

## **Le Courrier de la Marche Mondiale des Femmes contre les Violences et la Pauvreté**

N° 88 - 12 juin 2007 - Bonjour, voici quelques textes, rendez-vous et communiqués concernant les droits des femmes, en espérant qu'ils vous seront utiles. Ceci est un bulletin de collecte d'informations, ce qui veut dire que nous ne sommes pas obligatoirement d'accord avec tout ce qui est écrit (sauf pour les communiqués signés Marche mondiale des Femmes). Si vous recevez ces informations plusieurs fois (attention, vérifiez que l'envoyeur est bien directement la Marche) ou si vous ne voulez plus les recevoir, répondez à ce mail. Faites passer à vos réseaux et ami-es. Amicalement.

Coordination Française Marche mondiale des femmes 25/27 rue des Envierges, 75020 Paris, tel 01 44 62 12 04 ; 06 80 63 95 25, Site : <http://www.marchemondiale.org>.

---

### **MOBILISATIONS**

2 - En Bretagne, Marche de soutien aux femmes polonaises pour l'avortement

### **TEXTES**

2 - Supprimer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes en deux ans ? - Rachel Silvera

3 - "L'égalisation des salaires hommes-femmes n'est pas pour demain",

4 - Suède : une réforme controversée vise à permettre aux étrangères d'avorter dans le royaume

5 - Un accord-cadre européen contre le harcèlement et la violence au travail

6 - Quarante ans de contraception en France, mais un nombre d'IVG toujours élevé

7 - Appel pour la défense de l'accès aux soins, contre la franchise

### **RÉUNIONS...**

8 - Réunion nationale du CNDF

---

### **MOBILISATIONS**

**1 - En Bretagne, Marche de soutien aux femmes polonaises pour l'avortement** - de Rien sans Elles

En juin 2001, nous marquions notre solidarité avec les femmes afghanes subissant l'oppression des Talibans. En juin 2004, nous soutenions les femmes tchétchènes et russes qui ensemble luttent contre la guerre en Tchétchénie. Cette année, le 24 juin 2007, nous organisons une Marche de soutien aux femmes polonaises qui s'organisent et luttent en menant diverses actions pour la reconnaissance du droit à l'avortement dans leur pays.

Cette Marche aura lieu, comme les autres années, dans les Monts d'Arrée à Trédudon Le Moine, premier village Résistant de France. Alycia Tysiak et Kasia Bratowska participeront à cette action et nous informeront sur la situation polonaise en général et sur celle des femmes en particulier.

La première est une jeune femme de 35 ans qui a porté plainte auprès de la Cour Européenne des Droits de l'homme contre le gouvernement polonais pour refus d'avortement thérapeutique. Elle a obtenu gain de cause. La seconde est une jeune militante à l'origine du mouvement Pro Choice qui regroupe diverses organisations de femmes et des syndicalistes.

En marchant avec elles, nous les soutiendrons dans leur lutte qui est aussi la nôtre.

En marchant avec elles, nous affirmerons que le même droit de choisir d'avoir ou pas un enfant, ce droit qui est le socle de nos libertés, doit être garanti à toutes les Européennes.

Programme de la journée :

11h30, rendez-vous devant la stèle de Trédudon-le-Moine. Départ de la randonnée sur les crêtes(6kms)

13h30 : déjeune dans l'enclos de l'abbaye du Relecq (apporter son pique-nique)

Echange avec nos amies polonaises  
15h30, remontée vers les crêtes (4 kms)  
16h30, Fest-deiz a Trédudon le Moine.  
Contact : rien-sans-elle@wanadoo.fr

## TEXTES

### 2 - Supprimer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes en deux ans ?

- Rachel silvera

L'annonce par Xavier Bertrand de « l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans les deux ans maximum » est un vrai défi... Les inégalités salariales persistent depuis des décennies, et ce malgré le nombre impressionnant de textes de loi (1972, 1983, 2001, 2006...), malgré l'accord national interprofessionnel de 2004..., et la signature d'accords d'entreprise ou de branches (environ 75 depuis 2001). Penser que le problème sera réglé en deux ans est à notre sens irréaliste mais ce sera l'occasion peut-être d'avancer enfin sur ce sujet si difficile !

