

**Partenariat syndical CCOO de Valence, CGT Aquitaine, CISL, UIL,
CGIL Émilie-Romagne, OPZZ, Solidarnosc Wielkopolska, DGB Land de Hesse**

Projet européen ARIADNA pour l'ÉGALITÉ DE GENRES

Compte-rendu de la rencontre de POZNAN les 4 et 5 juin 2009

Délégation CGT : Muriel Reignier, syndicat de la MSA, Pau
Lydie Delmas, UD Gironde

Première journée

La délégation polonaise, composée de représentants des syndicats OPZZ et SOLIDARNOSC nous a informé à l'ouverture des travaux, de son souhait que chaque délégation étrangère participe à la cérémonie du 20^{ème} anniversaire des élections libres. Ce que nous avons fait sous l'œil protecteur et bienveillant de Jean Paul II.

Juan Ortega, CCOO, nous a ensuite détaillé le programme des deux journées de travail :

- ✓ présentation du bilan des questionnaires,
- ✓ mise en commun des propositions pour la conférence de Valence, à laquelle seront présents les OS, les gouvernements nationaux et régionaux, des représentants du patronat.

Il a ensuite proposé un temps d'échange sur le thème de la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

Le DGB a évoqué la persistance de la double journée de travail pour les femmes et la nécessité de modes de gardes. Le congé parental est très majoritairement féminin, même s'il concerne actuellement 11 % des hommes.

Nous avons confirmé la persistance de la double journée de travail pour les femmes en France, puis relaté que le congé parental en France concerne les femmes sauf dans les cas où le conjoint a des revenus moindres. Nous avons ensuite précisé que la CGT lutte pour le maintien et la création de nouvelles crèches avec du personnel qualifié, tandis que le gouvernement propose la création de jardins d'enfants qui relèvent d'une logique libérale et ne proposent absolument pas les qualités d'accueil. Nous avons également fait état des dispositions législatives relatives à l'égalité salariale et aux moyens mobilisables lors des retours de congés et absences de longue durée, ainsi que de la charte CGT relative à l'égalité professionnelle.

La délégation polonaise a évoqué la question des salaires (230 € net pour le salaire minimum et 800 € pour le salaire moyen) puis les difficultés de reprise d'activité pour les femmes en congé parental (qui peut atteindre 4 ans), sachant que les modes de garde sont peu développés et relativement onéreux. Les places en école maternelle sont trop rares (1/3 des enfants ne peuvent y aller). Des travaux ont eu lieu avec notamment des psychologues, dans le cadre d'un projet de reclassement professionnel développé avec l'appui financier de la communauté européenne.

La CGIL a expliqué que la province de Parme avait réalisé une action d'accompagnement des femmes qui veulent revenir sur le marché du travail.

Nos collègues allemandes nous ont ensuite présenté un projet dont l'objectif était la création de crèches et écoles primaires privées dans les entreprises, ceci afin de faciliter la conciliation. Ce projet a mis en évidence des interrogations :

- ✓ de la conciliation à la responsabilité :
 - Qui aujourd'hui est responsable de l'éducation ? ;
 - Répartition de la place des hommes et des femmes en ce qui concerne l'éducation, mais aussi la garde des personnes âgées.
 - Nécessité de proposer des modifications législatives pour élargir les propositions de garde aux personnes âgées et handicapées, et la construction d'écoles maternelles
- ✓ nécessité de conventions entre l'état et les entreprises pour la création de structures et nécessité d'élargir le bénéfice des crèches en entreprises aux salariés des entreprises avoisinantes.

Lydie a rappelé que la France, en 1945, a considéré la maternité comme étant une fonction sociale et a précisé que dans ce contexte, la garde des enfants a été considérée comme relevant du champ de compétence de l'État : services publics de protection de l'enfance et de la famille, de modes de garde... Ce modèle a contribué à l'émancipation de la femme et au développement de l'activité féminine. Aujourd'hui le gouvernement développe un autre schéma ultralibéral qui vise à reléguer la parentalité dans la sphère du privé et sur le marché concurrentiel.

