

Rencontre CDDF 65 – Préfecture 65

Dépôt des cahiers de doléances écrits à partir de 15h40 place de Verdun à Tarbes

VENDREDI 8 MARS 2019

Questions déposées à la préfecture à la suite des demandes précédentes du collectif :

- Est-il possible d'avoir des chiffres sur :

- 1. le nombre des personnels de police et de gendarmerie formés sur la question des violences dans le département ?**
- 2. le nombre de places d'accueil en hébergement d'urgence ?**
- 3. des chiffres sur la plateforme mise en place sur les violences ?**

- **Quelle prise en compte spécifique dans l'accueil des femmes migrantes et de leur parcours dans le département ?**

- **Quels chiffres sur l'IVG dans le département ?**

15H40 POURQUOI?

15h40, c'est l'heure à laquelle les femmes arrêtent d'être payées chaque jour, sur la base d'une journée standard (9h00-12h30, 13h30-17h00).

Les femmes sont toujours payées 26 % de moins que les hommes...

... parce qu'elles sont 30 % à travailler à temps partiel;

... parce qu'elles sont concentrées dans des métiers dévalorisés socialement et financièrement;

... parce qu'elles n'ont pas de déroulé de carrière;

... parce qu'elles touchent moins de primes, d'heures supplémentaires.

Revendications déposées par le collectif

Education à l'Égalité filles-garçons

- promotion d'une éducation anti-sexiste à destination des jeunes, à tous les niveaux de la scolarité (éducation à la sexualité notamment)
- formation systématique de tou-tes les agent-es de la FP, en particulier des enseignant-es, sur les problématiques d'égalité femmes-hommes
- élargissement effectif des choix d'orientation et de professions

Dans le travail

- l'index pour l'égalité salariale doit être renforcé pour être réellement efficace.

La transparence complète doit être réalisée en direction des salarié·e·s, et le barème doit être revu pour que les entreprises soient tenues de supprimer l'ensemble des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Enfin, cette obligation de résultat doit être mise en œuvre dans la fonction publique et l'État employeur doit être exemplaire!sanction systématique des entreprises qui ne respectent pas l'égalité professionnelle

- L'octroi de jours de Récupération Seniors. La prise en charge à 100% par l'employeur de la cotisation retraite sur la base d'un temps plein pour les salariés souhaitant passer à temps partiel après 58 ans

- Un recrutement CDI pour un départ CDI. Prise en charge à 100% par l'employeur de la cotisation retraite sur la base d'un temps plein pour tous les salariés en temps partiel subi

- Revaloriser les métiers à prédominance féminine, les qualifications doivent être reconnues et rémunérées. Les conditions de travail doivent être améliorées et la pénibilité reconnue.

- arrêt du recours aux temps partiels imposés, 80 % des salarié·e·s à temps partiel sont des femmes, avec des salaires souvent en dessous du seuil de pauvreté et une flexibilité maximum (travail de nuit, le dimanche, horaires variables, amplitudes horaires énormes). Il faut instaurer un droit automatique au passage à temps plein, majorer toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % et rémunérer les temps de trajet entre deux employeurs.

- une retraite décente pour toutes et tous (rétablissement des bonifications pour enfant notamment)

- L'amélioration de la prise en compte de la parentalité en ouvrant des droits nouveaux pour les congés familiaux : enfants malades, rentrée scolaire, congé paternité, congés maternité, aidants familiaux, heures grossesses et heures allaitement

- Des déroulements de carrière et de rémunération non impacté par les interruptions liées à des congés parentaux

- Pour permettre à toutes et tous d'avoir des enfants et une carrière professionnelle, nous proposons de réduire le temps de travail, d'allonger et rendre obligatoire le congé paternité, d'allonger le congé maternité et de protéger les femmes enceintes au travail.

- Intégration de l'aide à domicile dans le service public.

- Mise en place d'un service public de prise en charge de la petite enfance

- Mise en place d'un service public des personnes âgées dépendantes pour permettre à toutes les familles d'avoir une prise en charge abordable et améliorer la qualité de l'emploi dans ces secteurs précarisés et féminisés.

Violences au travail

- des moyens pour la lutte contre le harcèlement sexuel. Au travail, 80 % des femmes disent être victimes de sexisme, 20 % de harcèlement sexuel, et ce sont 10 viols ou tentatives de viols qui ont lieu chaque jour. Quant aux 230000 femmes victimes de violences conjugales chaque année, la première conséquence est souvent la perte d'emploi ou des difficultés à travailler. Les référent·e·s violence et harcèlement doivent avoir des moyens pour pouvoir accueillir et accompagner les victimes.

