



**Syndicat Unitaire des Personnels
des Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél. : 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Déclaration liminaire SUPAP-FSU au CT central du 6 décembre 2021

Bilan social 2020 et rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

La répartition femmes/hommes nous indique que les femmes sont toujours plus nombreuses avec 55,8 % des effectifs pris en compte.

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes nous permet d'avoir un premier regard sur la situation inégalitaire entre les femmes et les hommes à la Ville de Paris. Il démontre une fois encore que ces inégalités se retrouvent dans les éléments de rémunérations, dans la précarité de l'emploi, dans la santé au travail et l'inégale répartition des tâches « familiales ».

Nous aurions cependant souhaité que ces séries de chiffres s'accompagnent d'une analyse de l'employeur Ville de Paris sur les facteurs d'inégalités et de préconisations pour les supprimer.

Or il n'en est rien et ce n'est pas le plan pour l'égalité de la Ville de Paris voté au conseil de Paris d'octobre 2021 qui permettra d'y remédier. Nous sommes persuadé.es que c'est par la mobilisation du personnel que nous obtiendrons des avancées concrètes sur ces situations inadmissibles sauf si aujourd'hui, vous répondez enfin positivement à nos demandes.

Contexte du rapport de situation comparée

Revenons tout d'abord à la campagne SUPAP-FSU que nous avons menée en ce mois de novembre contre les violences sexistes et sexuelles. Nous avons encore reçu de nouveaux témoignages glaçants. Ils touchent tous les milieux : administratifs, parc et jardins, animation, hôtel de ville...Il y a urgence que la Ville agisse à la hauteur des besoins pour stopper ces violences contraires au droit du travail et aux obligations de l'employeur en matière de santé au travail.

Or, dans votre bilan, vous évoquez *la nécessité de ne plus être des témoins passifs face au sexisme*.

Vous orientez les réponses sur des responsabilités individuelles, évacuant toute question collective et d'organisation du travail, de protection.

Quand dans un service, vous savez que si vous témoignez, vous pouvez être ensuite placardisé.e, comment parler, comment témoigner ?

L'urgence pour nous, c'est que la Ville fasse correctement son travail d'enquête, associe les mandaté.es du CHSCT et entame un vrai plan de prévention. Sinon, le sexisme, les violences continueront car l'employeur n'aura pas donné les moyens aux agent.es de travailler dans des conditions de travail normales.

Vous citez un de vos axes de travail : la formation *notamment les conseillers et conseillères de prévention des risques professionnels, les permanents syndicaux, le pool d'enquêteurs et enquêtrices de la Ville de Paris, les élus et élues ainsi que les collaborateurs.*

Nous demandons depuis si longtemps de la formation. Mais dans ce bilan, nous voulons des chiffres : combien seront formé.es en nombre et pourcentage par rapport au nombre total ciblé ?

Nous avons constaté qu'une journée de formation pour des représentant.es de BPRP RH n'est pas suffisante pour comprendre les phénomènes, les conséquences sur la santé, et les obligations de l'employeur. Nous demandons à minima une seconde journée de formation pour ces collègues.

Nous avons une autre question : après la formation, que se passe-t-il ? Par exemple, à l'hôtel de Ville, suite au dépôt de plainte d'une usagère pour viol contre un collaborateur de cabinet d'élue, une formation a été dispensée aux collaborateurs/trices de cabinet. Combien y ont participé ? Quelles suites ? Nous avons entendu au dernier conseil de Paris que des collaboratrices de cabinet ont besoin de protection fonctionnelle mais combien aujourd'hui y ont eu droit ? Et pourquoi ?

Se former c'est essentiel mais ensuite, il faut une véritable politique d'organisation du travail et d'accompagnement pour que ces violences cessent. Idem sur vos chiffres concernant les accidents du travail. Aujourd'hui, nous avons eu confirmation lors d'une commission prévention des violences sexistes et sexuelles au travail du CHSCT de la DDCT que la Ville n'a toujours pas permis de rendre compte des agressions sexuelles en accident du travail et de les notifier comme telles dans le logiciel RH, ce qui permettrait de connaître précisément le nombre d'accidents, d'arrêts liés à ces violences spécifiques. Ainsi, vous empêchez tout regard et action du CHSCT sur ces questions. Vous empêchez toute enquête CHSCT sur les causes organisationnelles et les enseignements à en tirer sur la suppression des risques. Or, ceci est contraire aux préconisations du défenseur des droits qui viennent d'être publiées (rapport de la DGAFP du 30/11/2021, [ICI](#)).

Pour traiter de manière concrète ces questions, nous continuons à vous demander un CHSCT extraordinaire à ce sujet.

