons ont contribué à l'enrichissement des débats (F. Lichière conseillère municipale d'Avignon déléguée aux droits des femmes présidente des Commissions Administratives Paritaires Locales au CHA et toutes deux membres du conseil de Surveillance de notre établissement, des représentantes du planning familial, de l'Union Santé CGT Vaucluse, de l'Union Départementale CGT Vaucluse, de représentants des syndicats FO, FSU, du Directeur des Ressources Humaines du CHA, la responsable de communication du CHA, la directrice de la crèche du CHA, A. Castelli conseiller départemental du Vaucluse et Adjoint au Maire d'Avignon...).

Rachel Silvera maîtresse de conférences à l'Université Paris Ovest et chercheuse sur les questions d'inégalité femme/homme a ouvert la conférence par son intervention, suivie de celle d'Anaïs Donate membre de la direction du syndicat CGT du Centre Hospitalier d'Avignon et de sa commission égalité professionnelle.

Ces interventions ont pu mettre en lumière, que s'il existe une moyenne de moins de 14% sur les rémunérations des femmes par rapport aux hommes à l'hôpital public et que l'écart est de 27.5% quand on est cadre et de 5% quand on est en catégorie C, ces écarts de rémunérations ont plusieurs origines.

Une bonne partie de ces écarts provient du fait, qu'encore aujourd'hui, ce sont les femmes qui prennent des temps partiels, des congés parentaux, des autorisations d'absence pour enfants ou parents malades ou des disponibilités pour s'occuper de leurs enfants, ce qui ralentit leur déroulement de carrière, et diminue leur salaire et leur pension de retraite.

Une autre partie provient du fait qu'homme et femme n'occupent pas les mêmes emplois : les femmes occupent les emplois les moins valorisés (y compris à égalité d'années d'études après le bac, les métiers de femme étant sous-évalués) et plus souvent dans des entreprises plus petites (où les droits des salariés sont le moins respectés faute de représentation syndicale).



Mais à poste égal, à situation égale, il reste à peu près 10% d'écart sur les rémunérations. Il s'agit du soupçon de maternité ou du risque de future chargée de famille qui sont un réel frein à la promotion.

Alors qu'être chargé de famille, pour un homme, est plutôt un gage de stabilité dans la société d'aujourd'hui, c'est à priori le contraire pour une femme. En fait pour évaluer les discriminations, il ne s'agit pas de prendre une photo des situations comparées femme/homme à l'instant T, mais plutôt de comparer le « déroulé » du film que constitue toute une carrière.

Le débat a permis de mettre en lumière sur l'hôpital quelques obstacles majeurs qu'il convient de faire sauter dans cet univers féminin.

Des conditions de travail améliorées permettraient de réduire l'absentéisme pour maladie ordinaire, accident du travail et maladie professionnelle (port de charge lourde, travail physique, risques psycho sociaux et poids des responsabilités d'autant plus exacerbé par l'intensification du travail).

Un nouveau mode managérial ou il n'est plus question de refuser un poste à une agente car elle est enceinte ou va l'être, ou il n'est plus question de muter un-e agent-e qui souhaite prendre un temps partiel, ou il n'est plus question de culpabiliser un-e agent-e qui pose un jour enfant malade...

Une pénibilité du travail à mieux reconnaître (horaires décalés, variables, travail du dimanche ou de nuit) en terme de rémunération, de temps de repos et de retraite anticipée notamment chez les personnels infirmiers de catégories A ou les personnels soignants de catégorie C non-affectés dans des services de soins qui se sont vus injustement perdre la pénibilité.

Des effectifs en adéquation avec la qualité des soins attendues et l'augmentation de l'activité.

La question du mode de garde de la petite enfance a été largement débattue. Notre crèche hospitalière manque cruellement de place (chaque années plus de 60 demandes sont refusées) et répond peu aux exigences de planning de nos professions soignantes (jour, nuit, week-ends, fériés...).

Nous devons mener une réflexion sur une crèche qui répond aux besoins des hospitaliers dont une grande partie travaillent avec des horaires variables (matinée, soirée, nuit, dimanche et jours fériés) ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Cela pourrait permettre de mieux harmoniser le temps professionnel et personnel.

D'autres menaces pèsent sur la liberté ou la santé des femmes dans le Vaucluse:

- ⇒ La menace de fermeture du centre d'IVG de Cavaillon par difficultés de recrutement de gynécologues.
- ⇒ La fermeture de la maternité d'Apt.

