

Les INFORMATIONS Syndicales

Périodique de l'UNION DEPARTEMENTALE CGT DES LANDES

8, rue Lacataye - BP 114 - 40002 Mont-de-Marsan Cedex - (0558065070)

Directeur de la publication : Patrick Dangoumau

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION destiné aux syndiqués - 62ème année - N° 371 - août 2007 - 1,00 €

Imprimé par nos soins Inscription C.P.P.A.P : 0708 S 06601

SOMMAIRE

- Conditions de travail : la CGT et la FNATH préoccupées
_____ page 1
- Contre la loi «Service Minimum»
_____ pages 2 à 3
- Franchises : la solidarité à l'envers
_____ page 3
- Notre vision de l'Activité Jeunes CGT
_____ page 4
- Quelle autonomie des universités
_____ page 5
- Inégalités professionnelles
_____ pages 6 à 8

Coupe du Monde Rugby 2007

Suite aux rencontres tenues à l'initiative du Président de la Fédération Française de Rugby, les organisations syndicales CGT, CFDT et CGT-FO souhaitent apporter par cette déclaration leur soutien à cet évènement sportif mondial qui se tiendra cette année en France sous le signe du respect de l'environnement, du développement durable et du respect des normes sociales.

Elles relèvent avec satisfaction la démarche initiée par le comité d'organisation qui vise à réduire les impacts environnementaux de cet évènement, notamment par des actions de sensibilisation du grand public, de réduction des émissions de gaz à effet serre : utilisation de transports propres, et de soutien aux initiatives d'investissement.

Les organisations syndicales soulignent également leur attachement à ce que le Comité d'organisation conduise une politique sociale dynamique pour faire de cet évènement, une opportunité d'emploi, de formation et de qualification pour plusieurs centaines de personnes à travers notamment l'application des garanties conventionnelles, les actions de formation mises en œuvre et l'aide au reclassement des salariés.

Elles souhaitent que l'expérience professionnelle acquise par tous les salariés soit reconnue, valorisée et certifiée pour leur permettre de faire valoir cet atout sur le marché du travail.

La délégation du personnel mise en place pour favoriser le dialogue social doit pouvoir jouer tout son rôle, en particulier de vigilance et d'alerte en matière de conditions de travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL : La CGT et la FNATH préoccupées

Cgt / Fnath : les deux organisations se déclarent préoccupées de l'évolution des conditions de travail — Déclaration commune

La Cgt et la Fnath ont souligné leur opposition à la création de franchises médicales qui présentent un véritable risque pour l'accès aux soins des plus démunis, une remise en cause des fondements mêmes de la sécurité sociale et une nouvelle entorse à la gratuité des soins dont bénéficient les victimes du travail en réparation de leurs préjudices.

Le 18 juillet, une rencontre a eu lieu entre la confédération Cgt et la Fnath, afin d'échanger sur les positions respectives des deux organisations sur la santé au travail et l'assurance maladie.

La Cgt et la Fnath se sont déclarées fortement préoccupées de l'évolution des conditions de travail qui aboutit notamment à une multiplication des suicides au travail, au développement des troubles musculo-squelettiques et des cancers professionnels. Pour répondre à ces questions, les deux organisations ont affirmé leur souhait de placer la question de la santé au travail au cœur du débat public.

La Fnath a indiqué à la délégation de la Cgt qu'elle organiserait le 13 octobre prochain une manifestation nationale avec l'Andeva, pour exiger une réparation intégrale de tous les préjudices des victimes du travail. La Cgt a indiqué qu'elle réfléchirait sur les formes que pourrait prendre son soutien et sa participation à cette initiative.

L'accord ATMP sur les risques professionnels – rejeté par la Cgt et fortement critiqué par la Fnath – n'apporte pas d'améliorations notables et concrètes pour enrayer cette situation. Concernant la conférence nationale sur les conditions de travail, la Fnath a regretté que les associations de victimes n'y soient pas directement associées. La Cgt a indiqué partager cette position.

La Cgt a déclaré vouloir inscrire à l'ordre du jour des Grenelles de l'environnement la question de la santé au travail ; la Fnath a partagé cette analyse constatant que le nombre de cancers professionnels explose et qu'une telle réflexion ne peut exclure de son champ le milieu de travail.

La Cgt et la Fnath ont souligné leur opposition à la création de franchises médicales qui présentent un véritable risque pour l'accès aux soins des plus démunis, une remise en cause des fondements mêmes de la sécurité sociale et une nouvelle entorse à la gratuité des soins dont bénéficient les victimes du travail en réparation de leurs préjudices.

Les deux organisations ont convenu de se revoir régulièrement afin d'échanger leurs analyses sur ces sujets. La Fnath a fait part de son souhait de travailler avec l'ensemble des organisations syndicales.