Des rémunérations encore inégalitaires :

Vous vous targuez toujours qu'à la différence du privé vous n'êtes qu'à 6% de différence salariale. 6% c'est déjà trop !

Mais ce chiffre est largement sous-évalué car vous ne prenez pas en compte les 10 000 agent.es vacataires, majoritairement féminines et précaires.

De même, en n'intégrant pas les chiffres des salaires des assistantes familiales et maternelles (plus de 1 200 agentes), vous ne prenez pas en compte une part très importante du salariat féminin non titulaire de la Ville de Paris.

Nous vous demandons d'intégrer à vos chiffres, les salaires des assistantes familiales et maternelles et ceux des vacataires.

Davantage de femmes en emploi précaire que les hommes :

On constate que les femmes sont davantage en situation de précarité d'emploi à la Ville de Paris que les hommes (CDD C : 3 044 femmes et 694 hommes).

Ce n'est pas une fatalité car le statut permet à la Ville de titulariser les collègues français.es et européen.nes et de « CDIser » les collègues non originaires de l'UE. Ce qu'elle refuse toujours de faire. Pourquoi, alors que la Maire de Paris se déclare féministe ?

Davantage de femmes sur des temps incomplets que les hommes

On note 2 279 femmes et 683 hommes. (On aimerait connaître leurs salaires à elles et eux aussi).

La Ville peut aussi créer des temps pleins, ce qui sécuriserait et améliorerait les salaires de ces agent.es et soulagerait les effectifs de travail.

Des rémunérations inférieures aux hommes

Plus on avance en carrière, plus on est inégalement payé. Sauf pour les quelques A + !

Le salaire net moyen des femmes est systématiquement inférieur à celui des hommes (de 200 à 300 € mensuel) avec écart croissant (en %) vers les plus bas salaires. Les déciles portent sur les temps plein. La distribution par décile est frappante. La part des femmes est largement plus importante dans les premiers déciles (bas salaires) et va diminuant constamment de décile en décile par tranches de salaires supérieurs. On constate le mouvement strictement inverse pour les hommes.

Pour la catégorie C, l'inégalité salariale reste énorme notamment au prorata du salaire.

salaires des titulaires	Inégalités mensuelles
A : 2982 E femmes et 3459 E hommes	- 477
B : 2410 E femmes et 2603 E hommes	- 190 euros
C : 1871 E femmes et 2054 E hommes	- 183 euros

Les femmes ont moins de primes que les hommes

Dans le salaire brut, la part des primes pour les hommes est de 25,3 contre 21,4 pour les femmes.

Les femmes encore pas assez promues pour rattraper les inégalités passées :

Sur les ratios vous parlez de très fortes augmentations des corps majoritairement féminins. Mais nous sommes encore loin du compte. Vous donnez l'exemple des agents techniques de la petite enfance dont le ratio passe de 17 à 50 % en 2020. Compte tenu du retard pris, il aurait fallu une augmentation bien plus importante pour permettre d'effacer le différentiel sur la carrière.

Une reconnaissance inégalitaire de la pénibilité du travail à prédominance féminine :

Le tableau des sujétions est révélateur : les femmes ont presque toujours les sujétions les plus basses. Les métiers à prédominance féminine ne sont pas reconnus pour la spécificité de leur pénibilité. Un des exemples criant dans le cadre de vos projets d'augmentation du temps de travail a été le sort réservé aux collègues du 3975 avec les charges émotionnelles et les risques psycho organisationnels largement sous évalués.

Idem sur les secteurs de la DASCO et de la DFPE, les ASEM, ATE et professionnel.les de la petite enfance étant particulièrement impacté.es par des taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles et de reconversion élevés.

Enfin, nous déplorons l'absence de données sur les questions de remplacement des congés maternités. C'est pourtant un des vecteurs d'amélioration des conditions de travail des agent.es qui partent en congé maternité comme de leurs équipes.

Nous vous demandons donc en amont du mois de mars de revoir à la hausse votre plan pour l'égalité avec des enveloppes de rattrapages des inégalitaires salariales, de déprécarisation, et la reconnaissance de la pénibilité des secteurs à prédominance féminine avec des diminutions du temps de travail.

Reconnaitre économiquement les qualifications des femmes, améliorer les conditions de travail permettront également de créer des organisations du travail moins propices à des violences sexistes et sexuelles. Car vous savez bien qu'un des vecteurs de violences est la domination et l'insécurité économique dans la vie comme au travail.

Madame Hidalgo voudrait être la présidente de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, nous vous proposons qu'elle soit avant mars 2022 la Maire de l'égalité réelle salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le SUPAP-FSU est disposé pour engager des négociations sur ce sujet.