



**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**

CT central du 23 juin 2022 : plan égalité femmes/hommes

Le SUPAP-FSU a de bonnes idées...

mais la Ville répond qu'il va falloir attendre !

Rejoignez-nous pour faire gagner nos 20 propositions pour l'égalité !

La Ville de Paris présentait l'état des lieux du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Comité Technique Central du 23 juin 2022.

Le SUPAP-FSU a fait des propositions concrètes pour gagner en égalité et a soulevé trois écueils :

- **Le premier écueil, c'est que vous avancez surtout sur les mesures peu « couteuses ». Or pour obtenir l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut y mettre des moyens financiers.** Par exemple, la Ville pourrait répondre favorablement aux revendications **des collègues mobilisé.es actuellement dans plusieurs secteurs** : la petite enfance avec le boycott du CT le 22 juin, le travail social (voir nos propositions sur l'élargissement du Ségur en pièce jointe) et les UGD (à 90 % de personnel féminin). Prendre au prochain conseil de Paris des mesures concrètes de revalorisation de ces métiers à prédominance féminine est toujours possible. Qui vous en empêche ?
- Le second écueil, c'est que vous allez améliorer en périphérie certains aspects de la vie des agentes mais d'un autre côté vous la dégradez. Regardons la bataille sur le temps de travail. **Vous auriez pu accepter les amendements de l'intersyndicale Pas une minute de plus pour réduire le temps de travail, en particulier dans les secteurs qui aujourd'hui sont sous reconnus du point de vue de leur pénibilité (charge mentale, émotionnelle, travail sur écran...).** Rendre visible et reconnaître la pénibilité des métiers à prédominance féminine, c'est une mesure que vous devez accepter en matière d'égalité professionnelle. Or vous savez que plus les gouvernements et employeurs dégradent les conditions de vie générales de la population, plus ce sont les femmes qui en sont les premières victimes
- Le troisième écueil, c'est que quand vous proposez de bonnes mesures comme des formations...cela ne touche **qu'une minorité d'agent.es** (moins de 5 % !) et nous voulons au contraire que cela soit massif, pour toutes et tous.

SUPAP-FSU est donc force de propositions pour rendre concret l'égalité et sortir de la simple communication. Écoutez le SUPAP-FSU et vous avancerez vraiment en mobilisant des moyens, en élargissant le nombre d'agent.es concerné.es, en avançant résolument vers l'égalité.

Objectif 10 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles :

Outre de créer les conditions de mixité dans l'accès aux métiers, l'important c'est que les collègues femmes puissent aujourd'hui se sentir dans de bonnes conditions de travail dans les métiers à prédominance masculine. Mieux elles se sentiront (santé au travail, horaires adaptés, tolérance zéro face au sexisme), plus leur travail sera respecté, plus d'autres femmes les rejoindront. Vous avez pris en compte le fait qu'il semble nécessaire d'imaginer de manière plus systématique des lieux de travail avec des regroupements plus féminins, c'est une avancée. Cependant, le SUPAP-FSU demande :

1. La mise en conformité obligatoire des vestiaires (DASCO, DJS...) avec l'engagement concret d'un état des lieux commençant par les directions suivantes : DJS, DASCO, DILT, DPE, DVD, DPMP, DDCT
2. Des travaux d'aménagement programmés dès janvier 2023
3. Des vêtements adaptés aux agent.es (EPI) et vêtements grossesse en nombre suffisant et proposé automatiquement

Objectif 11 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Nous attendons déjà depuis longtemps la procédure et sa mise en œuvre du contrôle systématique de l'absence de discrimination liée à la grossesse ou à la prise de congés familiaux car elles existent encore et c'est illégal !

La Ville s'était engagée à nous présenter au CT de juin, une analyse des inégalités salariales - primes, heures sup, sujétions incluses pour les fonctionnaires. Nous étions pour que des mesures de rattrapage soient proposées dès le budget supplémentaire de juillet. Les agentes vont devoir encore attendre ! C'est inadmissible.

Par ailleurs, nous continuons à penser que ce n'est juste que la Ville n'intègre pas les non titulaires / les précaires dans les parties carrière...Il y a beaucoup d'opacité vectrice de discriminations potentielles entre les femmes et les hommes sur les non titulaires, alors même que les collègues sont le plus souvent dans des situations de précarité de l'emploi et les agent.es étrangers non communautaires ne peuvent toujours pas être fonctionnaires.

C'est pourquoi le SUPAP-FSU demande :

4. Le 100 % promu.es promouvables
5. Des corrections salariales dès le budget de décembre 2022
6. Une analyse des salaires des non titulaires, par genre et type de métiers
7. La déprécarisation massive des collègues (DASCO, DILT...)

