

## Défendre l'égalité, tant qu'il le faudra !

Un véritable chemin vers l'égalité a déjà été parcouru depuis les années 70, mais la réduction des inégalités s'est considérablement ralentie et stagne depuis la fin des années 90, en dépit d'un impressionnant arsenal législatif. Peut-être que toi qui lis ces lignes et qui ne pensais pas vraiment être un(e) féministe tu réalises que « féministe » n'est pas un synonyme pour « femme dragon qui veut brûler les hommes ». Les féministes, ce sont toutes ces personnes qui pensent que les hommes et les femmes sont égaux et méritent un respect égal, qui pensent que les hommes et les femmes peuvent travailler ensemble en toute confiance, dans la joie et l'allégresse (YOUPI).

L'égalité c'est un joli mot, qu'à la FSU Mel nous voulons faire vivre pour nous, pour toi, pour nos fils quelles que soient leurs différences et pour nos filles, parce qu'elles sont ou seront des femmes.

Tu vois, il est possible de faire prendre conscience aux autres que le féminisme n'est pas un gros mot mais un grand mot !

En route vers l'égalité...

Au quotidien, en Comité Technique, au CHSCT, avec la FSU Mel les droits des femmes aussi c'est tous les jours !

[syndicat\\_fsu@lillemetropole.fr](mailto:syndicat_fsu@lillemetropole.fr)  
03.20.21.31.44



## les nouvelles obligations de la loi du 4 août 2014

Le Président doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité femmes-hommes à la Mel, les politiques qu'elle mène sur son territoire ainsi que les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La Mel doit s'engager, dans un objectif d'égalité dans une dizaine de domaines d'action : lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité, lutte contre la précarité des femmes, égalité professionnelle et salariale, mixité dans les métiers...

La Mel pourrait commencer par respecter les engagements pris le 8 mars 2013 dans le cadre de la charte européenne pour l'égalité femmes hommes.

Ne pas organiser de réunion, le mercredi ? ni après 17 h ?

Instaurer un droit à la déconnexion ?

Délivrer un message fort contre le présentisme inefficace pour la collectivité et dramatique pour l'équilibre vie professionnelle/vie famille ?

Vous avez dit exemplarité ?



à la Mel

# Spécial 8 mars

## Journée des femmes, de la femme ? De leurs droits ?

Un peu d'histoire...

C'est à Copenhague en 1910, lors de la 2ème conférence internationale des femmes socialistes, que l'allemande Clara Zetkin, soutenue par son amie Rosa Luxembourg, propose d'organiser une Journée dédiée aux femmes en vue de servir le droit de vote des femmes.

En 1921, à la Conférence internationale des femmes communistes, on parle du 8 mars comme date pour la Journée Internationale des femmes.

En 1977, la résolution 32/142 de l'ONU, invite les pays à proclamer un jour de l'année Journée des Nations unies pour les droits de la femme et la paix internationale. Ce n'est plus des femmes, mais de la femme dont il est question et la journée ne lui est pas dédiée à elle, mais à ses droits.

Auparavant, l'ONU avait proclamé une année internationale de la femme en 1975, prolongée en décennie de la femme. Il faut noter que cette résolution, proposée par les pays communistes, n'avait pas été votée par les pays occidentaux.

En France, c'est sur proposition de la ministre des Droits de la femme Yvette Roudy, que le conseil des ministres du 20 janvier 1982 décide qu'une journée des femmes sera célébrée le 8 mars.



## Thème 2016 : Franchissons le pas pour l'égalité des sexes

L'Organisation des Nations Unies (ONU) définit chaque année une thématique différente pour la « Journée internationale de la femme ». Pour 2016, les Nations Unies ont choisi pour thème : « **Planète 50-50 d'ici 2030 : Franchissons le pas pour l'égalité des sexes** ».

En résumé :  
La journée de la femme, c'est macho et commercial !  
La journée des femmes, c'est féministe.  
La journée de lutte pour les droits des femmes, c'est super militant féministe.  
La journée des droits des femmes, c'est gouvernemental de gauche.

LA FSU TERRITORIALE



contact@snuter-fsu.fr www.snuter-fsu.fr



264 Ingénieurs  
135 ingénieures

277 Techniciens territoriaux  
53 techniciennes

47 adjoints administratifs  
321 adjointes

Des passerelles existent entre filière administrative et technique, notre administration refuse de les utiliser.

