

Tout savoir sur... Sûr de tout savoir

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES À DOUAI

Les luttes féministes ont permis de conquérir des droits et de progresser vers l'égalité entre les femmes et les hommes. **Mais cette égalité est encore loin d'être effective dans la collectivité.**

Dans une précédente publication, notre organisation syndicale a évoqué **certaines inégalités dans le cadre du projet de règlement sur le télétravail.**

Le rapport 2020 "Égalité Femmes/Hommes" a été présenté aux membres du conseil municipal le 19 Février 2021. Si ce rapport constitue une obligation, il est important de dresser un état des lieux.

Aussi, la FSU a comparé **l'évolution des orientations et des engagements pris par le Maire sur les années 2019 et 2020 en faveur du personnel.**

LA FSU TERRITORIALE

Dans son rapport sur l'année 2019, le Maire affirme que : **"l'égalité femmes/hommes est un véritable sujet, sinon une préoccupation"** ; **"souhaite une démarche exemplaire"** (!?) et ajoute **"En route vers l'égalité !"**.

Dans le rapport sur l'année 2020, le Maire, l'adjointe déléguée à l'enfance, l'éducation et l'égalité femmes/hommes et la Conseillère Municipale déléguée aux droits des femmes à la lutte contre les discriminations affirment **"La municipalité s'engage pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes..."**

Concrètement quelles sont les progressions pour le personnel ?

* La mixité dans les filières et les cadres d'emploi :

En 2020 comme en 2019, on constate que les femmes sont quasiment absentes dans les filières animation, police municipale et sportive.

- Animation :	2019 : 2 femmes, 5 hommes 2020 : 4 femmes, 9 hommes
- Sportive :	2019 : 4 femmes, 13 hommes 2020 : 3 femmes, 14 hommes.
- Police municipale :	2019 : 5 femmes, 12 hommes 2020 : 3 femmes, 12 hommes.

* Dans la gouvernance "CODIR" :

La présence des femmes s'amenuise à mesure que l'on grimpe dans la hiérarchie. Les femmes sont en effet peu présentes dans les emplois d'encadrement et de direction.

- **En 2019 :** 16 agents dont 8 femmes et 8 hommes
- **En 2020 :** 10 agents dont 3 femmes et 7 hommes

* Répartition sur des emplois non permanents :

- **En 2019 :** Sur 483 bénéficiaires d'un contrat, 299 femmes et 184 hommes.
- **En 2020 :** Sur 428 bénéficiaires d'un contrat, 276 femmes et 152 hommes.

Si le nombre d'emplois non permanents est en légère baisse en 2020 ; les femmes sont surreprésentées et **se retrouvent par conséquent plus souvent en situation de précarité.**

* Temps partiel :

Proportionnellement au nombre d'agents, **le temps partiel est très peu sollicité**. En effet, selon les agents, **la seule évocation d'une demande de temps partiel est très mal perçue par la hiérarchie ; les agents à temps partiel ne sont pas remplacés durant leur absence ; laissant ainsi la charge de travail en attente ou à la charge des collègues.**

* Temps non complet :

Les agents à temps non complet subissent de plein fouet les inégalités. Pourtant, **ni en 2019, ni en 2020 ce sujet n'a été évoqué dans le rapport "Égalité femmes/hommes"**. D'après le "bilan social" sur l'année 2019, **on constate que le nombre d'emploi à temps non complet représente 88 agents** et touche particulièrement les femmes de la filière technique à la D.A.S.E.

Ce sujet a-t-il aussi peu d'importance aux yeux de l'administration ? Quelles sont les mesures prises pour permettre à ces agents d'accéder enfin à un emploi décent à temps complet et ainsi améliorer leur "bien-être", leurs conditions de vie personnelle, professionnelle et de s'assurer une meilleure retraite ? AUCUNE !

Pourtant, afin de résorber la précarité de ces agents, **la FSU n'a pas manqué d'émettre de multiples propositions...**

* Heures supplémentaires :

En 2020, comme en 2019 on retrouve **exactement** le même constat: **"Au sein des agents de la ville de DOUAI, la quotité de temps de travail des femmes reste inférieure à celle des hommes. Les heures supplémentaires expliquent une partie des écarts de salaires dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès que les femmes, de par leurs fonctions et leurs disponibilités, modifiant ainsi la structure et le montant des salaires"**.

Quelles sont les mesures prises par l'administration pour remédier à cette différence flagrante ? AUCUNE !