Contre la loi « Service minimum » -

Intervention de la Cgt lors du rassemblement
du 31/07 devant l'Assemblée nationale

Nous sommes réunis aujourd'hui pour faire entendre un message à la représentation nationale qui s'est réunie hier et va reprendre ses travaux cet après-midi sur le projet de loi sur le Service minimum.

On ne peut que noter le symbole : un texte sur le Droit de grève qui passe à l'Assemblée nationale un 31 juillet et un 1^{er} août, au moment où les français sont pour la plupart en repos, pour certains sur les plages, pour d'autres dans leurs voitures pour partir ou revenir de vacances! Comment expliquer que le Gouvernement ait choisi ainsi la voie du passage en catimini d'une loi sur le Droit de grève au cœur de l'été au lieu de se pencher sur ce qui peut seul diminuer la conflictualité, la qualité du dialogue social ?

Cet aspect, ainsi que le véritable enjeu, la qualité du service rendu aux usagers, chaque jour de l'année, n'auraient-ils pas mérité un débat de qualité dans notre pays ? Comment expliquer que cette loi passe en urgence quelques semaines après l'élection de M. Sarkozy comme si c'était la priorité absolue des français ?

La réponse est simple : le gouvernement n'a que faire d'un dialogue social enfin modernisé, il n'a que faire, non plus, de l'intérêt des usagers !

Il a pour seuls objectifs, d'une part, de permettre au Patronat de continuer à bafouer le Droit du travail et d'autre part, à réduire l'exercice du Droit de grève au moment où des lois anti-sociales sont en préparation; je le rappelle, 55% des entreprises des transports s'affranchissent de la loi sur les négociations annuelles obligatoires !

Que fait le gouvernement pour remédier à cette situation et remettre le Patronat devant ses obligations ?

Rien, si ce n'est lui faciliter aujourd'hui la tâche en réduisant les possibilités d'intervention à la grève, de pouvoir plus efficacement pratiquer l'usage des sanctions disciplinaires, voire du pénal, et de persévérer dans des discriminations syndicales déjà largement répandues.

D'ailleurs, on ne peut interpréter autrement le paragraphe sur le non paiement des jours de grève que comme une tentative de discréditer les salariés et leurs organisations syndicales.

Nous le réaffirmons ici, les salariés, lorsque leurs combats sont légitimes, ont toujours su prendre leurs responsabilités même lorsque cela crée des situations terribles, lorsque eux et leurs familles sont privés de salaire après un conflit ; rappeler cet article déjà existant est une véritable provocation vis à vis des salariés qui font et ont fait grève et de la situation souvent difficile qu'ils ont eu à assumer !

Nous le redisons, malgré un titre totalement démagogique : « loi sur le dialogue social et la continuité du service public », ce texte ne traite ni de l'un ni de l'autre mais bien de la mise en place d'entraves à l'exercice du Droit de grève. Ce ne sont pas les opérations de marketing politique auquel se livre le gouvernement, et relayées par certains médias, qui doivent tromper les

français, les salariés, les usagers.

Sur le dialogue social, les dispositions du texte ne vont rien faciliter : tout d'abord, comment peut-on imaginer que les négociations dans les entreprises, dans les branches vont pouvoir, dans un contexte difficile trouver des conclusions le 1^{er} janvier 2008. Drôle de conception du dialogue social que d'imposer une période de quelques mois aux syndicats et au patronat en spécifiant bien qu'en cas d'échec, c'est l'Etat qui reprend la main le plus rapidement possible !

Comment peut-on avoir justifié la loi par la généralisation des accords signés à la SNCF et à la RATP et dans le même temps, dire que ces accords ne sont pas bons et doivent être renégociés d'urgence ?

Cerise sur le gâteau, le texte prévoit un allongement démesuré des périodes de préavis, pouvant aller jusqu'à 16 jours ! A quoi cela va-t-il servir en l'absence d'obligations pour les directions de se mettre autour de la table et de prendre en compte les revendications des salariés ? A rien, si ce n'est à utiliser ces périodes pour éloigner et dissuader le recours à la grève et faire pression sur les salariés.

Sur la continuité du service public, quelle ironie que de prétendre que ce texte traite de l'intérêt des usagers alors que plus de 90% des dysfonctionnements qui entravent, au quotidien, leurs déplacements, relèvent de problèmes techniques, de manque de personnels, de matériels défectueux, d'insécurité !

Ces problèmes sont d'ailleurs la cause de nombreuses revendications du personnel, générant des heures de grève face à la non prise en compte des directions et à l'aggravation de la situation.

Sur la fameuse déclaration préalable individuelle de 48h pour les salariés, que certains appellent même un préavis individuel, on touche fondamentalement à l'exercice du droit individuel de grève reconnu par la Constitution.

D'abord, parce que l'on sait que cela va être utilisé dans les 48 dernières heures qui précèdent un conflit pour faire pression sur les salariés et les inciter (le mot est faible !) à revenir sur leur décision ! Quand les parlementaires de Droite et le Gouvernement ignorent cet argument, soit ils montrent leur totale méconnaissance de ce qui se passe dans les entreprises françaises, soit il le font délibérément en connivence avec un patronat qui n'attend que ça !