*Tout d'abord de quel écart parle-t-on ?*

Rien que la mesure des inégalités ne fait pas l'unanimité : si l'on raisonne tout confondu les écarts sont énormes, de l'ordre de 40 % selon l'observatoire des inégalités alors que l'Insee parle de 20 % en moyenne . Selon l'observatoire des inégalités (2006) : « En France, l'écart moyen de revenus entre hommes et femmes s'élève à 37 %. Chez les ouvriers, il est même de 44 %. D'où sortent ces chiffres équivalents au double de l'écart le plus souvent évoqué ? L'Insee ne diffuse que des données pour les emplois à plein temps, qui sont du coup les seules à être utilisées. Comme le montrent ces chiffres, l'écart de taux horaire est bien de 20 % : le reste de la différence s'explique par un moins grand nombre d'heures effectuées par les femmes, qui travaillent plus souvent en temps partiel. »

(Voir Observatoire des inégalités : <http://www.inegalites.fr/spip.php?article301>)

*Il faut réduire les écarts dans leur ensemble et pas seulement à « poste équivalent »*

Parler des écarts de salaires moyens, c'est mettre l'accent sur les différences dans les emplois occupés, dans les durées de travail des hommes et des femmes. Car tout confondu, la moitié environ de cet écart est lié aux bas niveaux de qualification occupées majoritairement par les femmes et au fait du temps partiel . Le gouvernement ne veut raisonner qu'à poste équivalent : or réduire définitivement les écarts de salaire, c'est d'abord mieux reconnaître les qualifications des femmes, c'est développer la mixité des emplois partout et lutter contre le temps partiel subi. C'est aussi lutter contre les stéréotypes qui renvoient les femmes à leur famille et supposent qu'elles ne seraient pas « disponibles » pour faire carrière... du fait des contraintes familiales.

*Même à poste « équivalent », tout reste à faire*

Les accords d'égalité professionnelle signés ces dernières années pourraient servir d'exemple. Or il est dit dans la majorité des cas : « qu'en dehors de l'ancienneté, à poste ou catégories équivalents il n'y pas d'écart injustifié !! » Faire le diagnostic des véritables écarts de salaire est difficile : les outils statistiques utilisés sont souvent partiels et le constat pas toujours commun à tous les acteurs.

La plupart des accords se fondent sur le salaire de base ou le salaire moyen par grandes catégories professionnelles et certains facteurs comme l'ancienneté. Rares sont les accords à traiter des autres éléments de la rémunération (primes collectives ou individuelles, avancement, promotions...).

Comment ces primes sont-elles attribuées ? Quels sont les véritables critères de performance ou de mérite retenues ??? La transparence dans ce domaine est rare, pourtant la loi porte sur toute la rémunération. De plus, une véritable analyse des inégalités de salaire devrait s'appuyer sur les effets des déroulements de carrière et prendre en compte les temps de passage dans les avancements et promotions (souvent au détriment des femmes), or ce type d'analyse est peu fréquent et difficile à mettre en oeuvre (contrairement à ce qu'annonce Xavier Bertrand). Certes «neutraliser les congés de maternités en matière de salaires » est désormais obligatoire, mais cela ne suffira à remettre le compteur à zéro. Même les rares accords qui prévoient des mesures de rattrapage des écarts de salaires (par exemple EDF, Schneider Electric, AXA...) ne reviennent pas sur la passé et ne reconstituent pas les carrières !! et ce sont pourtant les entreprises les plus avancées dans le domaine !!!