Et en France:

- ⇒ Fermeture des maternités de proximité
- ⇒ Remise en cause des droits à l'IVG (idéologique et économique)

⇒ Menace sur les plannings familiaux

Tout ceci démontre, s'il le fallait, que les remises en cause des droits des femmes sont incessantes et appellent à la vigilance et à la mobilisation de toutes et tous.

Dans l'immédiat, il nous faut trouver les moyens d'avoir une crèche digne de ce nom.

C'est ce à quoi nous vous proposons de nous atteler d'autant qu'une réflexion est engagée avec la mairie d'Avignon sur l'éventualité de l'extension de la crèche ou éventuellement la possibilité d'une solution à proximité de l'hôpital.

Alors pourquoi pas une crèche à gestion publique ouverte 7 jours/7, 24h/24, avec un personnel qualifié comme il en existe quelques-unes en France ?

Nous passerons dans les différents services pour vous proposer une pétition. Nous pourrons ainsi faire la démonstration de l'impérieuse nécessité de réponse au besoin d'une crèche digne de ce nom sur l'établissement le plus important du Vaucluse doté d'un effectif majoritairement féminin (81%).

La CGT exige que le Centre Hospitalier d'Avignon se mette en conformité avec la loi de 2013 « Egalité femme/homme » et demande comme inscrit dans la loi la mise en place d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle.



sauver notre emploi, pour maintenir des soins de qualité et une meilleure prise en charge des patients que nous estimions lacunaire.

Nous avons réussi à conserver intacts tout le long de la lutte nos valeurs d'intégrité et d'honneur et garder malgré tout ce collectif de travail élaboré tous et toutes ensemble.

Et tout ce qui a été dit et fait pour briser nos convictions, n'a fait que renforcer notre fermeté et notre volonté à aller jusqu'au bout.

Nous sommes passés dans les rues pour manifester notre colère en restant motivés et solidaires, et surtout fiers et fiers de se battre.

Sur nos visages on ne lisait pas de tristesse pas de résignation, on lisait « Détermination » et surtout « Solidarité ».

A nos côtés une forte mobilisation des usagers et de la population nous a toujours témoigné leur plus profonde considération.

Par notre combat, nous désirons créer une alerte et sensibiliser la population française, qui est elle aussi impactée par notre système de santé.

Nous n'avons jamais rien lâché et nous sommes restés soudés motivés avec force et détermination. Fiers et fiers d'avoir lutté pour cette cause légitime.

Mais nous n'y serions pas arrivés sans l'aide de la CGT qui au quotidien était présente sans relâche. Elle nous a accompagné dans leur combat nous apportant son soutien et son expérience.

Je voudrais donc au nom de tous les grévistes, en profiter pour remercier toutes ces femmes et ces hommes des Union Locales, Départementales et hors de notre département, à Toulouse, Bordeaux, Montpellier et qui se sont battus à nos côtés.

Qui nous ont toujours défendus face à ce mastodonte financier et ce mur de mépris et d'indifférence.

Un merci tout particulier à Philippe MARTINEZ et à Mireille STIVALA qui ont permis que nous sortions de ce conflit après 65 jours de grève.

Grâce à tous ces responsables une chaîne de solidarité s'est créée, exemplaire et magnifique nous permettant de continuer notre lutte, de continuer à vivre, à se réunir et à se restaurer. Et ainsi nous apporter du réconfort même dans les moments de doute.

Ils ont été accusés à tort de nous manipuler et c'est totalement faux et complètement faux, bien au contraire ils étaient là bienveillants avec toute l'humanité nécessaire pour un soutien sans faille.



LE TRAVAIL NOUVELLE SOURCE DE DISCRIMINATIONS

Après 70 jours de grève...

Intervention des camarades de la Polyclinique de l'Ormeau - TARBES (65)

Notre histoire c'est celle de nanas et de gars, salarié.e.s de la Polyclinique de l'Ormeau à TARBES, sortis de l'ombre le 08 novembre 2016, pour défendre nos intérêts et dénoncer nos conditions de travail dégradées, menacés par la sous enchère salariale et une flexibilité sans limites de nos conditions de travail.

Il y avait des dysfonctionnements partout, ce qui nous a fait dire STOP, c'est ce projet de réorganisation que la Direction voulait imposer et mettre en place sans mesurer l'impact sur les salarié.e.s, malgré les différentes alertes des instances.

