



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

A l'attention de :

Madame Martine VASSAL
Présidente
d'Aix-Marseille-Provence Métropole
Le Pharo
58, boulevard Charles Livon
13007 MARSEILLE

Marseille, le 6 mars 2024

Madame la Présidente,

Nous vous savons impliquée chaque année pour la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.

Une société sans égalité contrevient au principe démocratique de la constitution et en toute logique, un établissement public comme la Métropole se doit d'être moteur et de mettre en œuvre en son sein ce qui est nécessaire pour une application stricte de ce droit.

La Métropole Aix-Marseille-Provence tend d'ailleurs, lors de cette journée du 8 mars, à diffuser cette culture de l'égalité.

Toutefois, force est de constater qu'à la lecture des indicateurs internes de la Métropole (RSU 2022, par exemple), le taux de féminisation de la métropole Aix-Marseille-Provence (33.06%) pour l'emploi permanent, est bien inférieur à celui observé dans la fonction publique territoriale en général. En effet, selon les données publiées par la FNCDG, le taux de féminisation dans l'ensemble des collectivités territoriales se situe autour des 61%.

Si dans la globalité, l'effectif féminin est sous représenté, les femmes sont pourtant majoritairement présentes dans la catégorie des encadrants puisqu'elles qu'elles représentent respectivement :



LA FSU TERRITORIALE 13

■ ■ ■ ■ ■ **SECTION METROPOLE**

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

- 57.9 % de la catégorie A soit 788 agents
- 53.9 % de la catégorie B soit 438 agents

Néanmoins, la présence importante des femmes parmi les cadres est à pondérer, la féminisation diminuant avec le niveau de responsabilité. Ainsi le taux pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 29.52% de la catégorie A +

Ce qui aboutira mathématiquement à des pensions de retraites inférieures pour ces agents publics.

Au regard des statistiques nationales, si des mesures corrigent peu à peu ces inégalités, une réelle égalité salariale entre agents publics n'advient pas avant... 2123 !

La Métropole doit s'inscrire dans une démarche visible et forte contre ces inégalités entre agents publics.

Il s'agit d'inégalité salariale certes, mais pas que....

Rappelons qu'en France, selon un sondage IFOP en date de 2022 :

- 1 femme sur 2 entre 15 ans et 49 ans est concernée par des règles douloureuses, soit 7 millions de femmes (la Métropole en 2022 comptait 2552 dont 1405 entre 18 et 49 ans, soit potentiellement, 702 femmes impactées).
- 65 % des femmes ont rencontré des difficultés liées à leurs règles au travail,
35 % confirment que leurs douleurs menstruelles ont un impact négatif sur leur travail,
- 44 % des femmes ont déjà manqué le travail en raison des menstruations.

Ce sujet ne doit pas être un tabou dans notre établissement et doit être pris en compte par des actions et mesures concrètes. Le 15 février dernier, la proposition de loi du groupe socialiste visant à instaurer un congé menstruel a été rejetée au Sénat. Cette proposition visait à permettre aux femmes atteintes de dysménorrhée – des règles douloureuses et invalidantes – (dont l'endométriose fait partie, désormais reconnue sur la liste des ALD) d'avoir recours à un congé menstruel de 2 jours/mois.



LA FSU TERRITORIALE 13

■ ■ ■ ■ ■ SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

En 2023, trois autres propositions de loi similaires ont connu le même sort. Ces douleurs invisibilisées touchent la santé physique et mentale de la moitié des femmes.

Privées de la reconnaissance de leur souffrance, elles travaillent sans bénéficier d'aucun aménagement. Un collectif de maires en parallèle appelle à son adoption, "pour avancer vers l'égalité réelle".

Si cette proposition de loi a été rejetée par une assemblée composée majoritairement d'hommes, au niveau local, plusieurs communes comme Grenoble, Strasbourg, Lyon ou encore Arras l'ont pourtant déjà mise en place. La mairie de Saint-Ouen le propose à ses employées depuis mars 2023. La mesure a aussi été adoptée l'année dernière en Espagne et au Japon en... 1947.

Pourquoi une telle proposition ?

De fait, à partir d'aujourd'hui, nous vous appelons à "*changer les règles*" et à ce titre, Madame La Présidente, vous avez les cartes en main pour permettre à 50% des agents de la Métropole d'être soutenues.