- Les accords égalité professionnelle doivent comporter des mesures spécifiques : par exemple, la mise en place de mesures d'accompagnement des victimes en cas d'agression.

- Travail d'information, de prévention et de promotion des comportements non sexistes. La loi contre le harcèlement sexuel doit être rappelée chaque fois que nécessaire.

- Prise en charge collective sur le lieu de travail de la situation de violence et le soutien à la victime, souvent isolée et parfois mise à l'écart du collectif de travail pour avoir soulevé le problème.

- la prise en compte du genre et du sexe dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels.
- La formation des salarié-es et des différents acteurs de la prévention (élu-es CHSCT, médecins de prévention, les assistant-es de prévention, etc.) et de l'encadrement à la lutte et la prise en charge des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles.
- La reconnaissance de toutes les violences au travail et leur prise en compte systématique par les CHSCT (déclaration d'accident, arbre des causes, convocation de CHSCT extraordinaire) et dans les procédures hygiène et sécurité.
- Les CHSCT doivent enquêter sur le lien avec l'organisation du travail notamment dans les situations de relations avec le public.
- L'intégration des violences sexistes et sexuelles au travail dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que dans le programme annuel de prévention.
- La prise en compte des conséquences des violences conjugales dans le déroulement de carrières des femmes (absence de sanctions, et de revalorisation de situation en raison des conséquences qu'ont les violences conjugales sur la salariée).
- La mise en place au sein des entreprises et des administrations publiques de mesures d'actions sociales et administratives visant à aider matériellement les femmes victimes de violences conjugales (logement, prise en charge des frais juridiques, aménagement d'horaires, facilités de mutation...).

Violences faites aux femmes

Les violences intra-familiales touchent en immense majorité les femmes. Le système patriarcal qui les génère et les perpétue est la première cible de la lutte à mener. C'est pourquoi cette lutte passe nécessairement par la lutte contre le sexisme et par la promotion des comportements non sexistes.

- application de la loi contre les violences faites aux femmes de Juillet 2010 et son renforcement par l'adoption d'une **loi cadre** sur les violences faites aux femmes comme en Espagne

Femmes immigrées

Si les motifs et parcours de migration sont multiples, ces femmes sont toutes confrontées à des discriminations qui articulent genre, ethnicité et classe, qui relèvent tant du droit que des représentations et pratiques sociales.

- Un statut autonome pour les femmes étrangères, la reconnaissance de leurs droits individuels et un titre de séjour assorti d'une autorisation de travail systématique quel que soit leur mode d'entrée en France.
- L'effectivité du maintien du droit au séjour pour les femmes subissant des violences et en cas de rupture conjugale, et son extension au-delà de la première demande de séjour.
- Le droit d'asile pour les femmes fuyant leur pays pour échapper aux discriminations sexistes, aux mutilations sexuelles, maltraitances, mariages forcés, viols de guerre... mais aussi pour les hommes et les femmes subissant des persécutions en raison de leur orientation sexuelle ou de leurs actions comme de leurs idées en faveur des droits des femmes et des Lesbiennes Gais Bi et Transsexuel-les.

Contraception, avortement, droit à disposer de son corps

Le droit à disposer de son corps est fondamental pour les femmes. Les luttes ont gagné les droits acquis en ce domaine, mais les attaques menées par les tenants d'ordres religieux, moraux, réactionnaires restent bien présentes.

Les moyens financiers font également défaut pour pallier aux inégalités sociales et géographiques devant l'accès aux soins et l'information.

- accès garanti de tous et de toutes à une contraception remboursée intégralement avec prise en charge immédiate des consultations et ordonnances par la sécurité sociale
- création de centres IVG sous forme de structure d'établissement hospitalier ou des centres de santé publique avec CIVG et des centres de santé sexuelle, arrêt de toute fermeture de centre IVG et réouverture des centres fermés depuis dix ans
- rétablissement et augmentation des subventions au Planning familial,
- réelle prise en compte dans la formation des personnels médicaux des questions spécifiques aux droits des femmes à disposer de leur corps,
- suppression de la clause de conscience concernant les IVG pour les médecins

Prostitution

- des moyens pour des politiques publiques de développement de dispositifs d'accueil et de suivi des personnes prostituées, une politique réelle d'insertion sur le marché du travail pour sortir de la prostitution, le développement des moyens dans la lutte contre la traite des femmes et le proxénétisme.