Sur les 172 agents a temps partiel 156 sont des femmes

FAIS PAS  
GENRE

à la Mel

\*source-bilan social 2014

## Et si on parlait d'in-égalité...

En matière d'égalité femmes/hommes, la fonction publique territoriale n'est pas mieux lotie que le reste du monde professionnel : selon la dernière étude de l'Observatoire de la FPT, si les femmes sont très majoritaires dans la fonction publique territoriale (60 % des emplois permanents), le taux de féminisation est inversement proportionnel à la place dans la hiérarchie. Les directeurs de services, techniques, attachés,



## Les métiers territoriaux ont un genre

La féminisation de la FPT à hauteur de 60 % des effectifs masque de fortes disparités entre filières puisque ce taux atteint 81 % dans la filière administrative contrairement à la filière technique majoritairement masculine (59 %).

La répartition des femmes au sein des métiers de la FPT reflète une représentation encore traditionnelle de la femme dans le monde du travail.

Par ailleurs, parmi les 76 % de fonctionnaires occupant un emploi à temps complet, le temps partiel concerne à 87 % le sexe féminin. Les agents occupant un emploi à temps non complet dans les collectivités sont majoritairement des femmes.

Il faut ajouter à ces éléments que les femmes sont concernées par des interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes. Cette situation entraîne une double peine pour les femmes : précarité économique et sociale puis retraite plus faible que les hommes.

## Pyramide de plafond de verre

Si 56% des agents de catégorie A sont des femmes, le taux de féminisation des emplois de direction n'est que de 18% (données 2013 - DGAFP).

Moins d'un DGS sur dix et à peine plus d'un DGA sur cinq est une femme

Globalement, deux plafonds se trouvent particulièrement ardues à franchir : l'accès aux cadres d'emplois A+ par la promotion interne, le passage d'une direction générale de petite taille à une direction générale de grande taille.



8 Dga hommes - 0 femmes !

10 administrateurs - 5 administratrices\*

Quant aux emplois supérieurs et dirigeants :  
61% d'hommes contre 39% de femmes.\*

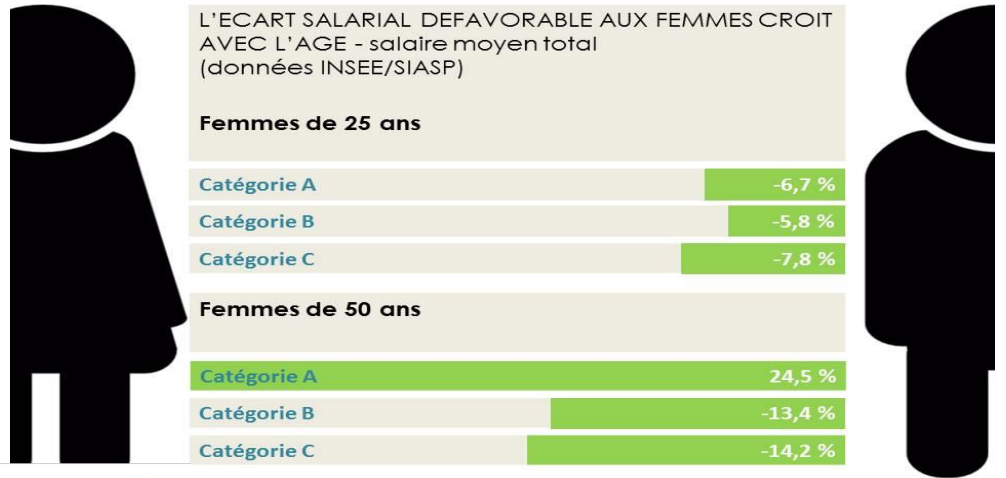
Promotion interne attaché :  
15 hommes promouvables contre 56 pour les femmes, à l'arrivée promus 3 H contre 2 F !\*

Pour les agents de maîtrise, le ratio est plus mauvais encore.

Pourtant les femmes sont plus nombreuses, à suivre des formations... Cherchez l'erreur !



ingénieurs, etc., sont très majoritairement des hommes. Dans les plus grandes collectivités et ECPI (plus de 40 000 habitants), moins de 13 % des directeurs généraux des services sont des directrices. Même constat affligeant sur les revenus : selon une étude récente de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes de 8 à 12,8 % dans la fonction publique territoriale. Si ce constat est stupéfiant, la conclusion de cette étude ne l'est pas moins : ce n'est ni le diplôme ni l'expérience ni l'âge qui déterminent cette différence.



syndicat fsu@lillemetropole.fr

03.20.21.31.44

« le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations ».