

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : réunion du premier comité de suivi

Lors du Comité technique paritaire central du 27 juin 2012, un avis favorable a été donné à la création d'un comité, ouvert aux représentants du Personnel, en charge de suivre la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le 6 février dernier, le premier comité de suivi s'est réuni sous la présidence de la secrétaire générale adjointe de la Ville de Paris. Ce fut l'occasion de rappeler les cinq axes du plan d'égalité mis en œuvre depuis 2005 : développement de la mixité des métiers, promotion d'une culture professionnelle d'égalité et de mixité, accompagnement du déroulement de carrière, favorisation de la mixité des fonctions de responsabilité et articulation des temps professionnel et privé.

Alors que la Mission analyses, prévisions et emplois (MAPE) a présenté certains indicateurs à titre d'illustrations, le Directeur des ressources humaines a précisé que tous les sujets relevant de son secteur de compétences comportent désormais une approche différenciée entre les femmes et les hommes.

L'analyse qualitative de la mise en œuvre des actions dans les directions, réalisée dans le cadre d'une mission d'assistance, par le Centre de recherches pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC), fait apparaître que **la mixité demeure toujours un objectif à atteindre**.

En effet, di l'Administration parisienne accueille 55 % de femmes, 12 directions en comptent moins de 30 % ou, à l'inverse, sont féminisées à plus de 70 %.

L'objectif de rééquilibrage est long à produire ses effets. Ainsi, seule, une fiche de poste sur cinq n'encourage pas le recrutement d'un homme ou d'une femme, par sa rédaction ou certains profils demandés... Par ailleurs, même si la mixité dans la composition des jurys ne garantit pas la mixité du recrutement, leur manque de mixité traduit le déséquilibre des corps recruteurs. Seuls, 43 % des jurys sont composés à parité.

La progression de la mixité des recrutements dans les corps à forte dominante de femmes ou d'homme est laborieuse ; seuls quelques corps voient leurs répartitions s'infléchir ; il s'agit de notamment de ceux des adjoints administratifs, des éboueurs et des chefs d'équipe du nettoyage. A titre d'exemple, au rythme actuel, il faudrait 53 ans au corps des adjoints administratifs pour passer de 20 à 27 % d'hommes et 28 ans au corps des éboueurs et chefs d'équipe du nettoyage pour passer 4 à 7 % de femmes...

Au-delà de l'égalité des droits, on constate certaines disparités. En matière de promotions, les femmes sont globalement moins promouvables que les hommes, même si le phénomène est plus net en catégorie C qu'en catégories A et B. Dès lors que la proportion d'agents promouvables dans un corps donné est directement liée à l'ancienneté des agents qui le

composent, cette situation peut s'expliquer par d'importants recrutements effectués récemment dans les corps fortement féminisés. En revanche, on constate que la situation des femmes est légèrement plus favorable que celle des hommes en terme de promotions. Quant à l'accès aux postes de responsabilité, les femmes occupent 1,5 fois moins que leurs homologues masculins un poste de niveau N-2 et deux fois moins souvent un poste de niveau N ou N-1. La mixité des responsables n'est effective que dans la moitié des directions.

Les femmes demeurent davantage soumises que les hommes aux contraintes de la vie familiale. En matière de travail à temps partiel, elles sont 6 fois, 9 fois et 10 fois plus concernées que les hommes selon qu'elles relèvent de catégorie A, B ou C. En terme de congé parental (enfants de moins de trois ans), elles en prennent 18 fois, 28 fois et 45 fois plus que les hommes selon qu'elles sont de catégorie A, B ou C. Quant aux congés pour enfant de moins de moins de huit ans, elles en prennent 10 fois, 11 fois et 12 fois plus que les hommes selon qu'elles relèvent de catégorie A, B ou C.

Ces écarts ne sont pas uniquement liés à l'organisation du travail ; ils trouvent des fondements dans l'insuffisance de service d'aide à la garde des enfants, la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes au sein de la famille, l'écart de niveaux de salaire entre conjoints,...

Deux expériences ont ensuite été présentées : l'une à la Direction des espaces verts et de l'environnement qui compte 78 % d'hommes sur un effectif d'environ 4 000 personnes, représentant 70 métiers répartis sur de nombreux sites et l'autre à la Direction du développement économique, de l'emploi et de l'enseignement supérieur qui est féminisée à hauteur de 59 % pour un effectif de 240 agents.

Ces deux exemples ont permis de voir comment on pouvait favoriser l'accès des femmes ou des hommes dans les services, en agissant sur le « vivier de recrutement », en sensibilisant les recruteurs, en créant des situations environnementales plus favorables (dotation vestimentaire, locaux sociaux féminins) et en recherchant ce qui peut être mécanisé dans les tâches.

Enfin, la responsable de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a présenté **un projet de vade-mecum du rédacteur de fiches de poste**, afin de favoriser une rédaction qui fasse disparaître tout aspect discriminante voire discriminatoire.

Réforme des rythmes scolaires : dans l'attente d'une deuxième rencontre avec le Maire de Paris

Un décret du 24 janvier 2013 fixe les nouveaux principes qui devront être mis en œuvre à la rentrée scolaire de septembre 2013 : étalement des vingt-quatre heures d'enseignement hebdomadaires sur neuf demi-journées (incluant le mercredi matin), une journée de classe d'au plus 5 heures 30, une demi-journée de classe d'un maximum de 3 heures 30 et une pause méridienne minimale d'1 heure 30.

Des activités pédagogiques complémentaires aux heures d'enseignement seront organisées en groupes restreints pour aider les écoliers rencontrant des difficultés dans leur apprentissage, accompagner le travail des autres élèves ou mettre en place une activité prévue par le projet d'école.

Un fonds exceptionnel sera institué par l'Etat pour aider les communes qui s'engageront, dès 2013, à redéployer les activités périscolaires existantes (notamment celles du mercredi matin) et à en proposer de nouvelles.

Le maire de chaque commune doit, avant la fin mars, faire part à la Direction académique des services de l'éducation nationale de son souhait éventuel de reporter la mise en place de cette réforme à la rentrée de septembre 2014.

Le maire de Paris qui va consulter les enseignants et les parents d'élèves, est personnellement favorable à la mise en œuvre de cette réforme dès la prochaine rentrée.

Alors qu'il recevait les organisations syndicales, le 4 février dernier, sur ce thème pour préciser les conditions de mise en place, l'UCP a pu exprimer sa position.

Très attentive aux conditions de travail des personnels municipaux qui vont être directement concernés par le nouveau dispositif qu'il s'agisse des personnels d'animation, des conservatoires ou des bibliothèques, l'UCP a rappelé que cela ne pouvait se faire sans y mettre les moyens humains et matériels nécessaires, non seulement en écartant tout recours au redéploiement, mais aussi en profitant de l'occasion pour créer notamment une véritable filière de l'animation.

Le maire de Paris qui s'est personnellement engagé à mener à bien la nécessaire réorganisation des activités périscolaires, a précisé le cadrage financier de sa démarche ; sans augmenter les impôts des parisiens, la Ville de Paris va participer financièrement au dispositif, en complément des crédits de l'Etat, s'orienter vers la création d'une filière périscolaire, recruter des personnels et intégrer les non titulaires dans le dispositif élargi de déprécarisation.

Un nouveau rendez-vous d'ici un mois est pris par le maire de Paris avec les organisations syndicales pour évoquer les mesures concrètes qui seront prises.

L'UCP sera particulièrement attentive au respect de ces engagements et vigilante quant aux conditions de travail qui en découleront pour les personnels municipaux et aux évolutions statutaires qui leur seront proposées.

AGOSPAP : les nouveautés de l'année 2013

Dans un cadre financier sensiblement comparable à celui de 2012, l'AGOSPAP, tenant compte de l'intérêt particulier des personnels pour certains types de prestations et de l'évolution de la durée des vacances scolaires d'automne, adapte ses offres en 2013 et les élargit à quelques nouveautés.

Ainsi, concernant **les vacances**, devant le succès rencontré par les séjours à « prix plumes », largement subventionnés, le dispositif est étendu pour les vacances d'été à une nouvelle déclinaison « campagne ». De plus, l'offre « habitat léger » est renforcée quant aux propositions d'emplacements libres pour le camping, aux séjours en mobil home tant en France qu'à l'étranger et à l'hôtellerie de plein air avec la négociation de réductions avec trois nouveaux partenaires. Par ailleurs, la programmation des séjours s'est diversifiée en s'ouvrant à de nouvelles destinations à l'étranger. Enfin, en partenariat avec l'Agence nationale des chèques de vacances, un programme « séniors en vacances » est mis en place.

Quant aux **loisirs**, si les produits qui rencontrent un grand succès, comme les tarifs préférentiels pour le cinéma, les musées, concerts, spectacles et parcs d'attractions, sont maintenus, l'offre culturelle s'est enrichie de visites guidées organisées par petits groupes pour découvrir d'une manière quelque peu différente sites et musées parisiens. De plus, des offres spéciales sont proposées à l'occasion des 20 ans de Disneyland Paris, des 25 ans du Puy-du-fou et des 50 ans de la Mer de sable.

Pour **les séjours consacrés aux juniors**, une sélection plus large a été opérée dans le cadre de l'appel d'offre ; l'amplitude des séjours proposés pour les vacances scolaires d'automne s'est adaptée à leur nouvelle durée. De courts séjours « découvertes à Paris » ont également été créés pour permettre aux enfants non seulement de profiter de la richesse culturelle de la Capitale mais aussi de les inciter à expérimenter des séjours plus longs.

Renouvellement des instances du Syndicat des secrétaires administratifs des administrations parisiennes

Le 12 février 2013, lors de l'assemblée générale du Syndicat des secrétaires administratifs des administrations parisiennes, rattaché à l'UNECT-VP, Philippe BARADAT, Catherine BERTRAM, Françoise BEYLAT, Brigitte BOURGOIS, Véronique BOZZOLO, Pascale DELCROIX-DAUBY, Moudjibou DJINADOU, Marie FOUQUOIRE, Sylvie FRYDMAN, Françoise GARNIER-BRUN, Viviane HAMMOU, William HAMMOU, Thierry LENOBLE, Chantal MILOUX, Cyril MOSSION, Catherine PASSELAIGUE, Pascal PIROLLO et Régine WAGNER ont été élus au conseil d'administration qui a désigné son bureau : Viviane HAMMOU, Présidente, Moudjibou DJINADOU, Vice-Président, Catherine PASSELAIGUE, Secrétaire générale.

<p style="text-align: center;">Union des Cadres De Paris 2bis, square Georges Lesage - 75012 Paris - Tél. : 01 43 47 80 72 -</p>
