

## ♀ Et plus globalement, nous réclamons :

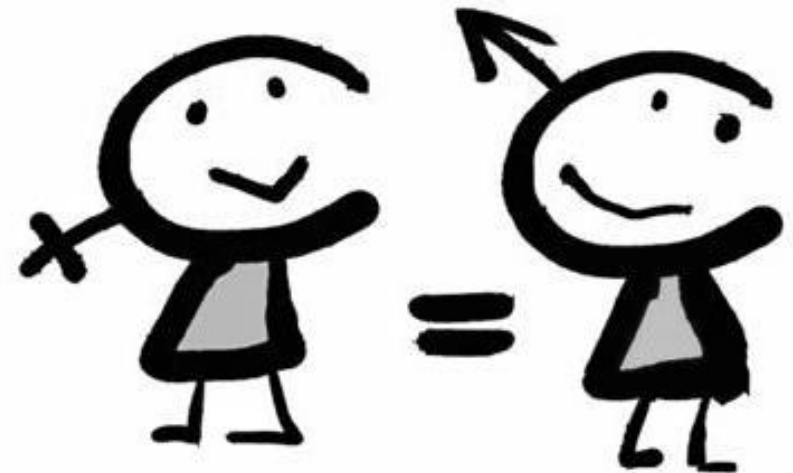
Violences:  
Une femme  
meurt tous  
les 2 jours et demi  
victime de son  
partenaire ou  
ex-partenaire  
de vie.

- Des mesures immédiates contre la précarité et la pauvreté auxquelles les femmes sont les premières confrontées : revenus, logement, minimas sociaux...
- L'accès aux services de santé et le droit à disposer de son corps doivent être garantis, notamment par l'abrogation de la loi HPST, le maintien des structures de santé de proximité, ainsi que des centres de planification et des centres IVG.
- De réelles mesures de prise en charge et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qu'elles se produisent au travail ou dans la sphère privée, avec les répercussions qu'entraînent ces dernières dans la vie professionnelle.
- Des moyens, notamment en termes de sensibilisation, pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'appartenance sexuelle ressentie.
- Des politiques scolaires et éducatives qui assurent l'égalité entre filles et garçons, préalable indispensable à l'égalité professionnelle future.
- Des moyens pour une éducation non sexiste à toutes les étapes de la vie et dans tous les espaces sociaux, principal moyen d'action pour lutter contre les stéréotypes et les pratiques sociales à l'origine des inégalités entre hommes et femmes.



# Pour une égalité réelle femme/homme au travail et dans la société

Paris, février 2014



Fédération Sud Santé-Sociaux  
Solidaires – Unitaires- Démocratiques  
70, rue Philippe de Girard 75018 PARIS  
Tel : 01 40 33 85 00  
Fax : 01 43 49 28 67  
Site internet : [www.sud-sante.org](http://www.sud-sante.org)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**L**a lutte pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes reste toujours d'actualité. Si des combats d'hier sont nés les droits d'aujourd'hui et l'inscription de l'égalité dans la loi, l'égalité réelle et dans les faits n'est encore pas acquise.

Les inégalités femmes/hommes et les discriminations perdurent, aussi bien sur le lieu de travail qu'à la maison et dans la société. Inégalité en matière de salaires, de carrières et de retraites, inégalité des conditions de vie et dans le partage des tâches familiales et domestiques, difficulté pour exercer le droit à disposer de son corps, persistance des violences sexistes et sexuelles.

**L**a fédération SUD Santé Sociaux défend le développement et l'égalité des droits pour toutes et tous dans le monde du travail et dans la société et lutte contre toutes les formes de discriminations. Elle lutte spécifiquement pour l'amélioration des droits des femmes.

C'est au nom de ces valeurs qu'elle a adopté, en 2012 lors de son congrès, une série de revendications spécifiques aux femmes, applicables dans nos établissements, du public comme du privé.

**C**ette plate forme revendicative est un outil pour faire appliquer la loi et conquérir de nouveaux droits pour les femmes, c'est un pas de plus concret vers l'égalité réelle. Elle n'est pas exhaustive mais évolutive et perfectible. De ces revendications naissent la discussion et le questionnement qui permettent d'aller vers l'égalité et l'émancipation de toutes et tous. A nous de nous en emparer.

**Faire avancer les droits  
des femmes,  
c'est faire avancer  
les droits  
de toutes et tous.**



## **♀ Pour une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle, nous voulons :**

### **Le respect de la réglementation:**

- La possibilité de prendre des congés d'absences pour enfant malade lorsque la législation le permet.

### **Nous revendiquons:**

- Un service public de la petite enfance renforcé et accessible à toutes et tous.
- La création d'aides spécifiques pour la garde d'enfant en cas d'horaires atypiques.

**Le taux  
d'activité des  
femmes avec  
1 enfant est de 69,2%  
contre 89,8%  
pour les hommes.  
Il passe à 36,2% pour  
les femmes avec 3  
enfants contre  
85,1% pour  
les hommes.**

**En moyenne,  
les femmes consacrent  
3h52 par jour aux tâches  
domestiques contre 2h24  
pour les hommes.**

**Les femmes passent 4 fois plus  
de temps que les hommes à faire  
le ménage, la cuisine, les courses  
ou s'occuper du linge et 2 fois  
plus à s'occuper des  
enfants ou d'un  
adulte à charge à  
la maison.**

- En cas de parent isolé ou si un des conjoint-es choisit de ne pas les prendre, le doublement des congés d'absence pour enfant malade.
- Le nombre de congés d'absence pour enfant malade doit être proportionnel au nombre d'enfants.
- Des congés d'absences pour enfant malade pour toutes et tous sans restriction liée aux nécessités de service.