D'ailleurs, dans son rapport (sur les années 2016 à 2019), **la Chambre Régionale des Comptes a relevé que : "Si le nombre annuel d'heures supplémentaires est en diminution sur la période, son coût reste conséquent (plus d'1,1 M€ en 2019)..."**. Et que **"Par ailleurs, des agents de catégorie A(*) ont perçu de telles indemnités, alors qu'ils n'y avaient pas droit" (!) (*Soit des agents exerçant des fonctions de conception et d'encadrement)**.

A qui a profité cette manne financière ? Ces agents ont-ils été contraints de rembourser ?

Évolution des heures supplémentaires – 2016-2019

Année	Nombre d'heures	Coût (en €)
2016	81 339	1 212 766
2017	80 888	1 295 647
2018	72 178	1 173 033
2019	68 995	1 165 582
Total	303 400	4 847 028



*** Écarts de rémunération Hommes-femmes:**

Ce rapport "Égalité femmes-hommes" mentionne "qu'il convient de faire un état des lieux précis et de faire des propositions concrètes pour réduire les écarts de salaires. Une présentation sera faite en CODIR".

Cet état des lieux sera-t-il présenté aux organisations syndicales ?

En effet, le bilan social 2019 fait apparaître des écarts de rémunération SURDIMENSIONNÉS.

BILAN SOCIAL SUR L'ANNÉE 2019 :

Écarts de rémunération Hommes - Femmes en ETPR*.
(*Équivalent Temps Plein Rémunéré)

Ces différences de rémunérations ont un impact non seulement au cours de la vie active, mais également au moment de la retraite, sur le montant des pensions.



Écarts de rémunération =
Salaire brut moyen des hommes – Salaire brut moyen des femmes X 100
Salaire brut moyen des hommes

LA FSU TERRITORIALE

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart en %
FILIERE ADMINISTRATIVE	36 397	27389	24,75
Catégorie A	61 533	40 478	34,22
Catégorie B	33 188	30 028	9,52
Catégorie C	26 069	24 157	7,33
FILIERE TECHNIQUE	29 658	24 400	17,73
Catégorie A	58 975	45 379	23,05
Catégorie B	37 476	28 080	25,07
Catégorie C	27 278	24 139	11,51
FILIERE CULTURELLE	37 433	34 361	8,21
Catégorie A	43 334	42 280	2,43
Catégorie B	31 988	33 294	-4,08
Catégorie C	25 616	26 978	-5,32
FILIERE SPORTIVE	31 853	28 654	10,04
Catégorie A			
Catégorie B	31 853	28 654	10,04
Catégorie C			
FILIERE MEDICO-SOCIALE		23 873	
Catégorie A		33 500	
Catégorie B			
Catégorie C		23 299	
FILIERE POLICE MUNICIPALE	33 873	35 684	-5,35
Catégorie A			
Catégorie B	37 541	51 613	-37,48
Catégorie C	33 779	30 374	10,08
FILIERE ANIMATION	16765	11 215	33,10
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C	16765	11 215	33,10
TOTAL	30 891	26 844	13,10

<u>Contractuels sur emploi permanent</u>	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart en %
FILIERE ADMINISTRATIVE	25 266	29 694	-17,53
Catégorie A	28 347	33 357	-17,67
Catégorie B		22 147	
Catégorie C	23 134	24 733	-6,91
FILIERE TECHNIQUE	23 031	26 679	-15,84
Catégorie A	36 690		
Catégorie B	41 271	24 715	40,12
Catégorie C	19 949	27 041	-35,55
FILIERE CULTURELLE	31 048	17 237	44,48
Catégorie A	34 357	17 449	49,21
Catégorie B	26 526	17 143	35,37
Catégorie C	23 380		
FILIERE SPORTIVE	26 332	30 011	-13,97
Catégorie A			
Catégorie B	26 332		
Catégorie C		30 011	
FILIERE MEDICO-SOCIALE		28 087	
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C		28 087	
FILIERE ANIMATION	16 453	26 581	-61,56
Catégorie A			
Catégorie B	25 069	22 714	9,39
Catégorie C	12 953	27 407	-111,59
Total	25 445	24 396	4,12

* Promotions et avancements de grade :

- 2019 : 73 promotions et avancements de grade
- 2020 : 74 promotions et avancements de grade

* Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

Là aussi, on retrouve **les mêmes remarques** qu'en 2019... excepté qu'il a été ajouté que "la mise en œuvre du télétravail permettra de concilier l'activité professionnelle et obligations familiales qui restent encore l'apanage des femmes". A ce jour, le maire s'obstinant à émettre des interdictions, **AUCUNE** action concrète n'a été entreprise pour favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