Sur ce plan, les sanctions prévues par la loi de 2001 et de 2006 doivent s'appliquer : il convient effectivement de généraliser le principe d'une enveloppe budgétaire spécifique attribuée à la réduction des écarts, et encore faut-il que les inspecteurs du travail aient les moyens de suivre et de connaître la situation de chaque entreprise pour qu'ils « puissent transmettre des cas de discriminations », comme le suggère Xavier Bertrand !! Encore faut-il que les organisations syndicales aient les vraies informations disponibles sur tous les éléments de la rémunération (primes et bonus compris) ! Le recours à des expertises s'avérera nécessaire (comme à la Caisse des Dépôts, à Air France par exemple). Enfin, des mesures particulières doivent être adaptées aux PME où le dialogue social est plus difficile et où les moyens consacrés à ces rattrapages ne seront pas suffisants.

#### *Un salaire égal pour un travail de valeur comparable*

L'accord national interprofessionnel français relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes signé en 2004 énonce aussi le besoin d'un «réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en oeuvre » (article 13).

On sait que les emplois à prédominance féminine (par exemple les secrétaires, les hôtesses d'accueil, caissières, les aides à la personne, les infirmières...) sont sous-valorisés sous prétexte de renvoyer à des compétences féminines qui seraient naturelles... Il faut comme dans certains pays étrangers (Belgique, Suisse, Québec..) sortir de cette logique et imposer une revalorisation de ces emplois dans les grilles de classification ou les méthodes d'évaluation.

Réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes est possible et c'est même une obligation.. Mais cela ne se décrètera pas par la seule volonté politique et par un coup de baguette magique en si peu de temps. Ces inégalités sont structurelles ; elles supposent, pour être véritablement enrayées, de remettre en cause des stéréotypes, des pratiques au sein des entreprises, du système de formation initiale et même de l'ensemble de la société tant que les contraintes familiales reposent « naturellement » sur les femmes et qu'il paraîtra « normal » que les femmes soient sous-payées...

### **3 - "L'égalisation des salaires hommes-femmes n'est pas pour demain", Entretien avec Dominique Meurs, (Université de Paris II) et Sophie Ponthieux (Insee).**

#### *Comment évolue l'écart de salaires hommes/femmes depuis 1990 ?*

Sophie Ponthieux : Si l'on prend en compte tous les temps de travail, l'écart des salaires entre hommes et femmes ne bouge pas sur la période, on peut dire qu'il n'y a ni resserrement, ni élargissement dans les années quatre-vingt-dix. Cela n'est pas spécifique à la France ; les pays

nordiques, bien connus pour leurs politiques d'égalité professionnelle, subissent également une panne du rapprochement des salaires entre les hommes et les femmes. On a un peu l'impression que, une fois atteint un certain seuil, probablement propre à chaque pays, les progrès patinent et la parité apparaît inaccessible.

*Quels sont les principaux facteurs de cette (non) évolution ?*

S.P : Lorsqu'on dit que l'écart des salaires est stable, on compare les salaires mensuels observés, sans corriger du moindre effet qui résulte de la structure des emplois. Dire que le salaire moyen des femmes est de l'ordre de 75 % du salaire moyen des hommes, c'est comparer l'ensemble des salariées femmes, quels que soient leur durée de travail, le poste qu'elles occupent ou leur secteur d'emploi, à l'ensemble des salariés hommes. Cela revient en gros à mettre en regard ce que les salariés de chaque sexe retirent en moyenne de leur participation au marché du travail, compte tenu du temps de travail et du type d'emploi occupé.

Or, une partie de cette différence salariale s'explique aisément : si l'on travaille moitié moins de temps qu'un homologue sur le même poste de travail, il est "normal" de gagner deux fois moins ; le taux horaire est le même. De même, si l'on admet que les hiérarchies de salaires sont "normales", un emploi moins qualifié rapporte moins. Si l'on tient compte de tous les facteurs structurels observables (temps de travail, niveau d'éducation, type d'emploi occupé, pénibilité des tâches...), alors l'écart qui demeure entre les hommes et les femmes est beaucoup plus faible, de l'ordre de 7 %, mais toujours au désavantage des femmes. Il est également quasiment constant sur la période.