Sandra, CGIL, a évoqué l'influence négative de certaines directives européennes sur la condition des femmes, par exemple le travail de nuit. La mise en pratique des lois relatives à l'égalité professionnelle est également problématique en Émilie Romagne et rappelé la nécessité d'interroger nos structures sur ce qu'ils mettent en œuvre.

Anna en complément a précise que le congé maternité est rémunéré à hauteur de 30% du salaire seulement, et que les crèches et écoles maternelles restent marginales. Par contre la proportion de femmes augmente dans les syndicats.

Margherita rappelle ensuite que les métiers majoritairement féminins sont moins rémunérés et qu'à cet effet les responsabilités syndicales sont très importantes. Elle souhaite une intervention pour une juste rémunération des congés « familiaux ».

Les représentants polonais veulent obliger les gouvernements à développer des politiques pro familiales, puisque la question principale est de protéger la cellule de base que représente la famille, qui souffre de différents troubles

Juan rappelle qu'il nous faut sortir des considérations individuelles et recentrer le débat sur le collectif. Dans ce cadre, nous devons défendre l'idée d'un aide sociale de dimension nationale, et propose :

- ✓ que nous proposons une gestion par l'état, de tous les organismes éducatifs même s'ils se situent dans les entreprises.
- ✓ De réfléchir sur la situation des immigrés en Europe
- ✓ De recenser les différences entre les états dans les domaines des personnes âgées, handicapées.

À Valence, la première journée sera dédiée à l'expression de nos propositions en direction des gouvernements. La deuxième sera l'occasion de réfléchir aux moyens d'améliorer nos structures.

Deuxième journée

Les délégations polonaises ont fait état du problème de la migration des femmes polonaises. Pour des raisons économiques, deux millions de personnes ont quitté la Pologne en 2008, parmi lesquelles un million de femmes qui ont entre 20 et 40 ans et pour certaines ont des enfants.

Les destinations privilégiées sont l'Angleterre, l'Allemagne, le Danemark

Le chômage a augmenté avec la crise, mais la situation est différente selon les régions, tout comme l'importance de la migration. La Grande Pologne, dont fait partie Poznan connaît un taux de chômage relativement faible même s'il augmente régulièrement depuis le début de la crise. Il atteint actuellement 4,7 % pour le district de Poznan.

Cette situation de migration concourt à une dégradation ou destruction de la famille. Face à ce phénomène il convient de défendre un équilibre des niveaux de vie de tous les pays d'Europe.

Anna explique qu'en Émilie Romagne, beaucoup de personnes d'origine polonaise, ukrainienne, et des pays de l'Est sont embauchées « au noir » pour garder des enfants et personnes âgées. Les OS doivent se saisir de ces situations car ces personnes n'ont aucun droit, et en temps de crise beaucoup d'italiennes qui perdent leur emploi se tournent vers ces emplois jusque là assurés par une population immigrée.

Jaroslaw ajoute qu'en Pologne se sont des femmes ukrainiennes et biélorusse qui viennent pour la garde des enfants et personnes âgées.

Juan évoque deux aspects :

- ✓ Il existe une demande importante en matière de garde de Personnes âgées et handicapées.
- ✓ Il faut approfondir cette question dans le cadre de l'Europe au travers d'une législation adaptée, et prévoir une action globale en direction des populations immigrées.

Nous précisons qu'en France existent des aides légales nationales tant pour la garde d'enfants que pour la dépendance des personnes âgées et handicapées. Ces aides n'en restent pas moins insuffisantes notamment pour les sujets les plus fragiles et en situation de précarité. La question est la création d'une branche dépendance.

Ce débat pose également la question de l'exploitation des femmes par les femmes. Il nous faut des outils pour mesurer l'existence des femmes migrantes.

La délégation espagnole nous présente ensuite les résultats de l'analyse des différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le marché du travail.

Bogdan nous informe que les CDD représentent en Pologne 30 % des contrats de travail, et que le licenciement est facilité et ne nécessite qu'un préavis de deux semaines sans justificatifs. Le travail intérimaire se développe ainsi que celui à domicile et la sous traitance ou « contrat bail ». Il s'agit d'un phénomène très récent de contrats atypiques qui divise les salariés en ce qui concerne l'accès aux droits, crédits, ... Le CDI se marginalise peu à peu ce qui est une tendance dangereuse. Le gouvernement assouplit les relations de travail au niveau des entreprises, met en place des outils juridiques pour licencier plus facilement, diminuer les salaires et le temps de travail.