Parce que les femmes avec des règles invalidantes doivent prendre des congés maladie chaque mois, avec un jour de carence (elles sont donc pénalisées et moins payées).

Parce que ce dispositif a d'ores et déjà été adopté dans un certain nombre de pays où il est possible d'avoir un congé en cas de "règles incapacitantes", avec un certificat médical, mais aussi dans certaines entreprises et collectivités françaises, et que c'est un succès.

Le problème, c'est surtout que les règles des femmes restent un tabou, et un non-sujet politique. Pour l'instant, les personnes qui ont rejeté cette loi n'ont pas proposé d'alternative pour résoudre ce problème majeur de société.

C'est pourquoi, Madame La Présidente, nous appelons dès aujourd'hui à "*changer les règles*" en permettant à 50% des agents de la Métropole d'être entendues et soutenues.



LA FSU TERRITORIALE 13

■ ■ ■ ■ ■ SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

Dans le même temps, une autre proposition de loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction publique a, quant à elle, été adoptée par le Parlement... et on ne peut que s'en féliciter !

Elle porte à 50 % le taux obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Il s'agit d'un outil visant à mesurer de façon objective les écarts de rémunérations et de situations entre les femmes et les hommes, et en fonction du résultat de mettre en évidence les points de progression qui imposent à l'employeur de prendre des mesures correctrices afin de diminuer ces écarts.

Au sein de la Métropole comme au sein de la société française, un plafond de verre semble bloquer la situation de femmes ...

Il ne s'explique pas seulement par une discrimination active, en effet un certain nombre d'études mettent en avant des facteurs psychologiques liés aux poids des stéréotypes et des normes. Par exemple, l'ambition et la compétitivité valorisées dans les carrières apparaissent comme des qualités masculines ou encore le charisme, la combativité, le pouvoir, l'autorité..., sont associés implicitement aux hommes et peu aux femmes. Ces stéréotypes auraient un impact à la fois sur le recrutement mais aussi en amont, sur les choix que font les femmes qui les auraient intériorisés et qui expliqueraient une moindre ambition professionnelle, une moindre combativité et une moindre confiance en elles.

En prenant en considération ces données, la Métropole peut décider d'agir en valorisant les parcours : vous êtes vous-même une preuve de la réussite des femmes à des postes à responsabilité.

En conjuguant choix contraignants pour établir une stricte égalité et en narrant la réussite des femmes dans des domaines très variés au sein de notre administration, le plafond de verre peut progressivement disparaître.

Il est désormais prévu que les administrations concernées devront publier chaque année des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces chiffres seront également rendus publics sur le portail de la Fonction publique. S'ils sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible.



LA FSU TERRITORIALE 13

■ ■ ■ ■ ■ SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale).

L'index égalité s'appliquera dès la fin de l'année 2023 pour les administrations de l'État et d'ici à l'automne 2024 pour la Fonction publique territoriale.

La Fonction publique s'engage ainsi pour l'égalité réelle et c'est un bon signal pour tous les agents publics.

En tant qu'employeur public, la Métropole a un devoir d'exemplarité et doit pouvoir mener une politique salariale réellement égalitaire.

Elle doit pouvoir mettre en œuvre des actions concrètes pour soutenir une part non négligeable de ses forces vives.

Nous vous savons sensible la défense des droits des femmes et on constate que la Métropole avance peu à peu vers plus d'équité entre les agents. On citera notamment la mise en place d'une commission sur les violences sexistes. Toutefois, on pourra regretter qu'en la matière, la Métropole ne fasse qu'appliquer stricto sensu ses obligations, sans s'inscrire dans une démarche pro-active de mise en place d'une véritable politique salariale égalitaire.

Le caractère systémique de l'inégalité salariale a des racines profondes et impose une approche bien plus ferme et déterminée afin de parvenir à rééquilibrer la situation.