*Cet écart serait-il le meilleur indicateur de l'évolution des inégalités sur la période ?*

Dominique Meurs : Certes, il mesure la différence observée "toutes choses égales par ailleur", et représente ce qui se rapproche le plus d'une mesure de la discrimination salariale "pure". Mais, si l'on éliminait complètement la discrimination tout en laissant le reste inchangé, cela laisserait quand même les salaires moyens des femmes à environ 82 % des salaires moyens des hommes... Il n'y aurait plus de discrimination observable, mais l'ampleur de l'inégalité des salaires demeurerait presque la même.

L'inégalité explicable est-elle acceptable ? Cela dépend de l'analyse faite des sources de différences de salaire. Que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes relève-t-il de politiques de recrutement des entreprises (temps partiel contraint) ou d'un choix personnel ? Si le temps partiel est choisi, s'agit-il d'un vrai choix (se dégager du temps pour soi) ou d'un arbitrage sous contrainte familiale ?

L'analyse de l'ensemble des facteurs, c'est-à-dire l'évolution des composantes structurelles en plus de celle de la part inexplicable de l'écart des salaires, permet de disposer du panorama le plus exhaustif possible des sources des inégalités salariales, sans se prononcer sur leur caractère acceptable ou non. On montre dans notre article ("L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ?", *Economie et statistique* n°398-399, 2007) l'importance dans l'évolution de l'écart salarial des législations sur le temps de travail. Jusqu'en 1998, l'extension du temps partiel contribue à creuser légèrement l'écart ; le passage aux 35 heures, en resserrant la différence des temps de travail moyen entre les hommes et les femmes, joue ensuite en sens inverse. Toutefois, ce qui ressort surtout de ce panorama, c'est la stabilité étonnante de l'écart de salaire, tant dans ses composantes structurelles que dans sa part inexplicable. Les hiérarchies salariales résistent aux changements institutionnels, les variations des temps travaillés restent d'une ampleur limitée, les différences des structures des emplois par sexe semblent figées.

*Cela contraste avec l'élévation du niveau d'éducation des filles par rapport aux garçons. Comment l'expliquer ?*

D.M : Effectivement, le rattrapage puis le dépassement du niveau d'éducation des garçons par les filles dans les vingt dernières années est un phénomène social majeur qui aurait dû se traduire par une inversion des rapports de salaire si la rémunération ne dépendait que du seul nombre d'années d'études.

Sur la période étudiée, le décalage des niveaux d'éducation s'est encore accentué parmi les seuls salariés en raison des changements intervenus dans l'allocation parentale d'éducation et du retrait du marché du travail des femmes les moins qualifiées, entraînant mécaniquement une montée du niveau moyen de formation de celles qui restent actives.

Comment expliquer que ce surplus d'éducation ne se traduise pas par un surplus salarial ? Deux hypothèses complémentaires peuvent être avancées. En premier lieu, le type de diplôme et de formation diffère selon les sexes. Les filles ne s'engagent pas dans les filières ou dans les secteurs les plus rentables et ces choix précoces d'orientation scolaire vont peser sur leurs carrières ultérieures. En second lieu, les déroulements de carrière peuvent être entravés par les interruptions liées aux maternités, les périodes de travail à temps partiel ou, tout simplement, par des difficultés spécifiques pour accéder aux échelons supérieurs (ce qu'on appelle le "plafond de verre"). Les deux phénomènes peuvent interagir : la perspective de carrière bloquée décourage l'entrée dans des emplois à fort engagement professionnel et favorise un arbitrage en faveur du temps partiel ou d'emplois permettant plus facilement la conciliation avec les charges familiales.