Nous connaissons pour la majorité une prise en charge des patients inhumaine et inappropriée dans les services, mails aussi à l'accueil.

Les absences des collègues non remplacées. Les effectifs qui diminuent de plus en plus, et nous devons boucler notre journée au détriment du patient. Il n'y avait aucune sensibilité, ni écoute à la souffrance au travail de la part de notre Direction plus soucieuse de répondre à une demande incessante de profit et de bénéfices.

Nous nous sommes battus aussi pour nos collègues ASH, que la Direction souhaitait retirer des équipes de soins. Alors que pour certaines, elles n'avaient connue que cette organisation. Nous sentions un vrai mal-être et une grande déception de leur part. Elles sont très importantes à nos yeux car au détour d'un couloir pendant qu'elles servent les repas ou nettoient une chambre, elles peuvent créer du lien et être les premiers signaux d'alarme d'un patient en détresse. Sans parler de leur travail primordial pour assurer l'hygiène des services.

Sur les soignants comme sur nos collègues administratives, reposent bien souvent des responsabilités énormes pour lesquelles nous n'avons que peu de reconnaissance financière ou morale.

Confrontées au quotidien à des patients de plus en plus exigeants, face par exemple à l'augmentation des tarifs hôteliers dans notre établissement.

Pour le groupe MEDIPÔLE PARTENAIRES qui nous a racheté c'était la course à la rentabilité; Notre Direction refusait d'entendre nos légitimes revendications, pendant que le groupe enregistre des résultats financiers scandaleusement satisfaisants.

Malgré tous ces obstacles, nous avons perpétué notre engagement à vouloir soigner notre prochain avec professionnalisme patience et bienveillance et, mais avec des conditions de travail dignes de ce nom.

Tout en restants réalistes que la santé se fragilise, mais indignés qu'elle passe au second plan au profit d'économies indécentes.

Désireux que ce combat reste égalitaire et collectif, nous avons conscience que nous nous sommes battus pour

INTERVENTION DU 8 MARS DU SYNDICAT CGT

Avant de commencer, nous tenions à signaler que pour cette journée internationale des droits des femmes nous avons sollicité, lors du CTE, l'octroi d'une heure pour les agents de l'hôpital pour participer à cette conférence. La direction a donné pour consigne aux chefs de pôles de faciliter la libération des agents.

Il y a pour cette journée un appel de 4 organisations syndicales à un arrêt de travail des femmes d'un quart de la journée de travail, à partir de 15h40, correspondant au quart en moins de rémunération par rapport aux hommes.

Comment mettre en évidence qu'il y a bien inégalité de rémunération entre les Hommes et les Femmes dans la fonction publique hospitalière?

Quels sont ces obstacles qui entravent le chemin de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes à l'hôpital ?

Telles sont les questions qui ont animées notre commission CGT du Centre Hospitalier d'Avignon sur l'égalité professionnelle.

Nous avons choisi de consacrer des moyens et du temps pour faire avancer l'égalité professionnelle Femme/Homme.

Dans la Fonction Publique, la loi de 2013 et sa circulaire d'application du 22 décembre 2016 impose aux directions d'établissement d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations en concertation et dans le cadre de négociations avec les organisations syndicales.

Au Centre Hospitalier d'Avignon nous avons anticipé la sortie de la circulaire. Notre syndicat CGT a sollicité, dès 2014, la direction pour que s'ouvre rapidement une négociation pour établir un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle. Nous avons rencontré le DRH dès 2015. La CGT a dû expliquer au grand étonnement de tous, qu'il existe bien un écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes dans la fonction publique malgré nos statuts sensés garantir l'égalité de traitement.

Le ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique avait commandé une recherche sur les écarts de rémunérations entre les Femmes et les Hommes dans la Fonction Publique : sous le prisme de l'égalité de genre. Le 10 mars 2015 une synthèse travaux de recherche indique qu'il existe un écart de salaire moyen de 19.2% entre les Femmes et les Hommes Fonction Publique confondue et de 21.9% dans la Fonction Publique hospitalière.

