



Conférence de presse USS du 9 juillet 2019

Après la grève des femmes*: salaire – temps – respect

Katharina Prelicz-Huber, présidente SSP

La grève des femmes* a eu un immense succès, la journée était tout simplement incroyable, pleine d'émotions et de force. Grâce à notre grève de portée historique, nous avons écrit l'histoire dans une longue lutte en faveur de l'égalité entre femmes* et hommes*. D'emblée, le SSP a joué un rôle primordial dans l'initiation et la mobilisation en vue de cet événement. Mais pour nous, il est évident: la grève des femmes* n'est qu'un début, car nous continuerons sur cette lancée et voulons utiliser le pouvoir des grandes mobilisations. Ce qui est réjouissant, la grève a clairement montré que le SSP – avec ses revendications – a touché le nerf de milliers de femmes et d'hommes solidaires. Un service public performant constitue la base de l'égalité des chances.

Dans nos débats avec les employeurs et la politique, nous mettrons l'accent sur les salaires et l'égalité salariale, la durée de travail, les mesures contre le harcèlement (sexuel), les congés maternité, parental et pour motifs familiaux – le tout adapté à la situation spécifique des branches (p. ex. accueil de l'enfance, santé et professions d'apprentissage).

Dans toutes les entreprises publiques et subventionnées, nous exigeons régulièrement des contrôles de salaire avec la participation du SSP. A cet égard, pour la même fonction et les mêmes conditions, c'est le degré de tolérance zéro qui doit compter. Et pour éliminer la problématique centrale en matière d'égalité des salaires, nous revendiquons une valorisation générale et une collocation salariale nettement plus élevée des activités professionnelles considérées comme typiquement féminines. Y font partie tous les métiers féminins où des soi-disant caractéristiques féminines sont demandées, telles que la prise en charge des enfants, des malades, des personnes âgées ou ayant besoin d'aide.

La conciliation entre vie professionnelle et familiale nécessite la planification du temps de travail, avec des horaires fiables et des jours de congé fixes, et ce également en cas d'emploi partiel et de travail en équipe. Pour les soins d'enfants malades ou de proches, il faut, en cas d'urgence, au minimum 3 jours de congé par cas et la possibilité de réduire le temps de travail temporairement, avec une garantie de retrouver le taux d'activité original. A ce sujet, le SSP revendique – pour les proches nécessitant des soins – un congé de soins financé par l'APG, et ce pour une durée jusqu' à 26 semaines. Nous demandons 18 semaines de congé maternité lié à la naissance de même que 8 semaines de congé paternité, le tout financé intégralement par l'APG, puis, conformément au modèle CFQF (Commission fédérale pour les questions féminines), 24 semaines de congé parental, partagé pour moitié chacun. De manière successive, le temps de travail doit être réduit pour

toutes les personnes à 35 heures. Et aux termes de la nouvelle convention OIT, des mesures contraignantes contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont nécessaires.

En ce qui concerne les crèches et surtout les structures d'accueil de l'enfance, il faut, eu égard à la qualification et la grande responsabilité exigée dans ce domaine, des rémunérations nettement meilleures, des conditions de travail réglées, formation continue incluse. Pour les institutions publiques, cela signifie des classifications salariales nettement plus élevées, et concernant les organes privés, de bonnes conditions doivent enfin être stipulées dans une CCT. En font partie des taux d'encadrement en fonction des besoins pédagogiques et aucune exploitation des stagiaires. Les stages préliminaires doivent être éliminés; les cantons et communes doivent enfin prendre leurs responsabilités et nouer l'accès à de bonnes conditions de travail avec des CCT, et aussi contrôler les structures d'accueil de l'enfance. Pour l'extension de l'accueil extrafamilial et extrascolaire, la qualité de prise en charge doit être mise au premier plan au moyen de personnel qualifié. Des tout petits taux d'occupation fragmentés et répartis sur 5 jours sont inadmissibles.

Nous revendiquons le droit de bénéficier d'une place d'accueil après le congé maternité. La prise en charge extrafamiliale doit être financée par les pouvoirs publics et alimentée par des investissements, à hauteur de 1% du PIB au minimum pour l'accueil préscolaire, et à 1% pour la prise en charge extrascolaire. L'encadrement devrait être gratuit pour les parents – et pour l'école – ou tout au moins les coûts devraient être nettement plus bas.

Quant au secteur de la santé, nous demandons des rémunérations appropriées, voire meilleures et également de bonnes conditions de travail, surtout dans les soins de longue durée, des revenus qui tiennent compte des exigences et charges professionnelles élevées. A cela vient s'ajouter la mise en œuvre de la prescription «temps d'habillage = temps de travail» avec versement ultérieur des salaires perdus, les possibilités de préretraite à partir de 60 ans et rente intégrale, de même que des conventions collectives de travail dans les soins privés. Pour l'encouragement de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, des plans de service établis à temps et contraignants, assortis de jours de la semaine libres et fixes, sont nécessaires; il en va de même pour les occupations à temps partiel et les ratios personnel-lits, ce en fonction des besoins réels. Ladite «prise en charge 24h sur 24» doit être assujettie à la loi sur le travail et prendre en considération, pour ce qui est de la rémunération, que le travail contient les tâches domestiques, la prise en charge et les soins et que les services de garde sont payés de manière appropriée.

Les soins de personnes âgées et dépendantes doivent être financée par l'Etat. 2% du PIB sont nécessaires pour des institutions ambulatoires et stationnaires dans les soins de longue durée. En qualité de salariées, toujours et encore majoritairement responsables d'un travail d'éducation et d'encadrement effectué gratuitement, nous, les femmes, sommes tributaires de services publics tels que les structures d'accueil de l'enfance et les offres pour personnes âgées – de bonne qualité et abordables!

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, la valorisation du personnel des jardins d'enfants est prioritaire. Nous luttons pour une classification salariale égale à celle des enseignant-e-s de l'école primaire et pour la prise en compte de la durée d'encadrement et d'accueil comme temps de travail, si bien qu'au sein du jardin d'enfant, 100% de travail accompli est rémunéré à 100%. En outre, nous revendiquons une reconnaissance avec effet sur le salaire concernant les expériences professionnelles ainsi que les tâches éducatives et d'encadrement. La conciliation entre vie professionnelle et familiale doit être possible par le biais de répartitions des taux d'occupation, réglementations de temps partiel, de réduction du taux d'activité, voire au moyen de congés non payés avec garantie de maintien de l'emploi.

Et finalement, le matériel didactique doit être vérifié et adapté quant à des présentations discriminatoires et des stéréotypes concernant le sexe, de même que les enseignements tirés des études de genre doivent faire partie intégrante de la formation initiale et continue du corps enseignant. Les mères également doivent pouvoir occuper des postes cadres!