

DROITS DES FEMMES, EGALITÉ AU TRAVAIL ENTRE FEMMES ET HOMMES, QUELLES ÉVOLUTIONS POUR LES AGENT·E·S DE LILLE – HELLEMES – LOMME ?



Quelques chiffres pour prendre la mesure du problème

A Lille-Hellemmes-Lomme, l'écart salarial est de près de 2 000 € annuels entre les femmes et les hommes titulaires. Il atteint le chiffre scandaleux de 5 862 € pour contractuel·le·s (dont 71% de femmes).

En 2020, 21 congés parentaux sur 22 étaient demandés par des femmes.

La cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement moral a enregistré 13 signalements de femmes en 2020. Ce chiffre, faussement encourageant, mérite qu'on s'y attarde. Les statistiques nationales (rapport du CSEP de 2015) permettent d'estimer à **environ 367 le nombre de collègues F qui auraient subi des violences sexistes et/ou sexuelles en cette année 2020 et ne les auront pas signalées. La parole doit se libérer !**



L'application des 1607 H : une régression sociale pour toutes et tous et d'abord pour... les femmes

L'augmentation du temps de travail et l'allongement des journées impactent l'organisation de notre quotidien.

Cela affecte notamment la question de la garde des enfants, qui est majoritairement à la charge des femmes, ce qui tend à accroître les inégalités. **Demandons des compensations/aides aux modes de garde, comme des places en crèches pour le personnel municipal !**

Discrimination dans l'application : Les cadres A à temps partiel sont exclus de la déclinaison 1 (base de 39H et compensation par 23 jours de RTT). Là aussi on sait que le temps partiel, quand il est choisi, l'est souvent pour des raisons familiales (enfants, soins d'un membre de la famille...) et concerne surtout des femmes. **Les agent·e·s concerné·e·s devraient pouvoir choisir cette déclinaison selon leurs besoins !**

Les métiers genrés : une fatalité ?

Les recrutements à LHL sont encore parfois emprunts d'idées stéréotypées, avec des métiers qui restent genrés : autour de 24 % de femmes dans les filières sportive et police municipale, 34% dans la filière technique. Et dans ces filières fortement masculinisées il arrive qu'on écarte des candidatures féminines pour « les protéger »... **Ce n'est pas acceptable. Il est temps de faire de la place à toutes et tous !**

A l'inverse les femmes représentent 99% des effectifs dans le médicosocial : ATSEM, aides-soignantes, éducatrices,... Avec des pénibilités qui dépassent celles du bâtiment : charges lourdes, travail de nuit, horaires alternants,... Dans notre collectivité 67% des congés maladies touchent les femmes qui constituent pourtant 55% des effectifs. De plus ces filières ont un déroulement de carrière souvent limité : 68% des promotions internes bénéficient aux hommes ! **Réclamons la valorisation des carrières et filières dites « féminines » et de leur régime indemnitaire.**

L'écriture inclusive ce n'est pas un détail

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes confirme - s'il en était besoin - que « ne pas pouvoir nommer le féminin, ou le faire disparaître dans un genre prétendument indifférencié, c'est organiser l'invisibilité donc l'absence des femmes dans la sphère publique. » **L'administration et les services se doivent d'accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions ; et d'user du féminin et du masculin dans les messages adressés à toutes et tous.**

ASSEMBLEE GENERALE SUR L'EGALITE PRO ouverte à tou·te·s les agent·e·s (utilisez votre droit aux heures d'info syndicale) : LUNDI 14 MARS 2022, DE 14H A 16H, SALLE DU CONSEIL PRIVE, HOTEL DE VILLE



L'UFICT est l'union fédérale des Ingénieur·e·s, Cadres, Technicien·ne·s et Agent·e·s de Maîtrise (ICTAM) de la fédération CGT des Services Publics. Les agent·e·s concerné·e·s de Lille, Hellemes et Lomme souhaitant participer aux travaux du collectif cadres de la CGT LHL peuvent nous contacter par mail à : cgtmairielillecadres@yahoo.com

Retrouvez la CGT LHL sur cgt-villedelille.com