Toujours venant du ministère de la Fonction Publique en 2014 un constat est établi à partir des chiffres de 2011 de l'INSEE que dans la Fonction Publique Hospitalière les écarts de salaires nets moyens sont les suivants :

- ⇒ Chez les cadres: les Femmes perçoivent en moyenne 3968€ les Hommes 5060€ soit un écart de 27.5%
- ⇒ Chez les médecins : les Femmes perçoivent en moyenne 4093€ les Hommes 5219€ soit un écart de 27%
- ⇒ Dans la filière soignante (+ de 80% de Femmes) : une Femme perçoit 2281€ en moyenne un Homme 2386€, soit un écart de 4.6%.
- ⇒ Dans la filière administrative et technique l'écart est plus important :15%.
- ⇒ Chez les agents de service et employés administratifs, l'écart est de 2.5% filière plus féminisée que chez les ouvriers où l'écart est de 5%.

Vous noterez qu'au plus le grade est élevé au plus l'écart est important.

D'où proviennent de tels écarts ? Qu'est ce qui justifie qu'à diplôme égal, niveau d'étude égal, indice égal, il y ait de tels écarts de rémunérations nettes ?

C'est ainsi que nous avons fait la démonstration que lorsqu'une femme totalise dans l'année 4 mois de congé maternité plus des congés maladies et éventuellement des autorisations d'absence pour enfant malade représentant plus de 6 mois d'absence, sa note est gelée. Cela entraîne une prime de service amoindrie par rapport à un homme qui ne connaîtra pas ce type de situation. Cela entraîne aussi, un ralentissement de sa carrière dans les prises d'échelons et avancements de grades.

Toutes les statistiques démontrent que c'est encore trop souvent les femmes qui prennent des temps partiels pour s'occuper des enfants, qui s'absentent pour garder leurs enfants ou leurs parents malades, encore plus si elles sont soignantes.

Ce travail de démonstration a porté ses fruits.

Avoir ou non une crèche qui répond aux besoins de garde de la petite enfance sur ou à proximité du lieu de travail peut avoir un effet non négligeable sur l'égalité professionnelle.

Nous avons pu obtenir assez rapidement de la part de la direction : la prise en compte des congés maternité comme une période effective de travail (ce qui entraîne la levée du gel de la note) et le maintien des jours de RTT durant le congé maternité.

Tous ces constats nous ont conduit à réclamer, comme nous le permet la loi sur l'égalité professionnelle et maintenant sa circulaire d'application, un rapport de situation comparée. Celui-ci nous permettra de vérifier les écarts existants entre les situations des femmes et des hommes sur l'hôpital d'Avignon. A partir de ces constats nous pourrions proposer à la direction l'élaboration d'un plan permettant de favoriser l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

D'autres sujets nous préoccupent :

- Les incivilités, voire les violences à l'encontre du personnel fortement féminisé de la part de patients ou de famille de patient...
- Le port de charges lourdes faute de matériel adapté et en nombre suffisant entraînant des conséquences physiques...

Le billet d'humeur de secrétaire général

femmes

té

des

toute

Pu-

Les propos sexistes, voire des discriminations sexistes émanant de certains personnels à l'encontre d'agentes qui « posent problème à cause des grossesses ».

Le maintien et la réouverture des lits supprimés de maternité et des centres IVG en y adjoignant la suppression des clauses de conscience des professionnels de santé.

Au Centre Hospitalier d'Avignon nous voulons, à l'occasion de cette initiative, engager ensemble les démarches pour obtenir une crèche digne de ce nom, qui réponde aux besoins des personnels.

Pour la CGT, malgré les dernières coupes sombres dans le budget de la crèche hospitalière en 2015, dans le cadre du contrat de retour à l'équilibre, nous pensons qu'avec la mobilisation de tout le personnel il est possible d'obtenir gain de cause.

D'autant que le décret d'application du 22 décembre 2016 indique dans son chapitre III point 3 : « concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle... et... développer l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle. Trois axes sont à privilégier : l'aide à la petite enfance, la prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et le soutien aux aidants familiaux ».

D'autres éléments pèsent lourdement sur les inégalités existantes les femmes et les hommes et qui découlent pour l'essentiel des inégalités professionnelles : la situation des retraité-e-s.

En effet : inégalité salariale = inégalité des pensions de retraite.

À emploi comparable, ils subsistent toujours aujourd'hui des inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Elles sont de l'ordre de 20% dans la Fonction publique, ce qui représente une différence d'environ 500 euros par mois (d'après une étude du Défenseur des droits et de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) parue en 2010). En ajoutant les temps partiels, les évolutions de carrières, les femmes débutent leur vie professionnelle avec un réel handicap comparé aux hommes. Les réformes des retraites de 2010 et 2014 défavorisent les femmes.