La FSU entend y prendre toute sa part et vous propose la mise en œuvre d'actions concrètes pour tendre à une égalité réelle au sein de la Métropole, telles que par exemple :

- **La féminisation des locaux** : mettre en œuvre des actions/dispositifs réels favorisant la mixité des métiers : cela participerait aussi à atténuer les problématiques de recrutement de la Métropole en renforçant l'attractivité de notre établissement au travers de la féminisation des locaux. Par exemple, dans les secteurs de la Collecte et de la Propreté : douches, vestiaires... Cela a d'ailleurs fait l'objet de remarques de la part de l'ensemble des organisations syndicales lors des visites de locaux dans le cadre de la F3SCT en 2022 et 2023 ;



LA FSU TERRITORIALE 13

■ ■ ■ ■ ■ SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

- **La réorganisation du temps travail après 17h** : rendre exceptionnelles les réunions à compter de 17h ou 17h30 : les femmes portent encore trop souvent la charge familiale sur leurs épaules et, pour beaucoup, ne peuvent être à la fois à la sortie des écoles et en réunion au travail. Ainsi, vous permettriez de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale par une meilleure organisation du temps de travail ;
- **Instaurer le droit à un télétravail menstruel** (ou amender le télétravail santé ?) : amender le règlement intérieur relatif au télétravail serait pertinent : à défaut de mettre en place un congé menstruel, faute de vote parlementaire, un télétravail menstruel permettrait aux femmes souffrantes de ne pas être pénalisées dans leur activité professionnelle et financièrement (jour de carence lié aux arrêts maladies). Il s'agit là d'un facteur d'exclusion sociale car il n'est pas ou peu pris en compte par la société et le corps médical. La Métropole peut y remédier partiellement sur son périmètre en attendant un vote national et par là, vous favoriserez la situation économique d'une part non négligeable des agentes de la Métropole.
- **L'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites** : nous vous sollicitons pour que la Métropole acte l'installation de distributeurs de protections périodiques gratuites dans ses locaux. Par ce biais, elle permettrait de gommer une inégalité qui impose aux femmes de financer leurs protections périodiques mensuelles, qui en période d'inflation les pénalise. Si vous ne pouvez intervenir sur l'augmentation du point d'indice des agents métropolitains pour une meilleure rémunération, vous pouvez ainsi choisir de soutenir le pouvoir d'achat des agentes métropolitaines (peut-être envisager un partenariat avec un fournisseur ?).
- **La mise en place dès septembre 2024 de tables rondes sur l'index Femmes-Hommes** tel que le prévoit la loi : nous souhaitons que des indicateurs mais également un calendrier d'actions soient proposés par l'administration dès septembre 2024 et qu'un travail renforcé avec les organisations syndicales soit impulsé. Cette thématique doit avoir une



LA FSU TERRITORIALE 13

SECTION METROPOLE

22, place Victor Gélou - 13002 Marseille

Tél : 06.42.72.98.85

fsu.territoriale@ampmetropole.fr

place à part entière dans le dialogue social, au même titre que la Prestation Sociale Complémentaire ou la refonte de la part ISFE dans le RIFSEEP.

- **La semaine en 4 jours (sans réduction de salaire)** : cette organisation du temps de travail est un vecteur d'égalité Femmes-Hommes. Les emplois à temps partiel restent majoritairement occupés par des femmes qui portent en grande partie la charge familiale et elles le « payent » cher. Outre un salaire inférieur aux hommes durant leur carrière, la retraite se traduit par une perte sur le montant de la pension (en moyenne 40% inférieure à celle des hommes) et un statut plus précaire. La semaine en 4 jours en temps plein est un élément essentiel pour limiter cet écart.

Cette problématique systémique, culturelle et sociétale des droits des femmes ne s'arrête pas le 8 mars. La FSU attend que la Métropole Aix-Marseille-Provence soit représentative au quotidien d'une société juste, démocratique et égalitaire en soutenant les droits fondamentaux de ses agents publics. De par le rayonnement géographique, économique, politique ... de la Métropole, ce serait un signal fort, positif et encourageant que d'être reconnue comme un établissement à l'avant-garde de la lutte pour l'égalité des droits de ses agents publics, en adéquation avec le code de la Fonction Publique et la Constitution française.

Nous vous invitons donc à agir dans ce sens et souhaitons que notre courrier trouve un écho favorable et enthousiaste auprès de vous.

La FSU vous remercie par avance de toute l'attention que vous porterez à sa requête et vous prie de croire, Madame la Présidente, à l'assurance de sa parfaite considération.

Serge Tavano
Secrétaire Général