Deuxième raison pour laquelle cette disposition bafoue l'exercice du Droit de grève : les salariés qui ne se sont pas déclarés grévistes ne pourraient plus changer d'avis et seraient passibles de sanctions disciplinaires, quelle que soit la tournure que prennent les négociations, quelles que soient les éventuelles provocations de la direction, qui ne manqueront pas !

De la même façon, la consultation au bout de 8 jours de grève, qu'on nous présente comme une grande avancée démocratique, qui d'après les concepteurs du texte, ne servirait à rien puisqu'elle ne serait qu'indicative, est une machine à faire pression sur les grévistes, à les empê-

cher à continuer à exercer leur droit constitutionnel de grève. Cette disposition va même exacerber les tensions dans les entreprises : lorsqu'on est depuis 8 jours de grève, la situation est toujours difficile, la priorité doit être donnée à la négociation et à la résolution des conflits et non à des manœuvres destinées à mettre de l'huile sur le feu ! Même parmi les salariés, que ça soit pour la déclaration préalable ou la consultation au bout de 8 jours, on va créer des tensions préjudiciables entre les salariés concernés par un conflit et le personnel d'encadrement. Est-ce, ainsi, en créant des climats de répression, en montant les salariés les uns contre les autres qu'on entend faciliter la bonne marche de l'économie ? Oui vraiment, drôle de conception du dialogue social !

Enfin, pour terminer, personne ne s'y trompe, les transports terrestres ne sont qu'un ballon d'essai, les amendements du Sénat et les déclarations du Premier ministre ont lâché le morceau : les prochains sont les autres modes de transports et les services publics, dont l'Education Nationale ! Le gouvernement ne met en place aujourd'hui que la première étape d'une opération plus ambitieuse destinée tout simplement à réduire le droit de grève en France ; d'ailleurs, au sénat, certains élus ont bien dit que s'il le fallait, on changera la Constitution ! Je disais en France mais, déjà ce projet de loi donne des idées en Europe, nous allons le voir avec notre Camarade de la FGTBelge.

Nous devons donc, à l'instar de ces belles initiatives réussies aujourd'hui en France, et bien que nous soyons un 31 juillet et que le gouvernement misait sur un échec de la mobilisation, nous inscrire dans la suite dès la rentrée face aux projets du gouvernement.

Car si monsieur Mariton (député UMP), Président de la Commission spéciale chargée du Service minimum à l'Assemblée nationale, s'appuie sur un sondage qui laisserait apparaître que 70 à 80% des français sont favorables au Service minimum, nous n'avons pas besoin de sonder les salariés pour savoir où ils situent l'urgence sociale entre une loi dont ils n'ont pas saisi encore, en cette période estivale, toute la portée liberticide qu'elle engendre et l'augmentation de leur pouvoir d'achat, l'amélioration des conditions de vie.

C'est bien sur le volet amélioration des conditions de vie et donc de transport que le dialogue aurait dû s'établir mais, force est de constater que c'est uniquement la limitation du Droit de grève qui était la cible prioritaire du Gouvernement. Beaucoup d'autres projets gouvernementaux vont mettre à mal droits et garanties collectives des salariés, aggraver leurs conditions de travail et de vie. Face à la panne de la démocratie sociale dans ce pays, le dernier recours que représente le Droit de grève est bien souvent le seul moyen permettant une prise en compte des revendications des salariés.

Au-delà de la phrase qui peut paraître incantatoire : « *la Cgt ne laissera pas faire* » ; prenons ici, ensemble, l'engagement de poursuivre notre combat pour que tous les salariés aient les moyens de se défendre, de défendre leurs intérêts et l'intérêt général, au pays berceau des Droits de l'Homme, comme partout dans le Monde. En ce sens, les salariés ont besoin de s'organiser, invitons-les à se syndiquer pour être en mesure de revendiquer plus fortement partout et créer ainsi le rapport de force nécessaire pour gagner sur les revendications.

Paris, le 31 juillet 2007

Franchises : la solidarité à l'envers, plus on est malade plus on paye

Le Président de la République a précisé le 31 juillet, à Dax, les modalités d'application des franchises médicales pour financer la lutte contre la maladie d'Alzheimer et le cancer.

La Cgt, depuis des années, soutient l'idée que pour faire reculer ces maladies, un investissement important est nécessaire dans les domaines de la recherche, de la prévention, de l'accompagnement et de la prise en charge des patients.

Cependant, la Cgt tient à réaffirmer son opposition à la mise en place de franchises médicales, qui vont faire porter l'effort financier par les plus malades.

Elles vont s'ajouter aux tickets modérateurs et aux remboursements institués par la réforme Douste-Blazy : 1 euro par acte médical, augmentation du forfait hospitalier, 18 euros de franchise sur les actes chirurgicaux supérieur à K 50 (91 euros).