*Que faudrait-il faire pour corriger ces inégalités ? Peut-on y arriver en deux ans, comme le souhaite Xavier Bertrand, le ministre du Travail ?*

Sophie Ponthieux : Si l'on revient à notre distinction entre "discrimination pure" et facteurs structurels, il apparaît qu'il n'y a plus grand chose à gagner du côté des politiques d'égalité des rémunérations "à travail égal". En d'autres termes, il n'est pas nécessaire de faire la guerre sur ce terrain, elle est déjà pratiquement gagnée. En revanche, il y a énormément à faire du côté des inégalités d'accès à l'emploi, des différences qui restent massives entre les emplois "féminins" et emplois "masculins", et, bien sûr, de l'inégalité face au travail à temps partiel.

Une voie possible pourrait être de pousser du côté des discriminations à l'embauche et de s'assurer de l'égalité des chances face aux emplois. Toutefois, un égal accès aux emplois les plus prometteurs peut se révéler à long terme factice si les inégalités de partage des tâches domestiques persistent. Le levier le plus puissant de correction des inégalités se situerait alors du côté de la participation des hommes au non marchand. C'est l'orientation adoptée actuellement par certains pays nordiques. Par exemple, le système mis en place en Suède (qui oblige le père à prendre une partie de la durée du congé parental, non transférable entre parents) pourrait provoquer une rupture majeure par rapport aux comportements traditionnels d'activité.

Dominique Meurs : C'est aussi en amont du marché du travail, dans l'orientation des filles et des garçons que les choses se jouent. Et puis, de manière générale, le temps consacré à ses enfants (ou à d'autres personnes dépendantes) constitue un frein à l'engagement professionnel ; mais c'est aussi un temps incompressible qui doit bien être fourni par quelqu'un. L'inégalité salariale constatée et sa persistance proviennent du fait que ce quelqu'un finit le plus souvent par être principalement la mère,... ou une femme. Or, d'autres possibilités existent : cela peut être la collectivité ou les entreprises via les crèches, un/une aide familial(e), l'un des deux parents, quel que soit son sexe, ou une combinaison de ces différentes possibilités. Dénouer l'équivalence mise entre soins et tâches féminines apparaît comme la principale voie de réduction des inégalités sur le marché du travail entre les hommes et les femmes, mais suppose un très profond changement des normes sociales. Il n'est pas certain que l'on puisse obtenir tout cela en deux ans...

Pour en savoir plus : lire l'article "L'écart de salaire entre les hommes et les femmes peut-il encore baisser (<http://www.insee.fr/fr/ffc/analyse.asp?theme=4>)

#### **4 - Suède : une réforme controversée vise à permettre aux étrangères d'avorter dans le royaume** - Anne-Françoise Hivert - Libération 8 mai 2007

C'est un drôle de débat qui se tient actuellement en Suède. Qui aurait pu deviner que le leader du Parti chrétien-démocrate serait un jour accusé de vouloir faire du royaume «le paradis de l'avortement» ? Pourtant, depuis qu'il a proposé d'autoriser les femmes étrangères à avorter en Suède, le ministre des Affaires sociales, Göran Hägglund, n'en finit plus d'essuyer les critiques venant des rangs mêmes de son mouvement. Une mobilisation pour le moins anachronique dans un pays qui dispose de l'une des législations sur l'IVG les plus libérales d'Europe.

##### *Effets limités*

Depuis 1975, la Suède autorise la pratique de l'avortement sans aucune restriction, pendant les dix-huit premières semaines d'aménorrhée (douze semaines en France). Mais jusqu'à présent, seules les Suédoises et les femmes vivant sur le territoire national pouvaient y avoir recours. Les partisans de la loi estiment que ses effets seront limités. Essentiellement parce que les femmes n'attendent généralement pas le dernier moment pour pratiquer une IVG, que le voyage en Suède coûte cher et que les patientes étrangères devront payer de leur poche l'intervention. En outre, la Pologne est le seul

pays voisin de la Suède à interdire l'avortement. "La réforme devrait surtout profiter aux Polonaises qui ont de l'argent et auraient de toute façon subi une IVG chez elles dans l'illégalité", selon Lena Lennerhed, présidente de l'Association suédoise pour l'éducation sexuelle (RFSU).

L'ancien gouvernement social-démocrate a bien fait un premier pas vers une réforme, en nommant une commission d'enquête chargée d'examiner la question. Sans avoir le temps d'aller plus loin, puisqu'il a dû céder le pouvoir à la droite, après avoir perdu les élections législatives en septembre. Le Parti chrétien-démocrate, qui a récolté 6,6 % des voix, a écoper de trois portefeuilles ministériels, dont celui des Affaires sociales. "Ce qui est intéressant, c'est que Göran Hägglund s'est retrouvé avec la réforme de l'IVG sur les bras sans jamais l'avoir poussée en avant", remarque Lena Lennerhed. Or le ministre semble bien déterminé à faire adopter l'amendement.

##### *Bataille d'églises*

Mais certains membres du Parti chrétien-démocrate ne l'entendent pas de cette oreille. Dans une tribune publiée dans le quotidien Dagens Nyheter, sept députés mettent en garde contre le développement du "tourisme abortif". Un des membres de la direction du parti vient d'annoncer qu'il abandonnait ses fonctions, en signe de protestation contre une loi qui, dit-il, vise à "supprimer des vies humaines innocentes". L'église catholique approuve. Elle menace de priver la coalition gouvernementale du soutien de "la communauté chrétienne" si l'amendement est adopté. Mais le chantage n'est guère du goût de l'église luthérienne, majoritaire en Suède, qui accuse les catholiques de "monopoliser la voix des chrétiens" et de propager "un point de vue méprisant à l'égard des femmes". Selon un sondage, 65 % des seraient favorables à la réforme. L'amendement devrait être présenté en juin aux députés.

#### **5 - Un accord-cadre européen contre le harcèlement et la violence au travail** - Source AVFT

Le 26 avril 2007, les partenaires sociaux européens qui demandent aux entreprises d'avoir une politique de non-tolérance vis-à-vis du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail. Ces violences peuvent :

- être physiques, psychologiques et/ou sexuelles ;
- résulter d'un incident isolé ou de formes de comportements plus systématiques ;

- se produire entre collègues, entre supérieur/es et subordonné/es, ou être le fait de tiers tels que des usager/es, des client/es, des patient/es ou des élèves ;
- aller de cas de manque de respect à des actes qui constituent des infractions pénales nécessitant l'intervention des autorités publiques.

Pour réduire ces violences, les signataires soulignent la nécessité d'une prise de conscience et d'une formation adaptée des dirigeant/es et travailleur/es. Ils se fixent donc comme objectifs de :

- mieux sensibiliser et expliquer aux employeur/es, aux travailleur/es et à leurs représentant/es ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;
- leur fournir un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les actes de harcèlement et de violence au travail.

La transposition de cet accord doit se faire dans les Etats membres entre 2007 et 2010.

Un suivi annuel sera réalisé au sein du Comité du dialogue social, l'instance qui réunit les partenaires sociaux européens interprofessionnels, et un rapport complet établi lors de la quatrième année d'application.

Le texte a été ratifié par la Confédération européenne des syndicats et, du côté du patronat, par Business-Europe (ex-Unice), l'UEAPME (organisation des employeur/es représentant les intérêts de l'artisanat et des PME en Europe), et CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et de services d'intérêt économique général).

## **6 - Quarante ans de contraception en France, mais un nombre d'IVG toujours élevé -**

Par Véronique Martinache - 5 juin 2007 - AFP

Près de 40 ans après la légalisation de la contraception, la France connaît toujours une situation paradoxale, avec un taux d'utilisation des moyens contraceptifs parmi les plus élevés d'Europe, mais un nombre d'interruptions volontaires de grossesse important (200.000 par an). Ce paradoxe peut s'expliquer par la difficulté pour les femmes à gérer la contraception au quotidien, la persistance "de fausses croyances" et un recours encore inégal à la contraception d'urgence ("pilule du lendemain"), a expliqué mardi à la presse le directeur général de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (Inpes), Philippe Lamoureaux.

