



SECTION CNT ELISEE RECLUS

DOCUMENT DE TRAVAIL SUR L'EGALITE
ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS LA
COLLECTIVITE DE GRANDE-SYNTHE

19 JUILLET 2018

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, celui-ci étant nécessaire pour faire voter la délibération sur le budget.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport. Celui-ci doit permettre de documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité et sur le territoire ; recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation) ; et enfin, fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les inégalités.

Après avoir contacté le service DRH en mai 2018 pour consulter ce rapport, la section CNT Élisée Reclus s'est aperçu qu'il était inexistant : **concernant la politique interne**, seuls quelques tableaux statistiques ont été réalisés, et ne permettent en aucun cas d'établir un diagnostic complet, et encore moins de tirer des enseignements et d'envisager des pistes d'actions.

La section CNT Élisée Reclus s'alarme du peu d'engagement de la collectivité sur la question des droits des femmes et sur l'égalité, et propose plusieurs pistes d'actions pour pallier ces manquements. Si certaines de ces idées proviennent d'une réflexion interne menée par notre syndicat, d'autres s'inspirent largement du guide pratique réalisé pour les collectivités par le Centre Hubertine Auclert intitulé "*Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes*".

1. MOBILISER DES MOYENS HUMAINS POUR REALISER LE RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Le Centre Hubertine Auclert rappelle dans son guide pratique pour les collectivités que *«la mise en oeuvre d'un plan d'action égalité femmes-hommes requiert en moyenne l'investissement d'une personne à temps plein au sein des services» (p.35).*

Aujourd'hui, il s'avère que ce poste est inexistant dans la collectivité. Une agente du service RH est bien mobilisée sur la partie du rapport consacrée à l'égalité professionnelle mais il n'y a aucun.e agent.e référent.e dans notre administration sur la politique d'égalité femmes/hommes.

Une personne formée sur cette thématique, maîtrisant des concepts nouveaux et un vocabulaire précis (sur les notions de genre, les discriminations, les violences sexuelles, le féminisme, ou le droit des femmes) serait nécessaire pour faire valoir les droits des femmes dans notre collectivité.

Cette personne référente pourrait être également un appui pour l'agente du service RH travaillant sur la partie du rapport consacrée à l'égalité professionnelle, qui elle-même – si

ce n'est pas déjà le cas – pourrait bénéficier d'une formation théorique sur les thématiques citées plus haut, ainsi qu'une formation technique (méthodologie de la rédaction du rapport consacrée à l'égalité professionnelle). En plus du CNFPT, de nombreuses structures associatives proposent ce type de formation comme l'Association Européenne contre les violences faites aux femmes au travail¹ ou encore le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles².

2. ACTIONS DE PREVENTION ET DE PROTECTION POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES FAITES AUX FEMMES ET CONTRE LE SEXISME.

Une enquête «*Violences et rapport de genre*» publié en 2016 par l'Institut National d'études démographiques (INED) estime que chaque année, 600.000 femmes sont touchées par des violences sexuelles. Une autre enquête réalisée en juin 2014 par le Défenseur des Droits affirme que 20% des femmes actives ont été victimes de harcèlement sexuel et que 30% n'en ont jamais parlé.

La libération de la parole des femmes sur les réseaux sociaux pour dénoncer ces violences sexuelles, nous rappelle que toutes les sphères de la société sont concernées par celles-ci : universités, partis politiques, syndicats, lieux de travail, sphère familiale, sont autant d'endroits où les femmes peuvent subir la violence patriarcale.

Même si aucune enquête d'ampleur nationale n'a été menée sur le sujet, nous savons que la fonction publique et des collectivités territoriales comme Grande-Synthe n'échappent malheureusement pas à ces violences sexuelles.

Malgré ce constat, nous déplorons qu'aucune action de prévention contre les violences sexuelles dans la fonction publique n'ait été réalisée par l'administration locale. Or, celle-ci est tenue de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose de «*planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent [...] les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1125-1 et L.1153-1*»

Nous demandons alors que les agent.e.s titulaires et contractuel.les, l'ensemble du personnel de direction et les élu.e.s, bénéficient d'un temps de formation conséquent sur la prévention et la protection contre les violences sexuelles et le sexisme. L'Association Européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) ou encore le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF) sont là encore des associations féministes permettant d'offrir une formation complète.

Dans le même sens, la section CNT Elisée Reclus demande à l'administration locale l'autorisation de pouvoir organiser, comme le permet l'article 5 du décret n°85 397 du 3 avril 1985 concernant l'exercice du droit syndical, une réunion d'information pour les agent.e.s de la collectivité sur les violences patriarcales, ainsi que sur les droits et ressources disponibles aux agent.e.s qui y sont confronté.e.s.

1 <http://www.avft.org/>

2 CNIDFF <http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

Il serait également pertinent que l'administration, le CHSCT et l'ensemble des syndicats de la collectivité défendant les droits des femmes, travaillent ensemble pour :

- élaborer une note de service qui précise les démarches à suivre si un cas de sexisme, d'harcèlement sexuel, d'agression sexuelle ou de viol survient ;
- réaliser une plaquette interne distribuée à chaque agent.e pour rappeler la loi, le cadre de protection dans la fonction publique contre les violences et le harcèlement, les droits et démarches à suivre en cas de violences sexuelles et sexistes ;
- garantir aux victimes un soutien sans faille de l'administration. Si nécessaire, proposer une aide à leur maintien et à leur retour dans l'emploi. Garantir également la protection de leur plainte ou témoignage.

3. ACTIONS DE LUTTE CONTRE LA PRECARITE DES FEMMES ET GARANTISSANT L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

Comme le rappelle le document réalisé par le Centre Hubert Auclert, le statut de fonctionnaire ne protège pas totalement des inégalités salariales. En 2012, l'écart de salaire net mensuel entre une femme et un homme travaillant dans la FPT est de 10,3% contre 19,2% dans le privé. Les différences de salaires sont à mettre sur le compte de plusieurs facteurs :

- la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle à partir d'un certain niveau de responsabilité ;
- la non-mixité des filières, celles dites plus "féminisées" (sociale, médico-sociale, et administrative) étant très fréquemment moins bien rémunérées ;
- l'inégale répartition entre les sexes du travail domestique gratuit (tâches ménagères, éducation des enfants) qui explique, en partie, le recours important des femmes au temps partiel

Dans les différentes statistiques présentées par le service DRH sur l'égalité professionnelle, nous ne trouvons aucun indicateur sur les écarts de salaire selon la catégorie, le statut, et le sexe. Et nous n'avons pas trouvé de données permettant de mesurer l'impact des primes sur ces écarts.

Sans données statistiques, il est impossible d'établir un diagnostic interne sur l'égalité salariale et de définir des orientations qui permettent de corriger les inégalités relevées. Pour une réelle égalité femmes-hommes dans notre collectivité, il est urgent de s'attaquer à cette question dans le rapport 2019.

Il est nécessaire de rappeler ici que les femmes précaires ont plus de risques d'être exposées à la coercition économique, qui se définit comme « *le fait de profiter d'une personne dans le besoin pour obtenir un acte sexuel* ³ ».

Pour ces femmes, cela peut se traduire dans le monde professionnel par du chantage (à l'embauche, à la promotion, à l'augmentation de salaire, etc) ou des menaces de

3 Noémie Renard, *En finir avec la culture du viol*, Les Petits Matins, 2018, p.119

représailles (licenciement, mise au placard, etc), réalisés par des hommes, en vue d'obtenir des actes sexuels.

Lutter contre la discrimination professionnelle et la précarité des femmes, en plus de leur procurer plus d'autonomie financière, participe à réduire le risque qu'elles soient exposées à une forme de coercition économique.

Par rapport à cette analyse, la section CNT Élisée Reclus demande donc :

- de mesurer l'inégalité salariale au sein de la collectivité de Grande-Synthe pour envisager des mesures correctives ;
- de développer des mesures de soutien à la parentalité ; d'encourager la prise du congé paternité et du temps partiel pour la naissance et l'adoption d'un enfant chez les hommes ;
- de favoriser les initiatives de développement professionnel (formations) et un accès égal à toutes les fonctions au sein de l'administration ;
- de titulariser tous.tes les contractuel.les, sachant que près de 68% des non-titulaires de la collectivité de Grande-Synthe sont des femmes.

4. DES OUTILS DE DIAGNOSTIC POUR RECUEILLIR LA PAROLE DES TRAVAILLEUSES

Pour établir un diagnostic interne sur l'égalité femmes-hommes, s'il est primordial d'obtenir des données quantitatives sur les inégalités existant dans la collectivité, il est important également de produire des données qualitatives sur cette question, or celles-ci sont totalement absentes du rapport sur l'égalité professionnelle présenté par l'administration locale.

Premièrement, l'administration, le CHSCT, et tous les syndicats souhaitant travailler sur la question, pourraient réfléchir à la réalisation d'un questionnaire destiné à tous.tes les agent.e.s de la collectivité pour évaluer la situation interne en terme d'égalité femmes-hommes. Il serait intéressant de leur demander ce qu'ils.elles souhaiteraient voir se mettre en place au sein de la collectivité pour améliorer les conditions de travail des femmes, et créer un environnement égalitaire et non-sexiste.

Ensuite, il nous semble pertinent de réfléchir à la création d'une instance non-mixte pour les travailleuses de la collectivité. En effet, plusieurs études démontrent que la prise de parole des femmes dans des réunions ou des assemblées publiques (sur le lieu de travail, mais aussi dans les partis politiques, syndicats, etc) est freinée par la tendance qu'ont les hommes à monopoliser ou à couper la parole. Cette tendance étant renforcée par ailleurs, lorsque les sujets abordés ont trait aux questions des droits des femmes.

Pour établir un diagnostic interne prenant réellement en compte la parole des femmes, il est donc utile de travailler à la mise en place d'un espace non-mixte, et ce pour favoriser une expression libre des femmes de la collectivité sur toutes les thématiques liées aux droits des femmes (conditions de travail, sexisme, violences sexuelles, précarité, etc).

CONCLUSION

Alors que les effectifs de notre collectivité sont majoritairement féminisés (60% du total), il est plus qu'urgent que l'administration rattrape son retard sur la question des droits des femmes. La section CNT Elisée Reclus veillera à ce que la collectivité respecte la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment pour la rédaction de la partie du rapport concernant la politique interne d'égalité femmes-hommes.

Nous espérons donc que le prochain rapport qui sera présenté au conseil municipal en 2019, préalablement au débat d'orientation budgétaire, sera conforme aux prescriptions réglementaires tels qu'elles sont définies dans le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

La section CNT Elisée Reclus reste à la disposition de l'administration pour travailler sur les différents points qui ont été abordés dans ce document , ou pour d'autres projets de travail concernant la question des droits des femmes.

**SECTION CNT ELISEE RECLUS
19 JUILLET 2018**