## ♀ Après la naissance d'un-e enfant

### Le respect de la réglementation :

- La possibilité de poursuivre l'allaitement de son enfant sur son lieu de travail et pendant les heures de travail.

### Nous revendiquons :

- L'allongement du congé maternité post natal.
- L'alignement du congé paternité sur le congé post-natal, afin de permettre aux deux parents la prise en charge égalitaire de l'enfant dès sa naissance.

### Rappel de quelques textes:

Congé maternité ou d'adoption et autorisations d'absences liées à la maternité:

Circulaire Fonction Publique Hospitalière DH/FH1/DAS/TS3 n° 96-152 du 29 février 96

Code du travail: articles L 1225-1 à L 1225-71

Conventions collectives CC66, CC51, CRF, CLCC, CHRS, CC65....

### Egalité professionnelle:

Secteur privé: Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale renforcée par la Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Secteur public: Protocole d'accord relatif à l'égalité pro entre les femmes et les hommes de la Fonction Publique du 8 mars 2013 et sa circulaire d'application du 8 juillet 2013

NB: Les chiffres donnés sont issus des rapports gouvernementaux 2011 et 2012 appelés « Chiffres clés 2011 et 2012, l'égalité entre les femmes et les hommes ».

## ♀ Pour une égalité femmes/hommes

- Egalité de salaire femmes/hommes
- Egalité de déroulement de carrière femmes/hommes
- Egalité d'accès à la formation femmes/hommes
- Egalité de pensions femmes/hommes

Dans l'emploi et au travail, nous revendiquons le respect des lois et des dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle et salariale et des sanctions contre les employeurs ne respectant pas leurs obligations en la matière.

Temps partiel:  
30,1% des femmes salariées sont à temps partiel en 2011, les hommes 6,9%. Depuis 1980, sur 10 travailleur-euses à temps partiel, 8 sont des femmes.

## ♀ A l'embauche

### Le respect de la réglementation :

- L'employeur n'a pas le droit de refuser un poste parce que c'est une femme qui postule.
- L'employeur n'a pas le droit de demander la situation familiale (célibataire, mariée, divorcée,...), ni le nombre d'enfant, ni si désir de grossesse ou pas.

### En plus nous revendiquons :

- L'interdiction du temps partiel imposé.
- Le droit au temps partiel quel que soit l'emploi, associé à une information complète sur ses conséquences sur la retraite.
- Des mesures effectives de la part des employeurs pour assurer la mixité (qu'il y ait des femmes ET des hommes) dans tous les métiers, tous les services.

Les femmes valident bien moins souvent des carrières complètes que les hommes, respectivement 47,7% contre 83,1%.

## ♀ **Tout au long de la carrière**

### **Le respect de la réglementation :**

- A travail égal, salaire égal : un homme et une femme doivent avoir le même salaire pour un travail identique ou équivalent
- L'employeur ne peut pas refuser une promotion à une salariée au prétexte que c'est une femme et qu'elle ne serait pas « disponible » autant qu'un homme.

Les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 27% à celui des hommes. Les femmes perçoivent en moyenne une pension inférieure de 33% à celle des hommes..

Les écarts de salaires nets mensuels entre les femmes et les hommes sont de 19,7% dans le secteur privé et semi-public et de 21,5% dans la fonction Publique Hospitalière.

### **Nous revendiquons :**

- Une revalorisation des salaires des métiers dits « féminins » et la reconnaissance des qualifications, des responsabilités et de la pénibilité (horaires, amplitude, rythmes de travail).

49,8% des emplois des femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles (entretien, enseignement, emploi administratif dans la Fonction Publique et les entreprises, vente, service à la personne, secrétaire, infirmière, aide-soignante, sage-femme).

- Que les salarié-es qui le désirent bénéficient d'une formation lors de leur retour après un congé parental ou une disponibilité liés à la parentalité.
- Le maintien des droits à l'avancement même si l'absence est liée à un congé parental.
- Que soit assurée une représentation équilibrée femmes/hommes dans les instances représentatives du personnel.

## ♀ **Pendant la grossesse**

### **Le respect de la réglementation :**

- La possibilité de prendre l'heure de grossesse dans la fonction publique hospitalière (circulaire fonction publique hospitalière, à raison d'une heure par jour à partir du 3<sup>ème</sup> mois) et d'aménager les horaires selon certaines conventions collectives (moins 10% hebdomadaire à partir du 3<sup>ème</sup> mois dans la CC66 et la FHP, 1h par jour dans la CC51 à partir du 3<sup>ème</sup> mois).
- La possibilité d'aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions d'exercices (code du travail et circulaire fonction publique hospitalière).
- La possibilité d'aller aux visites obligatoires sur le temps de travail.

Modes de garde: Seulement 49,9% des enfants de moins de 3 ans sont pris en charge (services, équipements, prestations aux parents).

### **Nous revendiquons :**

- Un vrai aménagement de son poste de travail (diminution de la station debout, pas d'exposition aux agents physique ou chimique, diminution du travail de nuit...).
- La possibilité d'aller aux séances de préparation à l'accouchement sur le temps de travail.
- Une information conséquente sur les modes de garde prévus par l'employeur ou les collectivités locales environnantes pour pouvoir choisir en fonction de ses désirs et choix éducatifs (crèche collective ou familiale, mini crèche, ou assistant-e maternel-le).
- Le maintien de son salaire intégral, primes comprises pendant le congé maternité.
- Le maintien des droits à l'avancement même si l'absence est liée à la maternité.