

SUD

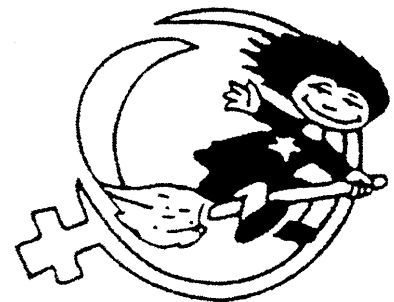
place chauderon 9 - 1003 lausanne - 021 / 351 22 50 - info@sud-vd.ch

Jun 2011

www.sud-vd.ch

Spécial 14 juin 2011!

Le 14 juin 2011 sera une journée de mobilisation des femmes, et des hommes solidaires, pour l'égalité. Pour notre part, à SUD, nous voulons mettre l'accent sur ce qui se passe dans le service public au sens large, secteur public communal et cantonal et institutions subventionnées par l'Etat. Ce qui fait l'unité de ce service public, c'est que l'Etat de Vaud y a un rôle d'employeur direct ou indirect, de financier, de dirigeant, de contrôleur, de référentiel. Partout, c'est lui qui décide, qui largement détermine ou influence les conditions de travail.



Service public, le sort fait aux femmes

Dans le service public, les femmes sont majoritaires. L'organisation et les conditions de travail qui y règnent disent de manière crue quel est le sort fait aux femmes travailleuses, quelles sont les inégalités qu'elles subissent, quels chemins et quelles luttes restent à parcourir pour conquérir l'égalité sur le terrain du travail salarié dans le service public.

Quand on entend les messages officiels et les déclarations langue de bois des décideurs/euses ou des policien-ne-s, on a l'impression que l'essentiel des problèmes d'égalité entre hommes et femmes au travail dans le service public a été résolu. On nous signale bien de temps en temps la répartition inégale des postes à responsabilités entre hommes et femmes et les parcours de carrière asymétriques qui s'imposent aux un-e-s et aux autres. En somme, à entendre celles et ceux qui nous dirigent, il suffirait de mener une politique dynamique de ressources humaines pour avancer vers la parité hommes/femmes dans la hiérarchie et réaliser enfin le règne de l'égalité.

La vérité est naturellement tout autre. Comprenons-nous bien. Nous sommes à SUD

partisanes et partisans d'une égalité entre hommes et femmes, rigoureuse et immédiate. Cette égalité passe par la parité, dans la hiérarchie aussi. C'est une question de justice, une condition sine qua non d'une structure égalitaire des collectifs de travail. Cependant, et cela aussi doit être dit, nous ne croyons pas que la réalisation de la parité dans l'appareil hiérarchique va sensiblement modifier les politiques du personnel et les problèmes que les salarié-e-s en général, et en premier lieu les femmes, doivent affronter dans le service public.

La précarité frappe d'abord les femmes

Le service public est infiniment loin de l'égalité entre hommes et femmes. Il fonctionne dans une société où l'inégalité imposée aux femmes, la violence symbolique et matérielle, la discrimination, la position mineure sont fortement ancrées, voire se renforcent, rendant encore plus intolérables les inégalités que les femmes subissent. C'est une banalité de rappeler que toutes les conquêtes arrachées par le mouvement féministe et les mouvements sociaux d'émancipation sont fragiles, perpétuellement attaquées et remises en cause, menacées de destruction ou de démantèlement. Mais il y a davantage, quelque chose de plus profond. L'organisation actuelle de l'économie et de la société, ce que l'on appelle le néo-libéralisme ou l'ultra-libéra-

lisme, l'économie globalisée, la concurrence généralisée, nécessitent une main d'œuvre de mieux en mieux formée dans certains secteurs, mais elle doit être partout flexible, précarisable, utilisable et rejetable selon les besoins d'efficacité, de rentabilité et de profit portés par l'organisation dominante de l'économie et de la société.

La condition mineure faite aux femmes, leur infériorisation sociale, la violence symbolique et concrète qui les enferme dans l'inégalité est totalement adéquate à la construction de cette force de travail précaire et déréglementée. Il y a donc bien une convergence stratégique entre la condition sociale inégalitaire faite aux femmes, qui plonge dans les temps longs de l'histoire, et la construction systématique d'une force de travail précaire, sans garantie, dans nos sociétés. La domination imposée aux femmes n'est pas un archaïsme, mais bel et bien une des conditions, un des éléments de la modernité de l'organisation actuelle du pouvoir, de l'économie, de notre système de représentations, de nos architectures symboliques.

La fragilisation de la condition des femmes travailleuses ne concerne pas simplement celles qui sont moins qualifiées, moins formées, celles qui occupent les emplois les plus «modestes». Ce mouvement profond de mise en précarité atteint tous les secteurs du salariat féminin.

