

## FOCUS SUR LES SUJETIONS

A l'heure actuelle les secteurs à prédominance féminine ont des niveaux de sujétions (= diminution du temps de travail hebdomadaire compensant une pénibilité) relativement bas. Leurs sujétions sont de niveau 1 (agentes de nettoyage...), 2 (ASEM, bibliothèques..) ou de niveau 3 (Petite Enfance), quand les secteurs à prédominance masculine bénéficient de sujétions de niveaux 1 à 7 et c'est tant mieux pour ces secteurs pénibles physiquement. Mais la Ville ne reconnaît pas les pénibilités psychiques comme il se doit, et beaucoup d'agentes ne bénéficient d'aucune sujétion (une majorité des agentes administratives avec travail sur écran). Pire encore, les téléconseillères du 3975 ont perdu 4 niveaux de sujétions et les adjoint.es d'animation 2 !

L'augmentation des sujétions pour toutes et la possibilité de cumuler les sujétions sont des enjeux fondamentaux de l'actuelle négociation sur le temps de travail : en plus de récupérer l'équivalent des jours de congés perdus, ce doit être l'occasion pour les agentes d'obtenir davantage d'égalité et une meilleure reconnaissance de la pénibilité de leur travail.

## NOS REVENDICATIONS POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE

- Un budget pour la reconnaissance de nos qualifications professionnelles avec notamment l'augmentation des primes dans les secteurs à prédominance féminine, et l'augmentation nette des ratios promue/promouvable pour les agentes, afin de compenser les inégalités passées et le différentiel accumulé tout au long de la carrière
- La création d'emplois pour un meilleur service public et l'amélioration des conditions de travail, comme le réclament les grèves en cours dans les secteurs du travail social (+de 140 postes vacants !) et de l'animation, petite enfance...
- L'augmentation des sujétions pour toutes pour reconnaître les pénibilités, notamment une meilleure prise en compte de la santé physique et psychique des agentes, et la reconnaissance de certaines affections psychiques comme des accidents du travail et maladies professionnelles
- La fin de la précarité par la titularisation et la CDIisation
- La rupture des marchés avec des sociétés sous-traitantes qui exploitent et maltraitent leurs salariées, et la remunicipalisation des agent.es de nettoyage
- Le remplacement et l'accompagnement des congés maternités, une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle
- L'aménagement de poste et temps de travail pour réduire l'impact de règles douloureuses
- Un véritable plan de prévention contre les violences sexistes et sexuelles que subissent les femmes au travail
- Des vestiaires non mixtes

## POUR NOTRE SANTÉ ET NOS SALAIRES, TOUT.ES ENSEMBLE LE 8 MARS !

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, retrouvons-nous, mettons-nous en grève, manifestons et revendiquons l'obtention d'une égalité réelle!

RÉUNION D'INFORMATION  
INTERSYNDICALE VILLE DE PARIS  
9-12H  
ET  
MANIFESTATION NATIONALE  
14H GARE DU NORD



ENGAGÉ-ES  
POUR LES  
DROITS DES  
FEMMES  
**Rejoignez-nous !**  
contact : [feministesupap@gmail.com](mailto:feministesupap@gmail.com)

## Des risques pour la santé non reconnus

Les pénibilités propres aux métiers à prédominance féminine ne sont pas assez reconnues. Dans les crèches, les écoles, les bibliothèques, le secteur médico-social... les professionnelles sont exposées à des risques pour leur santé tels que le bruit, le port de charge, les gestes répétitifs entraînant des TMS (troubles musculo-squelettiques...), la charge mentale, la charge émotionnelle (relations avec les familles, situation d'accueil physique et téléphonique stressantes)... Autant de problèmes qui sont sous-évalués, sans parler de l'absence de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies engendrées.

En première ligne pendant la crise sanitaire, un grand nombre d'agentes connaissent une souffrance au travail redoublée. Elles subissent les risques psycho sociaux (surcharge de travail, exigence émotionnelle, qualité du travail empêchée..) et elles sont les premières victimes du burn out, du harcèlement moral et bien sûr des agressions sexuelles qui touchent tous les secteurs. Souvent niées, faisant l'objet d'enquêtes bâclées, les violences sexuelles ne sont toujours pas reconnues en accident du travail comme elles le devraient.

Les questions de santé spécifiquement féminines sont encore trop souvent traitées avec négligence, voire brutalité : les pressions des encadrant-es pour que les femmes renoncent à l'heure de grossesse à laquelle elles ont droit sont monnaie courante, les douleurs menstruelles ne sont pas reconnues voire font l'objet de commentaires sexistes, les congés maternité ne se déroulent pas dans la sérénité (non-remplacement, remarques déplacées, retour qui se passe mal...)

## Des inégalités salariales criantes 1/2

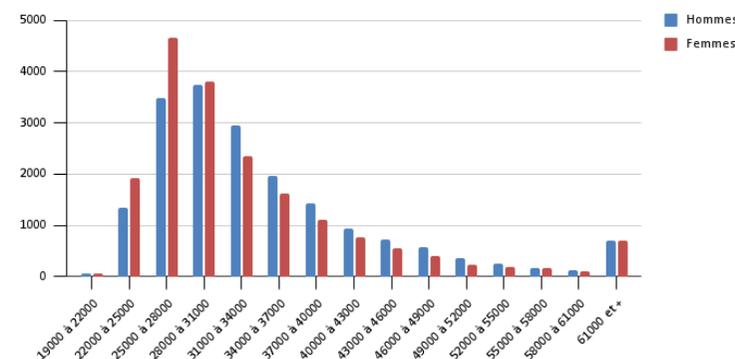
Dans son dernier bilan social, la Ville souligne que la différence salariale femmes/hommes est « que » de 6%. D'une part il n'y a pas de quoi se féliciter d'un taux encore si élevé, d'autre part, cette approche globale invisibilise de très nombreuses injustices :

Ce chiffre est sous-évalué car il ne prend pas en compte les salaires de misère de + de 10 000 vacataires, dont beaucoup de femmes, qu'elle emploie. Il laisse aussi dans l'ombre les employées des sociétés sous-traitantes (sociétés de ménage, etc) qui travaillent dans des conditions indignes (horaires invivables, contrats illégaux, harcèlement...) sur lesquelles la Ville ferme les yeux, les près de 800 assistantes maternelles et les 500 assistantes familiales mal payées et...le temps partiel.

## Des inégalités salariales criantes 2/2

Les secteurs à prédominance féminine sont parmi ceux qui ont le régime indemnitaire (niveau des primes) le plus bas, et le récent protocole de revalorisation RIFSEEP n'a fait qu'augmenter légèrement ces primes sans corriger les inégalités. De façon générale, les agentes parisiennes touchent moins de primes que les agents.

Rémunération brute annuelle à temps plein à la ville de Paris.



Comme nous le voyons dans le graphique ci-dessus, parmi les personnes à temps plein à la Ville de Paris, il y a systématiquement plus de femmes que d'hommes rémunérées entre 19 000 et 31 000 euros brut et systématiquement plus d'hommes rémunérés de 31 000 à 61 000.

De manière générale, le salaire net moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 200 à 300 euros mensuels.