



**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 CST central sur le Rapport Social Unique 2023 partie « Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes »

Nous ferons une intervention brève car nous avons déjà partagé notre analyse de inégalités récurrentes entre les femmes et les hommes lors de nos précédentes interventions en instance en décembre 2021, en juin 2022. Nos chiffres et tableaux seront disponibles et seront partagé avec les agent.e.s lors de notre réunion d'information syndicale sur l'égalité entre les hommes et les femmes du 21 juin matin : <http://www.supap-fsu.org/2024/05/21-juin-a-9h30-reunion-pour-de-la-thune-pour-l-egalite-femme-homme-a-la-vdp.html>

Des chiffres sous-estimés

L'effectif est majoritairement féminin : 55,1 % en 2023.

Vous excluez toujours du rapport les assistantes maternelles et familiales des chiffres sur les indicateurs d'égalité. Elles travaillent pourtant effectivement pour la ville ! La MISST a d'ailleurs annoncé à la FSSCT du 28 mai qu'elle prévoyait une inspection au service familial en 2024. C'est une bonne nouvelle pour leur santé. Nous demandons que les assistantes maternelles et familiales soient intégrées à toutes les données concernant les indicateurs sur l'égalité entre les femme et les hommes.

Si vous intégrez les Assistantes maternelles et les assistantes familiales, nous aurions assurément un autre pourcentage de femmes en catégorie C : actuellement sans ces nombreuses professionnelles le comptage fait état de 48, 2 %.

En intégrant les « faux vacataires », nous aurions aussi davantage d'agentes en catégorie C que ce que vous nous présentez ce jour.

Nous vous demandons à nouveau le nombre d'agent.es qui 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 et 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 vous puissiez apporter des mesures correctives dès le budget emploi de décembre 2024.

Sans plus attendre, vous pourriez répondre positivement à la formidable mobilisation de la DASCOS secteur dans lequel les femmes sont majoritaires. Elles et ils jouent un rôle essentiel pour le bien-être, l'épanouissement et la sécurité des enfants parisiens.

La première mesure d'égalité serait de reconnaître la qualification de ces professionnelles, en les passant majoritairement en catégorie B. Il est nécessaire de dé-précariser les vacataires, de créer des emplois supplémentaires, de renforcer la formation afin d'en faire comme il se doit un service public de qualité pour les usagers comme pour les agent.es.

Un début d'avancées pour les promotions mais on est encore loin du compte

Vous dites que vous avez fait beaucoup pour les agentes. Avec des taux de 65 % en 2022/2023 pour les ATE, ASEM et ATEPE.

Mais cette augmentation ne permet nullement de corriger les inégalités accumulées depuis plusieurs années.

La ville avance sur la parité pour les catégories A en termes de proportion dans la fonction, mais en terme salarial, le compte n'y est pas. Vous avez même refusé les demandes d'augmentation de ratio que nous vous proposons à l'automne dernier sur les secteurs à majorité féminine de catégorie A. **L'application de taux à 100% pour la catégorie A était pourtant totalement justifiée et aurait permis de dynamiser la carrière et réduire les inégalités salariales de corps majoritairement féminisés des filières sociales, culturelles et de la petite enfance qui subissent une triple peine : grilles indiciaires juste au-dessus de la catégorie B (200 euros de plus que la grille de B à l'échelon terminal.), régimes indemnitaires très bas (IFSE), et faibles taux de promotions compris entre 40% et 60% .**

Sur les écarts de salaires pour les fonctionnaires de 7,05 % entre les hommes et les femmes, vous évoquez deux facteurs principaux explicatifs : la quantité de travail et effet filière.

Le temps partiel joue, il est vrai, et nous en profitons pour demander le respect du temps partiel en termes de charge de travail, car aujourd'hui, les agentes sont payées à temps partiel mais assure des tâches d'un temps plein !

Néanmoins vous n'évoquez pas le fait **que vous imposez du temps incomplet à 2799 agentes contractuelles**. Si vous basculiez des agentes sur du temps complet, l'augmentation des salaires des agentes serait flagrante. (Exemple des aides-soignantes)

S'agissant des écarts du régime indemnitaire, vous pouvez agir et il est urgent de reconnaître la technicité des fonctions dans les secteurs à prédominance féminine.

Dans la mesure où vous ne pouvez intervenir sur l'effet filière à cause de grilles inégalitaires entre secteurs à prédominance masculine et celle à prédominance féminine, autant

continuer d'agir sur les promotions avec des rattrapages d'inégalités passées et des revalorisations de primes dans les secteurs féminins.