L'accumulation de ces mesures, présentées au nom de la responsabilisation, de la solidarité, faisant appel à la raison, aux bons sentiments, vide en réalité la Sécurité sociale de son contenu, sans rien régler des problèmes posés.



Les assurés sociaux, les plus malades d'entre eux, voient ce qui reste à leur charge augmenter, leur pouvoir d'achat et leurs conditions de vie se détériorer.

Dans le même temps, les cadeaux fiscaux aux couches les plus aisées de la population se multiplient.

Pourtant, d'autres mesures que les franchises permettraient de financer la prise en charge des pathologies lourdes.

Ainsi, alors que la ministre de la Santé indique que les franchises rapporteraient un peu moins d'un milliard d'euros, les comptes de la Sécurité sociale subissent un manque à gagner de plusieurs milliards d'euros, dû aux accidents du travail non déclarés et aux maladies dont l'origine est professionnelle mais qui ne sont pas reconnues à ce titre.

La prise en charge financière de tous les accidents du travail et maladies professionnelles par les employeurs, comme le prévoit la législation, dégagerait des ressources nouvelles pour la Sécurité sociale.

Par ailleurs, la Cgt rappelle qu'elle demande une réforme de fond du financement de la Sécurité sociale pour répondre aux besoins actuels de Santé.

Notre vision de l'activité Jeunes CGT

Projet et propositions

Le 48^{ème} congrès de la CGT au delà des débats et des orientations, a été l'occasion pour de nombreux militants, de toutes les organisations confondues, de se connaître et de tisser des liens. Les congrès, les commissions, les collectifs, sont des endroits privilégiés et propices à la rencontre de jeunes. Ces rencontres font ressortir de manière flagrante l'envie d'échanger, de partager et d'avancer ensemble et ce, quelles que soient nos particularités professionnelles.

A l'issue de ce congrès, l'activité « Jeunes » confédérale a été relancée. Voici donc, notre vision de l'activité « Jeunes » au travers de ce document préparatoire, document référence de notre future activité en partenariat avec l'ensemble des collectifs « jeunes » référencés et existants. Ce document est le fruit de notre réflexion mais il doit grandir et évoluer autour de vos idées, vos réalités.

La coordination de ce collectif doit être souple pour être réactive et évolutive.

De plus, un turnover des membres doit se faire, sans y consacrer un statut carcan, qui empêcherait toute réactivité. Il est nécessaire pour la coordination actuelle que les jeunes soient partie prenante de l'activité confédérale telle quelle existe actuellement, afin que les repères revendicatifs s'établissent avec eux.

Il n'est en aucun cas question de chapeauter les activités jeunes ou de parquer les jeunes : le but est de mutualiser les activités existantes, de les soutenir, d'y participer et de les développer nationalement. Tout en tenant compte de la diversité de l'ensemble du salariat.

Ce document, comme son titre l'indique est un PROJET, un ensemble de propositions, qui a déjà beaucoup évolué et qui continuera à évoluer grâce à l'ensemble des organisations et membres de la CGT qui souhaiteront prendre part à la réussite d'une activité jeunes CGT.

✓ Mettre en réseau l'ensemble des collectifs jeunes fédéraux, départementaux et locaux

La première tâche de la « Coordination nationale Jeunes CGT », est de mettre en contact l'ensemble des collectifs « jeunes » existants. En premier lieu, la rédaction d'un annuaire de contact actualisé, identifiant tous les collectifs « jeunes », de son utilisation et de sa diffusion dans les fédérations, syndicats, UD et UL est la base d'un travail efficace. Nous pensons que les « Jeunes CGT » doivent être le relais des initiatives de l'ensemble des collectifs tout en étant force de proposition, moteur d'une activité cohérente tournée vers la mutualisation des outils mise en œuvre. De plus, la refonte d'un site Internet (www.jeunes.cgt.fr) est l'outil nécessaire pour relayer leurs revendications, leurs actions et leurs désirs de se connaître. Un site Internet opérationnel est une des réponses aux attentes des jeunes militants, à leurs envies de partager, de participer et de collaborer à l'élaboration d'une activité « jeunes » confédérale dynamique, innovante et fédératrice. La somme colossale d'informations reçue dans l'ensemble des syndicats émanant de la confédération, des fédérations, UD et UL... ne permet pas aux délégués d'en

prendre toujours connaissance. Pour exemple, les parutions de « Jeunes CGT » émanant de tous les collectifs n'ont été que très partiellement relayées. « Trop d'infos tuent l'info ». Notre projet est donc d'identifier et de motiver un jeune militant dans chaque syndicat ou structure syndicale afin que celui-ci reçoive directement nos initiatives et devienne un relais-ambassadeur des « Jeunes CGT ». Nous savons qu'en fonction des moyens humains en termes d'élus, il est difficile pour un jeune délégué d'être pleinement investi dans l'activité jeune (cumul des mandats, manque de temps et d'heures...) mais pour des actions ponctuelles, il pourrait être un atout précieux pour faire vivre notre activité au service de la CGT et ainsi diffuser nos initiatives mutualisées.