Le Conseil d'Etat à l'avant-garde de l'inégalité

La fonction publique vaudoise correspond parfaitement à cette réalité sociale, politique, économique et culturelle. Dans une certaine mesure, le secteur étatique vaudois est même à l'avant-garde. Il représente un bassin d'emploi où les femmes sont très largement majoritaires. Et, naturellement, elles sont surreprésentées dans toutes les catégories les plus précaires de la fonction publique, dans toutes les classifications salariales les plus basses et dans les postes de travail à temps partiel. Ces caractéristiques nous les retrouvons dans le secteur subventionné et dans les fonctions publiques communales, avec plus de force encore.

Dans le service public, il n'y a pas seulement une inégalité d'emploi et de salaire qui affecte les femmes. Il y a à l'œuvre une stratégie qui les précarise, qui les fragilise, qui les met en position d'infériorité en matière de prestations de

retraite et d'assurances sociales. Il y a un refus têtu de prendre en compte la situation effective des femmes, leur parcours de vie par rapport à leur parcours professionnel.

Par exemple, dans le milieu universitaire, on refuse à des doctorantes enceintes de bénéficier d'une prolongation de délai pour la présentation de leur thèse. Toujours dans ce même milieu, et malgré les propos ronflants sur la relève, rien n'est fait pour donner aux femmes qui veulent devenir professeures des moyens matériels et en temps pour développer des recherches, rédiger des publications, en un mot remplir les critères de validation d'une carrière universitaire. Chacun-e sait pourtant que leur parcours de vie nécessite une compensation pour que de telles tâches puissent être menées à bien et que soit construite une authentique égalité des chances.

Injustice, injustice encore, inégalité toujours

Nous pourrions multiplier les exemples. Rappelons simplement quelques situations. Il y a la mesquinerie sociale du Conseil d'Etat qui a tenté d'enfermer dans une position d'extrême précarité les nettoyeuses du secteur public. Après avoir dû reculer, les intégrer dans la fonction publique et leur donner une classification, le Gouvernement vaudois continue de chipoter pour ne pas payer les compensations salariales rétroactives qui leur sont dues.

Autre situation. Dans le nouveau système salarial et de classification, DECFO-SYSREM, le personnel administratif et de secrétariat a subi la liquidation de parcours professionnels et de progressions salariales liés à l'ancienneté et à l'expérience.

Encore un exemple. Les catégories de métiers féminisés, à l'exception des institutrices, ont subi avec DECFO-SYSREM, des pertes de salaire carrière et de statut. C'est le cas des professionnel-le-s de la santé, des maîtresses de gymnase, des logopédistes, d'une partie des psychomotricien-ne-s et des psychologues. La liste est tellement longue qu'elle n'en finirait pas.

Désarmer les femmes

Une telle évolution est réalisée où à l'œuvre dans tous les secteurs du service public. Mais cela n'en finit pas là. Ce n'est pas simplement une question de statut ou de salaire. C'est aussi

un mouvement profond de déqualification et disqualification par rapport aux formations suivies et aux diplômes obtenus alors même que les femmes ont progressé fortement sur ces terrains.

Du point de vue des politiques qui permettent aux femmes travailleuses d'avancer vers l'égalité, rien n'est fait. En matière de crèches et garderies, l'Etat de Vaud n'envisage même pas la création des structures nécessaires. En matière de politique de mobilité, les difficultés familiales pour transporter les enfants et se rendre sur les lieux de travail, difficultés qui retombent très souvent sur les femmes, ne sont délibérément pas prises en compte par l'employeur.

Enfin, les femmes demeurent largement désarmées devant les situations de harcèlement moral et sexuel. Elles ne sont d'évidence pas, quelles soient victime ou témoin, suffisamment protégées face au harceleur. Même si la plainte des harcelées a été reconnue fondée par le groupe Impact et les tribunaux du système, ce sont elles qui la plupart du temps doivent quitter les lieux de travail où elles ont souffert. Dénoncer un harcèlement ou le subir ne donne pas le droit à un vrai transfert ni à une protection efficace sur le lieu de travail qui empêche le harceleur de continuer à peser sur la vie des femmes concernées. Le Conseil d'Etat a refusé de prendre les mesures que SUD proposait pour améliorer cette situation intolérable. En général, le harcèlement n'est pas efficacement combattu dans la fonction publique. Les situations de souffrance se prolongent parfois durant des années, détruisent les femmes, les rendent malheureuses et malades.

Ajoutons encore un élément. Quand il y a procédure disciplinaire, licenciement ou licenciement avec effet immédiat, les femmes subissent plus souvent qu'à leur tour des situations de pression et parfois de violence où se surajoutent l'asymétrie des situations de pouvoir favorable à la hiérarchie et les effets sexistes de la composition majoritairement masculine de celle-ci. Il n'est pas rare de trouver des exemples d'une femme, dans une procédure d'avertissement ou de licenciement, qui affronte seule un groupe de hiérarques majoritairement masculin.

Ce type de situation nous le retrouvons naturellement dans le secteur parapublic et dans les communes. Il s'agit donc de lutter pour imposer une politique qui construise et produise de l'égalité, effectivement, radicalement, rapidement.

