



**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**

Intervention SUPAP-FSU au CT central du 7 juin 2022

Rapport social unique 2021 et rapport de situation comparée femme homme

Nous ferons une intervention brève car nous avons déjà partagé notre analyse de inégalités récurrentes entre les femmes et les hommes lors de notre intervention en instance en décembre 2021. Malgré vos annonces de réduction des inégalités, nous ne pouvons que constater qu'elles sont minimes par rapport au vécu de nos collègues et au regard de chiffres que nous jugeons sous-estimés.

Concernant les chiffres : quand vous déciderez-vous à intégrer à vos données les salaires des vacataires, des assistantes familiales et maternelles ? quand allez-vous nous fournir l'état des lieux des salaires des non titulaires qui sont majoritairement des femmes ? Pouvez-vous nous donner à l'avenir aussi le nombre d'agent.es qui aujourd'hui cumulent plusieurs *postes de travail* à la Ville de Paris pour tenter de faire un salaire ? Il y a par exemple des agentes qui sont à la fois agentes de nettoyage, employées à la caisse des écoles...

Nous avons hâte de connaître la date de présentation en CT central de l'état des lieux de la Ville sur les salaires entre les femmes et les hommes fonctionnaires pour que nous puissions avancer vite sur des mesures correctives dès 2022.

Sans plus attendre, vous pourriez répondre positivement à la formidable mobilisation des collègues des UGD majoritairement des agentes, administratives qui jouent un rôle essentiel pour le bien-être et les droits des agent.es. Une première mesure pour reconnaître leur qualification et pour l'égalité, serait de les faire passer en catégorie B, de les soutenir par une prime et bien entendu de créer des emplois supplémentaires.

En dehors des salaires et de la précarité, c'est sur les conditions de travail que les inégalités perdurent :

En 2021 selon le bilan social, la Ville ne comptabiliserait que 8 appels pour « agissements sexistes ». C'est bien loin de la réalité que nous connaissons sur le terrain. Force est de constater que les collègues n'ont toujours pas confiance pour en parler et on les comprend. Seule une enquête administrative a eu lieu. Il n'y a toujours pas d'accompagnement renforcé des victimes et d'enquête CHSCT pour en tirer des enseignements sur les modes d'organisation du travail.

Vous mettez en avant votre propension à faire de la ville une ville inclusive égalitaire...or, le pourcentage d'agent.es formé.es. est dérisoire au regard des obligations de prévention et de santé de l'employeur : 2 326 agent.es formé.es soit moins de 5% des agent.es...et quand nous demandons à la DDCT par exemple, un budget supplémentaire pour former davantage de collègues, la direction nous répond que ce n'est pas possible et qu'il faut attendre les budgets centraux...budgets à ce jour insuffisant. Dans le cadre du plan pour

l'égalité de la Ville de Paris, nous sommes plusieurs syndicats à avoir demandé que ces formations sur l'égalité et contre les discriminations deviennent obligatoires pour tous.les agent.es.

Au vu des difficultés rencontrées et des injustices subies par les agentes, et malgré le travail remarquable effectué par le binôme en charge du plan pour l'égalité, nous constatons une année de plus que les moyens ne sont pas toujours à la hauteur.

Au vu de vos indicateurs sur les conditions de travail, nous continuons à vous alerter sur la nécessité d'un CHSCT unique sur la problématique de santé des femmes. Or depuis notre intervention en décembre dernier, rien n'a été proposé en ce sens. On note par exemple des taux d'accident du travail beaucoup plus élevés pour les femmes que pour les hommes.

En parallèle, alors que la souffrance au travail explose avec en tête la DFPE, on observe des sujétions qui touchent de manière inégalitaire les femmes et les hommes : 13 518 femmes en sujétion 0 et pour les hommes 8 958 ; 2 936 agentes en 1 contre 659 hommes. Et plus il y a d'hommes, plus les sujétions sont élevées.

Les critères utilisés par la Ville de Paris restent marqués par des préjugés sur le travail dans les secteurs à prédominance féminine considéré comme peu pénible, voire non pénible comme pour certains métiers administratifs qui ne bénéficient d'aucune sujétion. Il y a pourtant urgence à réduire le temps de travail aussi dans tous ces secteurs si on veut améliorer la qualité de vie au travail de milliers d'agentes à la Ville de Paris. C'est l'occasion encore une fois de vous redire que le refus de créer une sujétion sur le travail sur écran est une erreur en termes de santé et d'égalité.

La Ville avait une occasion lors du vote du règlement temps de travail au conseil de Paris de ne pas continuer à dégrader les conditions de travail de tous ses agent.es et en particulier des femmes, c'est encore une occasion ratée.

Jusqu'à quand ?