

Le 14 juin 2019,

C'est la grève des femmes* / féministes !

CAHIER DE REVENDICATIONS DU SECTEUR HOSPITALIER

Le principe d'égalité est inscrit dans la Constitution depuis 37 ans, aujourd'hui les femmes veulent des faits. Les salaires et les retraites sont toujours insuffisants. Les femmes assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soins, ce qui conduit à des temps partiels contraints, des contrats précaires et à des interruptions de carrière pénalisantes.

Trop souvent encore victime de harcèlement et d'inégalité de traitement sur le lieu de travail, il est temps de changer de système pour instaurer une organisation du travail qui cesse de pénaliser les femmes.

Le personnel hospitalier se compose d'une large majorité de femmes et les politiques d'austérité successives ont progressivement détérioré tant leurs conditions de travail que la qualité des prestations fournies. Cadence et rythme de travail accélérés, temps de repos écourtés, amplitude horaires augmentées conduisent à un épuisement du personnel ou au développement de troubles-musculo-squelettiques. Difficultés à concilier vie-familiale et vie professionnelle, les femmes soignantes interrompent leur carrière prématurément. Avec un taux d'absence qui a franchi le seuil des 10, les reclassements professionnels pour raison de santé ressemblent à un parcours de la combattante. Il ne reste que deux options, l'arrêt maladie ou le recours à l'AI.

Les conditions de travail dans le secteur hospitalier sont de plus en plus rudes. Le personnel est usé, les carrières sont courtes la relève manque ce qui impacte négativement la qualité des prestations fournies.

Pour faire cesser les discriminations subies par les femmes, nous voulons changer l'organisation du travail en milieu hospitalier, c'est pourquoi nous adressons à la direction générale des HUG un cahier de revendication.

Nous voulons :

- Des postes en CDI en suffisance permettant le respect de la durée du temps de travail et du temps de repos et pour garantir les remplacements du personnel absent pour (maladie, accident, formation continue, congé syndicaux, congés enfants malades, etc), réduction du travail temporaire, respect du coefficient 1.8.
- L'accès facilité à une place en crèche, même pendant la période estivale.
- Réduction du temps de travail .
- Assurer le remplacement des femmes enceintes.

- Alléger le travail des femmes enceintes.
- Aménagement des temps de travail durant les périodes à charges familiales ou en fin de carrière dès 55 ans.
- Prise en compte des années éducatives dans le calcul des annuités pour les temps partiels inférieur à 50%.
- Un congé parental obligatoire avec traitement de 18 semaines pour le 2^e parent.
- Droit de travailler à temps complet (ex. femmes agentes de propreté-hygiène employée à 50% sans possibilité d'augmentation leur temps de travail).
- Un politique de promotion des femmes aux postes de cadre.
- Le respect des horaires planifiés.
- Sécurité des parkings.
- Respect du temps de repos.
- Trois semaines de vacances en été.
- Réprimander fortement toute remarque sexiste ou liée au genre (ex. sur la tenue vestimentaire).
- Améliorer les conditions du travail de nuit.
- Formation continue modulaire.
- Octroi de la prime EPM au personnel engagé à un taux inférieur à 50%.
- Accès à la formation pour le personnel engagé à un taux inférieur à 50% .

Femmes enceintes :

- Mise en place de lieux dédiés à l'allaitement ou le tirage de lait sur les lieux de travail.
- Inscrire dans le règlement le report du congé maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau né avec paiement du salaire.
- Couverture perte de gain pour raison de maternité des CDD.
- Droit à l'assurance maternité durant une année sabbatique prise suite à une naissance.
- Qu'un arrêt maternité ne pénalise pas une nomination.
- A l'engagement, le respect du droit consistant à ne pas demander si la personne est enceinte ou compte fonder une famille.

Genève, le 15 mai 2019