La dernière réforme ne s'attaque pas directement à ces écarts de pension... En ce qui concerne les temps partiels, elle assure une validation de quatre trimestres complets pour les agents travaillant à 50% de l'année en temps partiel, au minimum. Une bonne nouvelle qui en cache une moins agréable car leur pension sera très largement inférieure à ceux en temps plein. Des trimestres donc validés mais qui ne rapportent presque rien... Un désavantage qui touche majoritairement les femmes qui « choisissent » le temps partiel par défaut pour éduquer leurs enfants.

Pour ce qui est des congés maternité, pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2014, chaque période de 90 jours de maternité donne droit à un trimestre. Cette réforme n'apporte rien de nouveau aux mères de deux enfants car le congé maternité est égal à 16 semaines, soit 112 jours, qui leur permettait déjà par le passé de valider un trimestre. Seules les femmes qui accouchent de leur 3e enfant (ou plus), ou de jumeaux, peuvent bénéficier de deux trimestres au lieu d'un, leur congé maternité étant plus long.

Les pensions de réversion n'ont malheureusement pas été touchées, handicapant une fois de plus les femmes. Ce système permet de verser à un conjoint une partie de la pension de son conjoint décédé (50% pour les agents de la Fonction publique).

Cependant, cette pension de réversion n'est valable que pour les couples mariés, excluant les couples en concubinage. Sachant que les femmes ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes (85 ans pour les femmes, 79 ans pour les hommes), elles sont en théories, une fois de plus, désavantagées. C'est une des raisons qui a conduit la CGT à mobiliser les agents contre cette réforme.

Avant de conclure, il me semble intéressant de citer quelques actions internationales pour cette journée.

En Italie la journée internationale pour les droits des femmes s'est transformée en une grève générale, secteur privé et public confondu, à l'appel des syndicats.

Aux Etats-Unis, Mr Trump supprime les subventions aux ONG Internationales qui pratiquent l'IVG ou facilitent son libre accès. En réponse nos « sœurs » américaines ont appelé à la grève générale des femmes pour aujourd'hui dans la continuité du mouvement « marche des femmes » avec les célèbres bonnets rose.

Nous pouvons ainsi le constater si nous arrivons péniblement à engranger quelques avancées, il nous faut veiller au grain pour éviter de gros reculs.

L'avertissement de Simone de Beauvoir résonne toujours : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question (...) Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »

Ce que nous souhaitons au syndicat CGT de l'hôpital d'Avignon c'est que nous puissions réaliser ensemble de grands pas en avant pour l'égalité professionnelle.

Merci.



ACTU FÉDÉRALE

A l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, mobilisons-nous pour que les questions d'égalité femmes-hommes dans la société et au travail soient une priorité.

➡ Pour gagner une égalité professionnelle réelle dans la Santé et l'Action sociale.

- À qualifications égales, les inégalités salariales persistent entre les métiers à prédominance féminine et masculine. Le Premier ministre constatant un écart global de 19,2 % dans la Fonction publique, dont 21,9 % dans le versant hospitalier, a demandé un rapport à une députée sur ces inégalités professionnelles et lui demande de faire des propositions législatives et/ou réglementaires pour que cessent ces discriminations.
- Dans le secteur privé non lucratif, le patronat refuse de faire un diagnostic et refuse de négocier l'égalité dans les conventions collectives.
- Dans le secteur privé lucratif, le patronat démarre des négociations sur les classifications.
- Les violences sexistes et sexuelles existent aussi dans le secteur de la santé et de l'action sociale aussi bien dans le privé que dans le public.



➡ Pour un égal accès aux soins, à la prise en charge de la maternité et aux centres IVG partout sur le territoire.

- Nous demandons la suppression des clauses de conscience des professionnels de santé.



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,
- La mixité des métiers,
- L'augmentation des moyens et des personnels dans les services de soins pour une prise en charge de qualité dans tous les territoires,
- Le maintien et la réouverture des maternités et des centres IVG,
- La reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine et le maintien de la catégorie active,
- Le maintien des RTT durant les congés maternités,
- 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,
- La suppression des ratios promus-promouvables qui impactent le déroulement de carrière des femmes (temps partiels, absences afférentes à la grossesse),
- Un plan d'action avec des moyens pour un plan de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail,
- Des négociations dans le secteur privé avec un rattrapage immédiat des inégalités.

➡ C'est bien contre toute domination, qu'elle soit de classe ou de sexe, que la CGT lutte pour obtenir une société plus égalitaire !