Tatiana (CCOO) nous a ensuite présenté longuement la nouvelle législation espagnole en matière d'égalité professionnelle et de conciliation. Une loi organique portée par les CCOO met en place l'égalité effective. Elle vise à diminuer les formes de discriminations et la garantie de traitement entre les deux sexes. Elle prévoit des pénalités et des sanctions ainsi que des moyens de prévention. Si la discrimination est déterminée et diagnostiquée elle doit être compensée.

Un nouveau congé parental vient d'être instauré : 13 jours payés pour les assurés sociaux

Nous précisons les similitudes apparentes entre les législations espagnole et française, bien que celle de l'Espagne semble plus complète.

Égalité de genre dans les syndicats

Sur demande de la délégation CGT, un échange a lieu à partir de l'analyse des réponses au questionnaire.

On s'aperçoit que l'existence du projet ARIADNA a boosté un travail sur cette question dans nos organisations syndicales.

Jaroslawa explique les changements dans les syndicats en ce qui concerne la place des femmes.

Anna, de la CGIL, dit que depuis la rencontre de Bordeaux, il y a eu une conférence interne durant laquelle a été décidé la mise en place de normes contre les discriminations dans les organisations syndicales avec un « processus de monitoring permettant de vérifier si les objectifs de parité sont atteints : les femmes doivent représenter dans la CGIL 40 à 50 % (60 % max) dans les différentes instances. Si ces principes ne sont pas respectés, des solutions seront recherchées pour le prochain congrès de 2010.

Toujours en Émilie-Romagne, avec l'impulsion du projet, l'UIL a obtenu la signature d'un projet financé sur 13 mois par un ministère, ayant pour objectif de travailler sur les pratiques de fonctionnement dans le syndicat : élaboration d'un diagnostic sur les modes de fonctionnement, analyse de ce qui favorise et ce qui fait obstacle à l'engagement des femmes, élaboration de propositions.

Juan, CCOO, explique que dans le cadre du projet, chaque syndicat doit dans les 4 années pouvoir compter 40 à 60 % de femmes avec un engagement dès le congrès régional qui vient d'avoir lieu. Il était décidé que les délégations ne respectant pas la parité seraient refusées, ce qui s'est passé. Mais cette décision s'accompagne d'un travail auprès des syndiqués permettant d'aider à ce que des femmes se sentent en capacité de s'engager et osent de mettre en situation d'engagement syndical.

Boleslaw, OPZZ, explique la difficulté de proposer des postes clefs à des femmes compte tenu de la difficulté de concilier vie familiale/ professionnelle/syndicale qui génère de nombreuses absences difficiles à gérer pour les syndicats.

En réponse, Lydie évoque l'action menée sur l'UL de Pessac et notamment les motifs du désengagement des femmes, motifs auxquels ne sont pas confrontés les hommes et qui impliquent la mise en place d'organisation prenant en compte de ces obligations.

Dans le DGB, en Land de Hesse, il y a eu beaucoup de débats avec les responsables des syndicats ouvriers qui disent que la crise empêche de travailler la question de l'égalité hommes/femmes. Il y a eu un travail interne afin de trouver des actions, dans l'activité syndicale, pour concilier vie familiale / vie professionnelle / vie syndicale facilitant l'intégration des femmes dans l'organisation.

Puis des manifs ont été organisées, sous des formes originales, pour faire pression sur les institutions afin d'obtenir une égalité salariale.

Propositions du partenariat :

Des pistes ont été retenues (voir document joint)

Juan envoie fin juin un document à compléter par chaque syndicat avant le 15 juillet, de façon à le retravailler pour que ce soit prêt à être présenté à la conférence du projet à Valence les 17 et 18 septembre.

À l'issue de cette deuxième et dernière journée, toutes les organisations syndicales présentes ont rédigé une motion commune relative aux effets de la crise.

Muriel REIGNIER