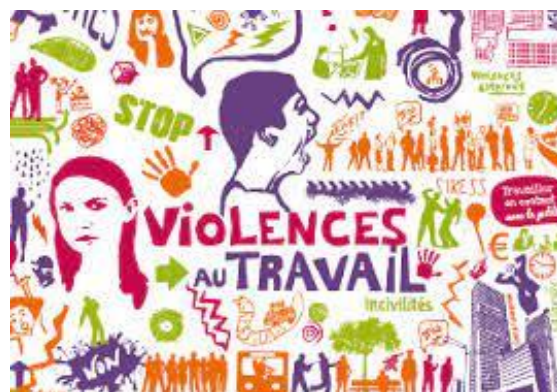
* Lutter contre les violences faites aux femmes :

Si des avancées législatives ont été acquises au niveau national ; à DOUAI, **AUCUNE mesure forte** n'a été mise en place par l'administration.

* Mesures de prévention du sexisme et du harcèlement :

Si une session de sensibilisation s'est déroulée en 2019 ; celle-ci semble totalement insuffisante.

Le rapport mentionne **qu'un registre de signalement des actes de violences sera établi et mis à disposition dans chaque direction... Ce registre de signalement des actes de violences aurait dû être mis en place depuis plus d'un an.**



* Conclusion :

Si ce rapport a le mérite d'exister, encore faut-il s'en servir ; et qu'il ne termine pas au fond d'un tiroir ! L'égalité entre les femmes et les hommes est incontournable ; elle participe au progrès social.

Pour la FSU, l'Égalité n'est pas un slogan mais une valeur qui doit se concrétiser. La cause des femmes n'est ni secondaire, ni une opération de communication. Elle exige une volonté politique, des moyens humains comme financiers mais aussi des sanctions contre tous ceux qui ne respectent pas l'égalité professionnelle.

Construire une VRAIE politique de "bien-être au travail" permet à la fois de réduire les inégalités, les risques psychosociaux, d'agir sur l'ambiance collective et sur la motivation dans le travail.

La FSU souhaite que le Maire fasse preuve d'une politique volontariste et s'empare réellement du problème. Pour remédier aux situations d'inégalité qui persistent, la FSU propose de nouveau :

+ DE PRÉCARITÉ
- DE PROTECTION
C'EST ÇA L'AVENIR ?

- De supprimer les interdictions concernant le télétravail :

- * La limitation du télétravail à 1 jour par semaine, (Au lieu de 1 à 3 jours).
- * L'interdiction de télétravailler le mercredi,
- * L'interdiction de télétravailler lors des vacances scolaires,
- * L'interdiction de télétravailler en 1/2 journée.
- * L'interdiction de télétravailler pour les agents à temps partiel à moins de 80%,
- * L'interdiction de télétravailler pour les agents à temps non complet,

- La mise en place d'un plan de résorption de la précarité prévoyant l'augmentation du temps de travail des agents à temps non complet, à hauteur d'un temps complet.

- L'application de la majoration sur les heures complémentaires, pour les agents à **temps non complet**. Le décret prévoit que l'organe délibérant de la collectivité territoriale qui recourt aux heures complémentaires **peut décider d'une majoration de leur indemnisation de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies** dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de **25 % pour les heures suivantes**.

- La mise en place d'un plan de titularisation.
- Supprimer les freins à l'avancement.
- Le remplacement des agents bénéficiant d'un temps partiel.
- De rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations (régime indemnitaire compris) et les parcours professionnels.
- La revalorisation du RIFSEEP.
- La suppression des critères d'absentéisme.
- La monétisation des jours épargnés sur leur compte épargne temps.
- L'attribution de la NBI aux agents des écoles primaires exerçant leurs fonctions dans les quartiers prioritaires. (Refusée par le Maire lors du C.T. du 28-9-2019).
- La possibilité pour le personnel communal d'accéder plus facilement à des places de crèche et/ou halte garderie.
- La concertation sur les conditions de vie au travail, prise en compte des situations et des difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail, en s'appuyant notamment sur le document unique.



**Pour être à la hauteur,
il ne manque pas
13,3 cm aux femmes**

**Mais 13,3% sur leur salaire*
à la fin du mois !**

* Ecart de rémunérations femmes-hommes dans la fonction publique, à compétence et fonction égales.

Conseil municipal le 19 Février 2021: <https://www.youtube.com/watch?v=erUobCziv5s>