Objectif 12 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

12.1 Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle

Au vu des analyses du questionnaire CHSCT sur le télétravail, nous continuons à penser, et des études le confirment que c'est une erreur de dire qu'il réduit les surcharges de travail des agentes, bien au contraire. Les agentes, plus isolées, seront encore davantage à gérer les tâches familiales et domestiques, sans compter qu'elles ont des équipements et espaces pour travailler de moins bonne qualité que celui des hommes.

À ce jour, nous nous concentrerons plutôt sur l'ajout d'une attention à porter aux agent.es en situation de monoparentalité. De nombreux agent.es sont en situation de familles monoparentale (plus de 90 % de femmes) sont régulièrement en difficultés au travail en lien avec les horaires de travail... L'augmentation du temps de travail imposé par la Ville va accroître ces problématiques.

Le SUPAP-FSU demande en 12.1 :

8. Si l'agente le souhaite, l'employeur aura une attention particulière sur les difficultés rencontrées pour « articuler la vie professionnelle et personnelle » dans les nouveaux cycles de travail
9. Des effectifs supplémentaires pour permettre une meilleure articulation vie personnelle et vie professionnelle
10. Un service public de la petite enfance renforcé avec des effectifs supplémentaires et qualifiés pour accueillir dans les meilleures conditions notamment les enfants de famille monoparentale.

Objectif 12.2 Prendre en compte les pathologies chroniques spécifiquement féminines

Nous sommes satisfait.es de voir qu'une partie de nos préconisations sur la prise en compte de la santé des agentes soit inscrite dans ce document. Nous serions d'ailleurs pour l'ajout d'un axe santé du plan égalité. Intégrer la question de l'endométriose dans l'objectif de l'articulation vie personnelle et familiale, nous paraît un peu étrange.

Sur l'endométriose, nous tenons à saluer le travail d'information réalisé par la Ville mais il faut que cela s'accompagne d'actes concrets !

Le SUPAP-FSU demande :

11. D'informer par la médecine du travail et le BPRP sur les possibilités concrètes pour permettre un suivi, un aménagement de poste en cas d'endométriose
12. La possibilité de 3 autorisations spéciales d'absence pour prévenir les journées de travail trop dures pour une grande partie des collègues quand elles ont des règles abondantes et douloureuses.
13. L'ajout d'un axe : « prévention de la santé des agent.es » dans le plan pour l'égalité

Objectif 12.3 Favoriser la prise effective et dans de bonnes conditions, des congés liés à la parentalité (congé maternité, congé de paternité, congé parental, congé accueil adoption)

Depuis plus de 5 ans, nous demandons des écrits, des procédures et le remplacement des congés maternité afin de soulager les agentes et leur équipe mais vous parlez de « prise en charge ».

Le SUPAP-FSU demande en 12.3 :

14. Le livret accompagnement aux congés maternité rappelant tous les droits des agentes doit être disponible pour fin 2022 et envoyé avec les bulletins de salaires.
15. Le remplacement des agent.es pour congé maternité pour soulager les agent.es et les collectifs de travail

Objectif 13 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail ou impactant le travail

Nous nous réjouissons qu'enfin notre revendication pour que les VSS soient traitées comme des accidents du travail soit prise en compte. Les agent.es n'auront plus la double peine : journée de carence et frais liés à leur soin. Mais nous veillerons à son application car vous n'avez pas l'air de l'inscrire de manière automatique or il s'agit de réglementation.

13.1 Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail

Le SUPAP-FSU demande :

16. Une formation de minimum 1 journée pour les agent.es prioritaires. Il faudra des formations plus longues si la Ville veut vraiment des RH et encadrant.es formé.es
17. Formation des mandaté.es CST afin de construire des plans de prévention des violences sexistes et sexuelles pour transformer l'organisation du travail, et protéger les collègues

18. Des sensibilisations de tous.tes les agent.es d'une demi-journée, au moins des nouveau.lles sur la prévention des VSS en complément des 4 thématiques obligatoires du plan égalité dès le mois de novembre
19. L'accompagnement concret des agentes victimes dans la demande de protection fonctionnelle y compris pour obtenir des préjudices de la part de l'employeur qui n'a pas assuré sa sécurité
20. Diffusion du dépliant VSST dans le bulletin de paie du mois de novembre 2022.

Sur le reste du plan contre les discriminations et du handicap, il faut du temps et des moyens et ce n'est toujours pas le cas.

Suite à nos propositions concrètes, la Ville observe l'intérêt de nos propositions mais...ne propose que de ...

- **Mieux communiquer sur les vêtements spécifiques pour les agentes.**
- **Présenter un état des lieux des vestiaires-douches sans travaux pour fin décembre**
- **Qu'une étude des salaires dans plusieurs corps mais pas inter corps sans mesure de rattrapage en 2022**

Nous devons agir, réagir ensemble pour gagner en égalité à la Ville de Paris
Rejoignez le SUPAP-FSU – Rencontrez le collectif féministe : supapfsu@gmail.com