



Le 14 Juin 2019, **c'est la grève des femmes* /féministe !**

37 ans après l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution, les femmes* veulent des faits. Nos salaires et nos retraites sont toujours insuffisants. Les femmes assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soin, ce qui conduit à des temps partiels contraints et à des interruptions de carrière pénalisantes. Les places en crèches et le soutien aux personnes nécessitant des soins à domicile sont insuffisants.

Nous voulons changer un système qui dévalorise le travail des femmes, tolère les violences sexistes et le harcèlement sexuel. Nous voulons une société fondée sur l'égalité et la solidarité, sans discrimination, sans sexisme et sans violence à l'encontre des femmes* quels que soient notre couleur de peau, notre culture, origine ou religion, notre passeport, notre orientation sexuelle ou identité de genre, notre âge ou statut. Une grève des femmes*/féministe aura lieu le 14 juin 2019. Il s'agit d'une grève qui aura lieu dans toute la Suisse et bien entendu aussi à Genève. Dans chaque secteur professionnel, les femmes* ont des revendications spécifiques qui n'ont jamais été prises en compte. Le personnel du domaine du social est toujours composé essentiellement de femmes, dont beaucoup travaillant à temps partiel. Les moyens mis à disposition des institutions sont insuffisants, ce qui a des conséquences importantes sur nos conditions de travail et de salaire. Nous souffrons d'un manque de reconnaissance de la valeur de notre travail et du rôle sociétal essentiel que nous jouons.

C'est pourquoi, nous transmettons aux employeurs du domaine social un cahier de revendications dans la perspective de la grève des femmes*/féministe du 14 juin 2019.

Cahier de revendications des femmes du secteur social adopté le 6 mai

Nous voulons :

- ◆ L'instauration d'une véritable politique de prévention des risques psycho-sociaux, des atteintes à la personnalité (mobbing et harcèlement sexuel) et des atteintes à la santé (ergonomie des postes de travail, risques en cas de grossesse, pénibilité, charge mentale);
- ◆ Des cours de sensibilisation aux questions de genre réguliers et récurrents aux cadres et à l'ensemble du personnel, organisés conjointement avec les organisations représentatives du personnel ;
- ◆ Des textes systématiquement épicènes, nous ne nous satisfaisons plus de la formule « les formules masculines sont à entendre aussi au féminin » ;
- ◆ L'abolition de la discrimination à la progression de carrière pour les femmes, et l'introduction de quotas pour les hiérarchies;
- ◆ Un partage égalitaire des tâches logistiques entre femmes et hommes dans les équipes (courses, rangements, vaisselle, etc), par exemple par l'introduction de planning de répartition ;
- ◆ La possibilité de prendre un poste à 100% là où il est obligatoirement limité à un temps

partiel, et corolairement, la possibilité de prendre un poste à temps partiel là où le 100% est imposé, notamment pour les postes à responsabilités ;

- ◆ La suppression des horaires coupés;
- ◆ L'aménagement du temps de travail pour tenir compte des contraintes extraprofessionnelles;
- ◆ L'amélioration des congés pour soins aux proches (augmentation de la durée et suppression des diminutions de salaires) ;
- ◆ La réduction du temps de travail pour un plein temps ;
- ◆ Des postes en CDI budgétés en plus de la dotation ordinaire des équipes pour assurer en suffisance le remplacement du personnel absent;
- ◆ La prise en compte des heures planifiées lors des absences pour maladie, accident, congés spéciaux ou formation, et non la durée moyenne du temps de travail;
- ◆ Là où il existe, la suppression de l'«écrêtage» d'heures (timbrages ramenés d'office à une heure donnée, qui efface par défaut le temps travaillé);
- ◆ La transparence salariale dans les institutions où elle n'existe pas, avec la mise en place de critères objectifs pour les grilles salariales;
- ◆ Une prise en compte des annuités à l'engagement non discriminatoire;
- ◆ Une meilleure reconnaissance des années éducatives, qui tienne compte également de l'emploi à temps partiel ;
- ◆ Un contrôle des inégalités salariales, ainsi que de l'évaluation des fonctions et de la progression salariale, également dans les petites institutions ;
- ◆ L'augmentation de la prime de nuit;
- ◆ Pour le personnel des institutions qui sont affiliées à la CPEG, le retour à un âge pivot conforme à l'âge légal de la retraite de 64 ans;
- ◆ La réintégration du personnel de nettoyage, majoritairement féminin, là où il a été externalisé, voyant ainsi ses conditions se dégrader;
- ◆ L'introduction d'un congé parental payé supplémentaire conséquent, à partager obligatoirement entre la mère et le père;
- ◆ L'introduction d'un congé payé pendant la durée d'hospitalisation du nouveau-né à la naissance et de report du congé maternité;
- ◆ L'introduction systématique de locaux pour l'allaitement et de droit au temps d'allaitement payé;
- ◆ Des places de crèches pour le personnel des institutions sociales dans des institutions subventionnées de la petite enfance, ou dans des crèches des services publics.

Etat au 6 mai