Nous devons créer ensemble, un réseau étendu sur tout le territoire et développer les coopérations existantes avec les DOM/TOM pour que notre action soit relayée et élaboré par le plus grand nombre.

✓ Créer des passerelles avec les différents espaces de la maison confédérale.

Les premières réunions de la coordination confédérale nous ont permis de rencontrer les différents acteurs de l'ensemble des espaces de la maison confédérale. Ainsi, plusieurs d'entre nous sont, à ce jour, en contact avec ces espaces afin de répondre présent aux différentes sollicitations et réunions touchant de près ou de loin à la jeunesse. Le problème majeur de ces collaborations est le manque de moyens humains permettant de répondre à toutes les demandes. Il est donc avant tout fondamental, de restructurer et d'organiser notre activité en partenariat avec tous les collectifs, afin de répartir les tâches liées à ces sollicitations. De plus, la maison confédérale est encore, pour l'ensemble de la coordination Jeunes CGT, une structure mal connue qu'il nous faut apprivoiser.

✓ Nouer des liens privilégiés avec nos partenaires. (CNL, UNEF, JOC...)

Les mobilisations anti CPE ont permis de réaliser la capacité des organisations syndicales étudiantes et lycéennes à créer un véritable rapport de force. Renforcer notre partenariat avec ces organisations est d'une importance capitale dans le cadre de la campagne de syndicalisation. Les « Jeunes CGT » doivent, à ce titre, tisser des liens avec ces partenaires afin de susciter l'adhésion des jeunes au sortir du cursus scolaire et entrant dans la vie active. Elaborer des revendications communes autour de l'apprentissage, des étudiants salariés, des saisonniers... et du logement doit être une de nos actions prioritaires. Enfin, fraternellement accueillir et intégrer les cadres de ces syndicats ou de ces associations dans la vie de notre organisation, (ainsi que ces syndiqués) est fondamentale. Nous rencontrerons prochainement, les directions de ces syndicats afin de créer des passerelles via nos sites Internet respectifs ainsi que réfléchir ensemble, à de futures actions communes. Nous invitons chaque collectif à prendre dès maintenant contacts localement avec ces partenaires.



On a tous de bonnes raisons d'être sociétaire à la Macif

● Vous avez une famille à protéger ? Un véhicule, une maison à assurer ? Un projet à financer ? Une épargne à faire fructifier ? Voici déjà 4 bonnes raisons de devenir sociétaire.

À la Macif, vous trouverez des contrats clairs et adaptés qui répondent au plus juste prix à chacun de vos besoins personnels, professionnels et familiaux.

0 820 87 88 89
(coût : 0,12 €/mn)

La solidarité,
ce n'est pas obligatoire
c'est juste **essentiel**

sud-ouest/
pyrénées

MACIF

Quelle autonomie des universités ?

Sous la tutelle du « Marché », quelle autonomie des universités ?

Curieuse conception de la démocratie que d'engager à marche forcée l'examen d'un projet de loi sur les universités qualifié de plus important de la législature en pleine période de congés. Curieuse conception de la démocratie que d'engager à marche forcée l'examen d'un projet de loi sur les universités qualifié de plus important de la législature en pleine période de congés.

La méthode du gouvernement reste la même : après avoir communiqué sur sa volonté d'écoute en rencontrant les organisations d'étudiants et la communauté universitaire, le texte soumis au Parlement ne retient aucune des critiques majeures qu'il a suscité, notamment l'absence de représentants d'organisations syndicales de salariés dans les Conseils d'administration des universités.

Sous prétexte d'autonomie, la sélection va être amplifiée en instaurant une compétition entre établissements et un enseignement et une recherche à plusieurs vitesses. Les prérogatives des présidents seront renforcées pour recourir à des recrutements qui vont répondre en priorité à des objectifs de rentabilité soumis aux besoins des stratégies d'entreprises. Le recrutement de contractuels au dé-

triment des emplois statutaires, la politique salariale au « mérite » ajoutés à la gestion immobilière, à la charge des établissements constituent les aspects essentiels d'une loi à laquelle nous nous opposons.

En votant la loi dans la nuit du 25 juillet, le gouvernement a refusé d'écouter l'hostilité grandissante rencontrée par son projet telle que l'ont exprimé les organisations étudiantes et la récente rencontre d'une trentaine d'organisations et d'associations, dont l'Ugict-Cgt, en exigeant l'abandon du texte de loi « liberté et responsabilité des universités ». Loin de répondre aux problèmes et aux défis auxquels est confrontée l'Université, la loi aggrave les inégalités. En l'état elle reste inacceptable... L'université n'est pas une entreprise, elle a vocation à perpétuer les valeurs de laïcité en favorisant l'accès du plus grand nombre à la connaissance, il en va aussi de l'avenir de la recherche. Les besoins sont considérables pour reconquérir la capacité de former au plus haut niveau.