A l'approche du 40ème anniversaire de la loi Neuwirth (28 décembre 1967) autorisant la contraception, l'Inpes a prévu de lancer à la rentrée une campagne nationale (la dernière remonte à 2002), axée sur la diversité de l'offre des moyens contraceptifs.

Trop souvent en France le choix d'un moyen contraceptif est "normatif", avec le risque d'être mal adapté, a souligné M. Lamoureaux, rappelant que "la contraception la plus efficace est celle qui est la mieux acceptée". En apparence les Français connaissent bien les principaux moyens de contraception, mais les connaissances n'ont pas suivi "la diversification de l'offre et les progrès de la médecine", a-t-il expliqué.

En 2005, les 3/4 des personnes âgées de 15 à 54 ans et sexuellement actives utilisaient un moyen de contraception, la pilule étant le plus répandu (près de 60% des femmes sous contraception), suivie du stérilet (24 %).

Seulement 28 % des femmes ayant eu recours à l'IVG en 2004 n'utilisaient pas de moyen de contraception, a souligné de son côté Nathalie Bajos, directrice de recherche à l'Inserm. 23 % d'entre elles prenaient la pilule, a-t-elle indiqué, pointant la différence entre l'efficacité théorique d'un contraceptif et son "efficacité pratique qui tient compte de la vie de tous les jours".

Selon une enquête Inpes/BVA menée en février dernier auprès de 2.004 personnes, plus d'une femme sur cinq utilisant la pilule déclare l'oublier au moins une fois par mois, les 3/4 l'oubliant au moins une fois par an. En cas d'oubli de plus de 3 heures pour une pilule microdosée et de plus de 12 heures pour une pilule oestroprogestative, celles-ci ne sont plus efficaces.

La même enquête montre que la pilule et le préservatif masculin sont connus par plus de 97 % des Français et le stérilet par 93 %. Presque les 3/4 des personnes interrogées connaissent également le préservatif féminin et le diaphragme.

Mais les "nouveaux" moyens contraceptifs sont moins connus (à peine un Français sur deux) et surtout mal connus. Parmi les Français qui les connaissent, un sur deux ignore la durée d'effet du patch contraceptif (une semaine) et de l'anneau vaginal (un mois). Près de 6 sur 10 ne savent pas quelle est la durée d'efficacité de l'implant (trois ans).

La contraception d'urgence n'est pas mieux lotie: seulement 5% des Français (15% des 15-20 ans) la connaissant savent qu'il est possible de l'utiliser jusqu'à 72 heures après un rapport non protégé. Plus généralement, un certain nombre d'idées reçues et de lacunes ont la vie dure, y compris chez les jeunes. 53 % des Français croient encore qu'une femme ne peut pas tomber enceinte si elle a un rapport sexuel pendant ses règles et un jeune sur 10 âgé de 15 à 20 ans n'a pas conscience que la pilule ne protège pas du virus du sida et des infections sexuellement transmissibles.

## **7 - Appel pour la défense de l'accès aux soins, contre la franchise**

Professionnels du soin, syndicats, acteurs du monde associatif ou médico-social, mutualistes, représentants des usagers et/ou usagers du système de santé, nous nous mobilisons pour l'accès aux soins pour tous.