Les avancées pour la petite enfance, grâce à la mobilisation intersyndicale Supap fsu unsa,fo cftc ucp de la DFPE avec 150 E de primes IFSE pour toutes et tous vont dans ce sens. Il faut poursuivre et élargir ces avancées à tous les secteurs. Comme par exemple à la DAC en lutte actuellement dans les bibliothèques contre la souffrance au travail et pour la revalorisation de leur régime indemnitaire.

La précarité ? Elle est féminine !

Vous devez dépréciser les secteurs encore fortement les précaires dans le médico-social (6288) et les autres secteurs comme la Dasco, Dilt, et les agentes de ménages dans plusieurs directions qui cumulent des contrats de deux mois à un an prorogé parfois pendant 15 ans.

Des congés maternités à remplacer

La brochure sur les droits liés aux congés maternité constitue une avancée. Il impératif que les encadrant.es permettent leur stricte application.

Par ailleurs, **pour éviter l'impact pénalisant des congés familiaux dans la carrière, nous proposerons dans le cadre des négociations sur le plan égalité, à minima l'octroi systématique du taux directeur** aux agentes en congés maternité dans l'année lors de la campagne de prime (CIA, IFSE) et des procédures de contrôle systématique de l'absence de discrimination liée à la grossesse ou à la prise de congés familiaux.

Enfin, chaque année 1021 femmes qui sont en congés maternité ou adoptions, soit 100 425 jours et donc 282 ETP en remplacement à prévoir en plus.

Des avancées sur la lutte contre les Violences contre les femmes ?

Nous avons insisté sur l'importance que la ville de Paris se saisisse de la question des violences conjugales. C'est chose faite et nous saluons une démarche pro active sur l'information des agent.es ainsi que des accompagnements concrets.

Sur les violences sexistes et sexuelles, la ville de Paris partait de loin. La DRH a fait un gros travail. Néanmoins dans les directions c'est encore laborieux avec des situations non accompagnées, voir mises sous le tapis qui constituent trop souvent une double peine pour les victimes. Les formations ne suffisent pas et les plans de prévention des VSS (quand ils existent) restent peu utilisés par les encadrant.es !

En 2022, nous ne lisons rien dans votre document sur le recensement des violences sexistes et sexuelles. Et dans le bilan disciplinaire, il était présenté environ 10 personnes impactées, ce qui est très très loin de la réalité vécue par les agentes.

Nous reviendrons lors des prochaines négociations sur le plan égalité sur des propositions concrètes pour un plan de prévention, l'amélioration du traitement des signalements, la

suspension conservatoire de l'agresseur présumé en attendant l'enquête, le soutien à la victime et au collectif de travail.

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

Santé au travail : plusieurs nouvelles alertes

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 :

7569 femmes en sujétion 0 et pour les hommes 5471 ;

4427 femmes en 1 contre 2207 hommes.

9564 hommes en 4 et 3300 femmes.

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 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 entre les femmes et les hommes.

Pouvez-vous préciser quel sont les indicateurs qui permettent de justifier pour l'employeur cette disparité de reconnaissance des pénibilités ?

Pour les hommes, il s'agit des métiers à prédominance masculine (DPE, DJS, DPMP, DVD, DEVE, DSP). Il est normal que les pénibilités soient reconnues dans ces secteurs difficiles.

Mais à quand la reconnaissance à leur niveau de pénibilité des secteurs comme les agent.es de la Dasco.

Les agentes de la DFPE pourront elles obtenir la sujétion 4 ?

Sans compter les téléconseiller.es du 3975 qui sont passées récemment de la sujétion 6 à la 2 et qui sont à nouveau en souffrance !

Les chiffres sur la santé confortent notre demande de reconnaissance des pénibilités des secteurs à prédominance féminine :

Deux fois plus de femmes sont concernées par des maladies professionnelles : 284 contre 143 pour les hommes. 100 maladies professionnelles sont recensées à la DFPE, c'est plus que pour la DPE ! et dans le secteur du social aussi avec 54 maladies professionnelles recensées. On note 127 allocation temporaire d'invalidité pour les femmes et 78 pour les hommes.

A partir de ces indicateurs, nous demandons l'ouverture de nouvelles négociations pour la reconnaissance des pénibilités dans les métiers à prédominance féminine.

Malgré les annonces de la ville en matière de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, nous ne pouvons que constater qu'elles sont encore minimales par rapport au vécu de nos collègues et au regard de chiffres que nous jugeons sous-estimés.

Nous attendons avec impatience la poursuite des négociations du plan égalité pour que vous agissiez réellement sur les causes pour y consacrer un budget dédié dès 2024.