La Cgt n'entend pas en rester à dénoncer les dangers d'une telle réforme, elle va s'attacher à rassembler en informant sur ses propositions et à mobiliser largement pour que les revendications des étudiants et des personnels soient enfin prises en compte

INEGALITES PROFESSIONNELLES

Réunion du 26 avril 2007

Les inégalités professionnelles s'appuient sur des représentations négatives des femmes dans toute la société. Les stéréotypes culturels relatifs à la place des femmes se retrouvent au niveau familial (le travail ménager, la prise en charge des enfants et des personnes âgées leur sont naturellement attribués), au niveau social (notion de salaire d'appoint), au niveau politique (sous représentation des femmes dans les exécutifs). Ces inégalités se renforcent mutuellement.

Depuis les années 60, les femmes travaillent de plus en plus et sont de plus en plus diplômées : en 2005 (Insee) elles représentent 47,5% des 28,2 millions d'actifs et 51% ont un diplôme supérieur au bac. Hélas elles exercent leur activité assez souvent à temps partiel (30% des femmes) sous contrats précaires et avec des salaires toujours inférieurs à leurs collègues masculins.

Comme l'écrivent Dominique Méda/ Hélène Péruvier , dans leur dernier ouvrage, « le deuxième âge de l'émancipation » : « si on corrige le taux d'emploi par la durée du travail, l'activité féminine ne progresse plus »

Elles continuent à mettre au monde des enfants, qu'il faut garder, éduquer, soigner...

La maternité a un impact négatif sur l'activité des femmes. A partir de 1994 , moment où le congé parental a été étendu dès le 2eme enfant, le taux d'activité des femmes a chuté de 18% en 4 ans (de 69 à 51%) Ce sont souvent les raisons financières qui sont évoquées (chômeuses, précaires, travaillant à temps partiel) mais aussi le manque de moyens de garde(12%), les conditions de travail(28%) et 21% les deux. A l'issue de ses congés, surtout s'ils se succèdent le retour à l'emploi est de plus en plus improbable.

les 2 tiers des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs parents (98% par les mères), l'insuffisance des propositions de modes de garde est criante : il faudrait consacrer des moyens supérieurs à ceux que les pouvoirs publics y consacrent actuellement..

Plus tard, il y a les petits enfants, les parents malades ou très âgés : dans ce domaine aussi les besoins grandissent, et les politiques publiques montrent leurs insuffisances.

Malgré la volonté des femmes et souvent des hommes, les solutions restent individuelles et coûteuses ce qui oblige les femmes à prendre en charge . Elles le paient très cher, sur leurs salaires, leurs carrières, leurs retraites ; cela a des répercussions sur leur indépendance financière, leur niveau de vie et celui de leurs enfants....

Bref , les politiques publiques ont un impact direct sur la marche vers l'égalité, Celles qui sont à l'œuvre aujourd'hui : exonérations des cotisations sur les bas salaires, congé parental étendu dès le premier enfant, prime pour l'emploi... malgré les discours, mènent à la panne voire au recul !

La situation qui est faite aux femmes est totalement injuste. Elles veulent des politiques publiques qui leur permettent d'exercer leur activité professionnelle et d'organiser leur vie personnelle dans de bonnes conditions .

Il faut aujourd'hui faire des pas en avant pour l'égalité !

Pour l'égalité professionnelle il ne suffit pas de regarder ce qui se passe au travail : des mesures sont envisagées dans l'entreprises mais également dans la société.

Emploi, embauches, promotions, salaires...

Alors que les filles réussissent toujours mieux que les garçons à l'école (55 % des étudiants sont des étudiantes ; 10 % des filles de 25-34 ans et 16 % des garçons n'ont aucun diplôme), elles restent majoritaires dans les filières tertiaires et littéraires et minoritaires dans les filières professionnelles et scientifiques (22 % dans les écoles d'ingénieurs) ;

les emplois très féminisés font appel à leur rôle présumé « naturel » de mères.

Il y a une non-reconnaissance des compétences dans ces métiers, ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants.

les femmes restent confinées dans peu d'emplois : six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des femmes (employées au nettoyage, aides à domicile, employées de commerce, secrétaires d'entreprise, infirmières et professeurs d'écoles...) ; plus l'on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6-7 % de femmes dans les Etats major d'entreprises) ; 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques ;

des inégalités de salaire existent toujours en France, de l'ordre de 25 à 30 %, du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions . Dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 14 % inférieure à celle des hommes et même de 18 % dans la catégorie A.