Nous refusons la franchise sur les soins que veut mettre en place le nouveau gouvernement :

- Appliquer une franchise, c'est ne rien rembourser au patient en dessous d'un seuil annuel de dépenses proposé par le gouvernement et voté par le Parlement.
- Appliquer une franchise identique pour tous, même si elle épargnait les patients bénéficiaires de la CMU, c'est pénaliser les patients aux revenus les moins élevés, c'est aggraver les difficultés d'accès aux soins de ceux qui ne peuvent actuellement se payer une complémentaire, de ceux qui ne le pourront plus car le coût des complémentaires augmentera.
- Appliquer une franchise, c'est rendre impossible, en médecine générale, la pratique du tiers payant, alors que celui-ci est nécessaire pour l'accès aux soins des patients aux revenus les plus modestes.
- Appliquer une franchise, c'est dissuader les patients de se faire soigner pour des maladies apparemment peu sévères mais qui, faute de soins, risquent de s'aggraver ; c'est les inciter à reporter à plus tard les actes de prévention ; c'est l'inverse d'une politique cohérente de santé publique.
- Appliquer une franchise, c'est économiquement inefficace sur le montant global des dépenses de soins : les forfaits, mis en place ces dernières années n'ont pas empêché l'accroissement des dépenses de soins ; celles-ci sont concentrées sur un petit nombre de personnes à pathologies graves. La franchise est surtout faite pour réguler les remboursements, le gouvernement va l'utiliser comme variable d'ajustement en fonction du montant des dépenses de soins.

La question de la dépense de soins n'est pas une question de "responsabilisation" des patients, personne ne va se faire soigner pour le plaisir. La responsabilisation est un prétexte, c'est de culpabilisation qu'il s'agit avec l'instauration de franchises. Ce projet s'appuie sur la suspicion de "l'autre", il entérine l'idée que certains "profitent", c'est-à-dire "abusent" du système de protection sociale. Il s'inscrit dans une stratégie, une "culture" des uns contre les autres, génératrices de haines sociales.

La question de la dépense de soins découle de décisions politiques. Les dépenses sont fonction de l'organisation du système de soins, du mode et du niveau de rémunération des soignants, du type de formation qu'ils reçoivent (formation indépendante, formation aux questions de précarité et d'accès aux soins...), de la mise en place d'actions de prévention et d'éducation à la santé, d'actions sur les conditions de vie des gens, sur la santé au travail et l'environnement.

En plus des franchises annoncées par le gouvernement, les patients risquent de se trouver confrontés prochainement à la généralisation des dépassements d'honoraires.

Des négociations discrètes se mènent actuellement, entre des syndicats de médecins, les caisses d'Assurance maladie et les complémentaires, pour la création d'un secteur "optionnel". Ce secteur ouvrirait à terme à tous les médecins le droit de pratiquer des dépassements d'honoraires. Comment pourront alors se soigner ceux qui n'auront pas les moyens de payer ?

L'instauration de franchises, la généralisation des dépassements d'honoraires aboutirait à l'abandon progressif d'un système d'Assurance maladie solidaire, dans lequel chacun cotise selon son revenu et est soigné selon son état de santé ; ce serait la mise en place d'un système assurantiel privé.

S'opposer aux franchises, au secteur optionnel, aux dépassements d'honoraires, aux refus de soins pour les patients bénéficiaires de la CMU et de l'AME, c'est d'abord sauver l'Assurance maladie solidaire et c'est le premier pas pour construire un système de santé plus juste.

*Signé par de nombreux syndicats, associations, collectifs...*

## RÉUNIONS

### 8 - Réunion nationale du CNDF

Samedi 23 juin 2006, de 14h à 19h et dimanche 24 juin de 9h 30 à 16h30 au SNUIPP, 12 rue Cabanis, M° Glacière, Paris

*samedi*

13h30 : Accueil

14h-17h : Introduction sur la situation politique, et qu'est-ce qu'on fait ? Nos priorités ? Tour de table

17h-19h : Campagne précarité - on aura la brochure

*dimanche*

9h30 -10h30 : Campagne petite enfance

10h30-12h30 : Loi-cadre sur les violences

12h 30-14h : Pause repas

14h-14h30 : Décisions et conclusions