L'EGALITE

UN TEMPS DE LUTTE ET DE CERISES



14
JUN

MARDI 14 JUIN

- envoyez votre mail de protestation à P. Broulis
- participez au concert de sifflets à 14h06
- toutes-tous à la manif, 18h00, Pl. de la Riponne



Changer la vie, l'égalité maintenant

Nous détaillons ci-après un certain nombre de mesures qui peuvent améliorer la situation des femmes et construire l'égalité dans la fonction publique vaudoise. Il y en a bien d'autres. Moyennant quelques adaptations, elles peuvent servir de base à des revendications équivalentes dans le secteur subventionné et dans les fonctions publiques communales. Nous les résumons par ailleurs dans un autre document, à disposition également sur le site, que nous vous demandons d'envoyer à M. Pascal Broulis (pascal.broulis@vd.ch) le 14 juin.

Quelles sont ces revendications?

1. Le Conseil d'Etat doit payer immédiatement et intégralement les contributions salariales rétroactives dues aux nettoyeuses. Assez de mesures dilatoires et de mesquinerie!
2. Les statuts précaires, notamment celui d'auxiliaire, qui frappent surtout les femmes, doivent être supprimés et remplacés par des contrats de travail normaux, sur les mêmes bases de statut et de salaire que les autres employé-e-s.

3. Introduction immédiate d'un salaire minimum de Fr. 4000.- par mois, treize mois par an. Les femmes sont les principales victimes des bas salaires. Il est intolérable que la fonction publique produise des «woorking poors» en octroyant des salaires qui ne permettent pas de vivre.
4. Jusqu'à concurrence de quatre ans, le temps consacré par les femmes à des tâches familiales et lié à l'éducation des enfants doit faire l'objet d'un bonus en termes de périodes reconnue pour les annuités salariales et pour les cotisations à la Caisse de pensions.
5. L'employeur-public doit promouvoir l'ouverture de crèches et garderies garantissant une place pour tous les enfants dont les parents sont employés dans le service public.
6. Pour favoriser le partage des tâches, un véritable congé parental doit être institué, permettant aux pères de prendre en charge effectivement et sur une base égalitaire la prise en charge des enfants.
7. Une véritable garantie du salaire en cas de maladie ordinaire et de maladie professionnelle doit être mise sur pied, instituant le droit au revenu en cas d'atteinte à la santé et d'invalidité fonctionnelle. La situation actuelle précipite en effet beaucoup de personnes et notamment des femmes dans la paupérisation et l'aide sociale en cas de maladie de longue durée.
8. Une véritable politique de protection des victimes et des témoins de harcèlement doit être construite, impliquant la sanction du harceleur et garantissant toutes les mesures efficaces d'éloignement de celui-ci des victimes et des témoins qui doivent être protégées sur les lieux de travail où elles oeuvrent.
9. Les formations et les qualifications des filières fortement féminisées ou en voie de féminisation doivent faire l'objet d'une garantie de salaire carrière, avec des parcours professionnels basés sur l'ancienneté et l'expérience. Les femmes doivent être protégées de la dévalorisation et de la sous-salarisation des formations qu'elles ont suivies.
10. Le temps partiel doit être un vrai choix pour les femmes comme pour les hommes. Notamment, les femmes qui veulent augmenter leur temps de travail doivent avoir une priorité pour l'obtention des postes mis au concours.
11. Une politique systématique de construction des parcours professionnels intégrant des mesures compensatoires pour les désavantages subis par les femmes du fait de leur parcours de vie, doit être construite et promue.
12. En cas de licenciement avec effet immédiat, reconnu comme injuste ou disproportionné par un tribunal compétent, un droit à la réintégration doit être ouvert. Cette mesure s'applique naturellement à toutes les personnes. Mais elle contribuera sans aucun doute à une plus grande sécurité professionnelle et sociale des femmes.
13. L'employeur-public doit systématiquement promouvoir les droits démocratiques, ainsi que les droits d'accompagnement, de suivi et de défense, de telle manière que les salarié-e-s puissent bénéficier d'une meilleure situation sur les lieux de travail.
14. Une véritable politique de santé au travail, de lutte contre la souffrance, la pénibilité et la surcharge, doit être immédiatement mise sur pied. En effet, la situation sur ce terrain est particulièrement difficile pour une très large fraction des salarié-e-s, mais en particulier pour les femmes qui doivent supporter une double journée de travail.

Lutter pour conclure, au sens d'un nouveau rugby féminin!

L'Etat cantonal doit utiliser sa position de financier et de dirigeant du secteur subventionné pour que ces mesures soient intégrées dans les conventions collectives de travail et dans les conditions générales du parapublic. Une évolution en ce sens dans le secteur public et parapublic cantonal aura un effet de pression décisif sur toutes les fonctions publiques communales et un effet

d'exemplarité sur des conditions de travail de toutes les femmes salariées de ce canton.

L'exigence de l'égalité maintenant pour les femmes est un élément décisif de notre stratégie syndicale dans le service public. Cela exige notre engagement à toutes et à tous. Comme on le sait, «c'est l'action directe qui crée le droit social» et, sur ce terrain comme sur tous les autres, nous aurons ce que nous lutterons.