À 80 %, les Smicards sont des femmes et que dire des salariés à bas ou très bas salaires (autour de 450 euros par mois) si ce n'est qu'il s'agit également de 80 % de femmes notamment à temps partiel... ;

les écarts dans les pensions de retraites grossissent toutes les inégalités : 42 % d'écart entre femmes et hommes ; la majorité des retraités au minimum vieillisse (83 %) sont des femmes.

En France et en Europe, les textes ne manquent pas sur le sujet de l'égalité professionnelle, la mixité :

En France, de 1983 à 2006 : quatre lois, un accord signé par la Cgt, une charte de l'égalité et un label égalité.

Par exemple :

loi du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle (transposition partielle de la directive du 9 février 1976 sur l'égalité professionnelle) dite loi Roudy ;

loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (complétant la « loi Roudy » et achevant la transposition de la directive de 1976) ;

l'Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Dans l'union européenne, la question est abordée dans les deux traités, dans cinq directives, une recommandation et dans la charte sociale révisée.

Sur le plan international, la convention n° 111 de l'Oit (1950) : égalité de salaire pour un travail de « valeur égale ».

Pourtant malgré les nombreuses actions législatives, au niveau national, européen et international on ne peut que s'interroger sur la persistance de tels écarts. A la lumière de tous les travaux que nous avons recensés en France et dans certains pays étrangers, nous avons constaté que les explications traditionnelles sont loin d'être suffisantes. Ainsi, dans la plupart des modèles économétriques, la part inexpliquée par les variables traditionnellement retenues se maintient et selon les pays ou les modèles utilisés, autour de la moitié des inégalités environ n'est pas justifiée par ces variables. Autrement dit, "toutes choses égales par ailleurs" (c'est-à-dire, à niveau de formation, expérience, catégorie professionnelle, âge, secteur d'activité supposés équivalents, etc.), les femmes gagnent encore entre 10 et 15% de moins que les hommes en France...

Le gouvernement doit maintenant mettre en place des sanctions et moyens de contrôles afin de :

- contraindre réellement les employeurs à appliquer tous les textes régissant les questions d'égalité à commencer par lui même ;
- imposer l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... tel que le prévoit la loi ;

exiger la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale consacrée aux rattrapages des inégalités de rémunération de l'ordre de 5% immédiatement (écart résiduel reconnu par tous comme inexplicable) .

Le Nouveau statut du travail salarié que nous revendiquons donne le droit à la reconnaissance des qualification, de l'expérience et des diplômes.

Nous revendiquons notamment :

- Smic à 1 500 euros brut
- la reconnaissance des diplômes par exemple :
Le pour Smic à 1 500 euros brut
- un salarié sans qualification ; 1,4 x le Smic pour un Bac ; + 2 x le Smic pour un Bac + 5.....
- Revalorisation de certains métiers via par exemple la Validation des acquis et de l'expérience (Vae) et réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans tous les échelons et tous les niveaux... On peut s'appuyer sur

les expériences de certains accords égalité professionnelle. Par exemple, celui qui engage Schneider Electric à ce que cet écart soit inférieur à 1 % d'ici à cinq ans, et ce, sur tous les éléments de la rémunération (salaire fixe, bonus, part variable)...

Etendre et pérenniser la réduction du temps de travail :

La réduction du temps de travail est la contrepartie des gains de productivité, elle représente une légitime aspiration des salariés ainsi qu'un élément de progrès social. Contrairement aux idées reçues, la durée réelle de travail en France n'a rien à envier à celle de nos voisins.

Les femmes apprécient majoritairement, globalement plus que les hommes, la RTT : en faisant la comparaison avant/ après : cela leur permet de desserrer les contraintes familiales, elles utilisent ce temps pour les soins du ménage, des enfants, pour se ménager des week-end plus libres....

Travailler plus pour gagner plus ? Après métro, boulot, courses, devoirs, ménage...où prendraient-elles le temps ?

Mais oui elles veulent être payées mieux, n'oublions pas que : 80 % des salariés pauvres (payées en dessous du Smic) sont des femmes comme 57 % des chômeurs non indemnisés inscrits à l'Ante ou encore 60 % des emplois aidés ou en CDD...



Lutter contre la précarité :

Les femmes sont plus souvent précaires dans le privé comme dans le public (53 % des Cdd sont occupées par des femmes ; 59 % des contrats aidés, une majorité parmi les vacataires et « hors statuts...). 83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis.

Les femmes sont sur-représentées dans les Pme (elles sont plus de 55 % dans les entreprises de moins de 50 salariés (51 % pour les hommes) et 28 % dans les

TPE (moins de dix salariés), contre 21 % pour les hommes) (selon l'Unedic) ; elles appartiennent à des secteurs d'activités où les conventions collectives s'appliquent peu ou mal, voire n'existent pas, et dont la représentation syndicale est faible (hôtel - café - restauration,

commerces, services à la personne...). Les lois comportant des garanties assorties de seuils minima de salariés excluent davantage les femmes dans les PME, sans parler du contrat CNE qui risque de les pénaliser tout particulièrement.

