

# Il est temps de revaloriser les filières à prédominance féminine dans la Fonction publique territoriale !

Heureusement que la cause des femmes, et en particulier l'égalité professionnelle femmes-hommes, est une priorité du quinquennat d'Emmanuel Macron...

57 millions en moins pour les associations qui assistent les femmes dans leurs combats pour leurs droits. 30 femmes assassinées depuis janvier 2019. Les chiffres parlent d'eux-mêmes !

Dans la Fonction publique territoriale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes reste de 17,5 %. Les non-titulaires représentent 67,1 % de femmes qui occupent aussi 82,3% des temps partiels et/ou temps non complet imposés.

Les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés pour l'unique raison que les compétences demandées pour exercer ces métiers seraient en partie innées pour la gent féminine. Ce raisonnement patriarcal a engendré la construction de missions,

sanctionnées par un diplôme après des années d'études, comme les éducatrices de jeunes enfants qui sont en catégorie A, moins rémunérées que des métiers techniques conditionnés à un CAP.

Dans la Fonction publique territoriale, nous trouvons de multiples exemples de cette réalité. Revaloriser les emplois à prédominance féminine nécessite une remise à plat des définitions des fonctions et des emplois repères retenus dans les répertoires des emplois et métiers. Il s'agit d'analyser les critères utilisés dans ces répertoires et de faire apparaître ce qui, derrière une apparente neutralité, contribue à minorer le poids des compétences réellement mises en œuvre. Il s'agit aussi d'appliquer le principe

« un traitement égal pour un travail de valeur égale ». Cela permettra une reconnaissance de toutes les qualifications des emplois à prédominance féminine. Et changeront les représentations que chacun-e de nous a des missions dévolues aux hommes et aux femmes.

Concrètement une ATSEM a un diplôme, de l'expérience, elle a acquis des compétences et devrait avoir un

déroulement de carrière. En fait, leur quotidien est difficile : manque de moyens humains et matériels, surcharge de travail, «coincée» entre deux hiérarchies... Oubliées pour les formations ou le déroulement de carrière, elles subissent de fortes pressions pour ne pas faire grève et se taire sur la dégradation de leurs conditions de travail sinon leur cheffe de service les change d'affectation.

Exemple à Pantin, quand, après 43 ans de service comme «faisant fonction» d'ATSEM sans aucune reconnaissance salariale,

après des accidents de service, arrêts maladie, puis médailles d'honneur du travail pour ses vingt et trente ans d'ancienneté, après une carrière avec de bonnes évaluations, une collègue a demandé un avancement de grade avant de partir en retraite, mais la réponse a été négative ! Elle reste au 1<sup>er</sup> grade, car PPCR, loi passée en force par le gouvernement précédent, la maintient au même grade. Elle a décidé d'aller en justice s'il le faut.

Nos collègues auxiliaires de vie sociale ou aides-soignantes qui ont vu leur journée de travail augmentée et morcelée, que l'on oblige à maltraiter des usagers à travers l'organisation du travail, puisqu'elles ne disposent dans les EHPAD comme à domicile que de quinze minutes avec chacun, sont tellement usées que certaines n'arrivent pas jusqu'à la retraite.

Depuis que les stratégies managériales du privé, qui ont eu pour conséquences de nombreux suicides chez France Telecom, Orange, La Poste, Renault, sont entrées dans le public, le nombre d'agents en souffrance n'a cessé de progresser. Lutter contre l'absentéisme, le nouveau credo des directeurs généraux, sans jamais remettre en question l'organisation du travail est une ineptie complète. Les femmes encore une fois sont en première ligne sur tous les fronts : si elles sont absentes pour maternité, ou pour enfants malades, elles sont souvent mal vues à la fois par la hiérarchie et par les collègues qui endossent la surcharge de travail.

Malgré les protocoles d'accord sur la santé au travail et les risques psychosociaux, les politiques d'austérité et de rentabilité menées à la hache dans les services publics aggravent la souffrance des agents, que la doctrine libérale rend responsable de tout, et les conditions de travail. Tout ce qui est présenté comme amélioration de la qualité de vie au travail n'en est dans la réalité qu'au stade de l'affichage, quand l'administration ne prend pas en compte le lien vie professionnelle - vie personnelle, ne reconnaît pas les agressions sexistes ou différencie le traitement qui en est fait selon les personnes et leur position.

La prochaine loi de « Transformation de la fonction publique » n'apporte presque aucune amélioration pour les droits des femmes et aggrave même la situation ! L'index (copié du privé) qui doit servir d'outil pour améliorer l'égalité salariale (avec cinq critères à respecter) est bien en dessous des revendications portées par la CGT pour gagner de véritables obligations d'actions et de moyens dans la territoriale. Par ailleurs l'obligation de sanctions n'est pas retenue. Le projet de supprimer 120000 postes supplémentaires n'augure pas non plus d'améliorations, bien au contraire !

**Seuls un rapport de forces important et la solidarité entre collègues et surtout vis-à-vis des plus fragiles, souvent des femmes, pourront faire bouger les lignes !**



© DR