Ces conditions particulières d'exercice de l'activité ne sont pas sans conséquence sur la santé: il y a une méconnaissance des maladies professionnelles liées aux métiers dits féminins et une non reconnaissance de certaines formes de pénibilité (stress, intensités psychiques et physiques, fatigue mentale, port de charges lourdes, ou encore violences au travail...) Les troubles musculo-squelettiques ou les lésions par efforts répétitifs sont les premières maladies professionnelles et se retrouvent essentiellement dans les activités de service ; de même les relations à la clientèle, aux usagers et aux malades créent des formes de stress peu visibles et non reconnues. Dans la fonction publique territoriale, les maladies professionnelles touchent plus les femmes (35 % contre 17 % pour les hommes) ; à cela s'ajoute la surcharge du travail domestique (rappelons que globalement il est effectué à 80 % par les femmes) qui crée de fortes tensions dans la vie des femmes et renforcent ces sources de stress et de fatigue physique et mentale.

Nous demandons que les évaluations des risques professionnels soient sexuées.

Favoriser le passage des temps partiels imposés à des contrats à temps complets : l'Etat peut montrer l'exemple, en évitant les modulations et annualisations qui imposent des contraintes fortes. Elles se sont appliquées le plus souvent aux salariés dont les horaires étaient déjà imprévisibles et souvent des femmes. Les horaires flexibles peuvent être appréciés par les salariés quand il s'agit d'horaires décalés du matin ou du soir qui permettent de « s'organiser », mais peuvent être catastrophiques si les temps dégagés sont répartis n'importe comment dans la journée, dans la semaine ou dans l'année ou quand ils ne sont pas déterminés par les salariés. Ils entraînent parfois une amplitude de la journée de travail très importante et un accroissement des contraintes temporelles. Le caractère imprévisible des horaires a augmenté et touché 14% des ouvriers et employés hommes et 23% des femmes par exemple.

La CGT demande que le contrat de travail et le salaire soient maintenus jusqu'à ce que le reclassement soit effectif dans un poste de niveau au moins équivalent en termes de qualification, de salaire, de temps et de lieu de travail.

L'ensemble doit être financé par une cotisation mutualisée des entreprises et une co-responsabilisation de celles-ci au niveau de la branche et/ou du territoire.

Développer un service public de la petite enfance :

Le Centre d'Analyse Stratégique a publié un rapport relatif à la nécessité d'un service public susceptible de répondre aux besoins grandissants d'accueil des jeunes enfants.

La Conférence de la Famille planche sur les questions des temps des familles/temps des enfants autour de l'école et pour les loisirs.

Là encore les politiques publiques augmentent les diffi-

cultés : L'Etat doit revenir sur toutes les mesures mises en œuvre depuis plusieurs années qui réduisent la présence d'adultes à l'école : postes d'enseignants, de conseillers d'orientation, surveillants...les décharges des personnels qui leur permettent d'animer des activités périscolaires....

On sait que plus les femmes ont des enfants moins elles travaillent professionnellement, c'est encore plus vrai depuis 2004 (extension de la prestation d'accueil du jeune enfant dès le premier) alors que plus les hommes sont chargés de famille plus ils travaillent !

Le nombre de places en crèches doit augmenter rapidement car 98% des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leur maman, avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur leurs vies professionnelles et leurs carrières.

La CGT demande l'organisation et le développement d'un service public d'accueil des jeunes enfants financièrement accessibles à tous.

La CGT demande un allongement du congé maternité mais un raccourcissement du congé parental avec un partage équitable entre les deux parents et une indemnisation basée sur le dernier salaire, ainsi que l'allongement du congé paternité à un mois.

Agir sur les représentations :

Ce sont les effets de structure, la persistance de la ségrégation professionnelle qui justifient en grande partie ces écarts de salaires.

La non mixité des emplois - que ce soit au niveau de la concentration sectorielle de l'emploi féminin, ou au niveau vertical, la concentration dans quelques professions les moins qualifiées - reste la variable principale.

Quant au secteur et à l'entreprise, les femmes restent concentrées dans ceux qui paient moins, (PME...). Elles sont toujours "attirées" vers le bas de l'échelle des salaires, aspirées vers les entreprises et les secteurs qui paient le moins...

les cultures et des traditions sont encore lourdes . Certains préjugés ont la vie dure semble-t-il. Ces facteurs sont fondés sur les rapports sociaux de sexe et renvoient aussi à la division des rôles au sein de la sphère familiale (accès différenciés à l'éducation et à la formation, répartition "inégal" du travail domestique, persistance de repères d'un "salaire familial masculin" assurant la couverture du ménage et inversement, d'un salaire d'appoint pour les femmes...).

l'Etat doit lancer une campagne de communication visant à promouvoir l'égalité dans la formation (du contenu des manuels scolaires à l'accès aux filières) l'embauche, la promotion

