



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration sur dossier CST du 07 Octobre 2026

Dossier 1 - Rapport égalité Femme-Homme 2025

Nous voulons commencer par rappeler un principe qui était déjà au cœur de notre déclaration lors du CST de novembre dernier : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut pas rester une déclaration d'intention. Elle doit se traduire par des résultats concrets, mesurables et vérifiables pour les agentes et les agents de notre collectivité.

Nous reconnaissons que la Ville a poursuivi le travail engagé depuis plusieurs années et que certains dispositifs ont été développés, notamment en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de formation, de sensibilisation et d'analyse des rémunérations.

Mais les données présentées aujourd'hui montrent également que plusieurs inégalités structurelles demeurent et qu'elles nécessitent désormais des réponses plus précises.

Tout d'abord, la Ville compte 70 % de femmes parmi ses agents permanents. Cette féminisation reste cependant très différente selon les filières : 99 % dans la filière sociale, 98 % dans la filière médico-sociale et 83 % dans la filière administrative, contre seulement 22 % dans la filière sportive et 28 % dans la police municipale.

L'UNSA souhaite donc savoir quels objectifs concrets la collectivité se fixe pour favoriser la mixité des métiers, et notamment pour permettre davantage de mixité dans les filières fortement masculinisées comme dans les filières fortement féminisées.

Concernant les carrières, les données montrent que les femmes représentent 73 % des agents ayant bénéficié d'avancements et de promotions.

Mais ce chiffre, pris isolément, ne permet pas de mesurer l'égalité réelle des déroulements de carrière.

Nous demandons donc que soient présentés les taux d'avancement de grade, d'avancement d'échelon et de promotion interne rapportés au nombre d'agentes et d'agents promouvables, avec une analyse par catégorie, filière et genre.

L'égalité professionnelle doit en effet être mesurée en termes de chances d'accès aux évolutions de carrière et pas uniquement en nombre de promotions.

Sur les rémunérations, nous constatons que les indicateurs du RSU font apparaître encore des écarts importants entre les femmes et les hommes selon les filières et les catégories.

L'administration nous indique parallèlement que la deuxième étude portant sur le régime indemnitaire n'a identifié aucun écart structurel et n'a donc pas donné lieu à des revalorisations.

Nous ne contestons pas le principe d'une analyse approfondie des causes des écarts. Mais nous demandons que cette analyse soit transparente.

Comment expliquer les écarts importants constatés dans le rapport général lorsque l'étude métier conclut à l'absence d'écart structurel ?

Quels critères ont été retenus ? Quels métiers ont été étudiés ?

Quels ont été les écarts constatés avant analyse et après prise en compte de l'âge, de la catégorie, du statut, de l'ancienneté et de l'expérience ?

Nous demandons que les résultats détaillés de cette étude puissent être communiqués aux représentants du personnel.

Nous constatons par ailleurs une différence entre les documents présentés, puisque la présentation évoque sept métiers ayant fait l'objet d'une analyse alors que le détail de l'étude présente six métiers. Nous demandons donc que ce point soit clarifié.

Le sujet du temps partiel constitue également pour l'UNSa un point majeur.

93 % des agents à temps partiel sont des femmes. Le temps partiel de droit concerne également très majoritairement les femmes, notamment dans le cadre de la naissance ou de l'adoption.

Nous demandons la mise en œuvre d'une analyse permettant de distinguer le temps partiel choisi du temps partiel subi et d'en mesurer les conséquences professionnelles et financières et que le prochain plan égalité comporte des mesures concrètes pour prévenir les effets de carrière liés au temps partiel.

- Les indicateurs concernant la santé et les conditions de travail doivent également retenir notre attention.

Le taux d'absentéisme global est de 14 % pour les femmes contre 8,9 % pour les hommes.

Le temps partiel thérapeutique concerne par ailleurs 417 femmes contre 81 hommes.

Ces chiffres ne permettent évidemment pas, à eux seuls, de déterminer les causes de ces écarts.

Mais ils justifient pleinement une analyse approfondie des conditions de travail, de la pénibilité, des risques psychosociaux, de l'organisation du travail et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les métiers fortement féminisés.

Nous demandons que cette dimension soit pleinement intégrée au prochain plan égalité.

- **Concernant le télétravail**, nous saluons la réalisation d'une première étude genrée. 75 % des conventions de télétravail validées en 2025 concernent des femmes. Mais là encore, ce pourcentage ne suffit pas à mesurer l'égalité d'accès.

Nous demandons donc que soient communiqués les taux d'accès au télétravail par genre, catégorie et filière, rapportés au nombre d'agents éligibles, ainsi que les éventuels refus et leurs motifs.

- **Concernant les violences sexistes et sexuelles au travail**, l'UNSa reconnaît les efforts réalisés par la collectivité.

Le réseau compte désormais 64 référents et 96 ateliers de sensibilisation ont été organisés en 2025. La rencontre entre les référents de la collectivité et les correspondants syndicaux constitue également une démarche que nous considérons utile.

Mais nous souhaitons désormais disposer d'un bilan plus précis de l'efficacité du dispositif.

- Combien de signalements ont été effectués ?
- Quels sont les délais de prise en charge ?
- Quelles mesures de protection ont été mises en œuvre ?
- Quelles suites ont été données aux situations signalées ?

Nous insistons également sur la nécessité d'une communication permanente et accessible sur les dispositifs de signalement, afin qu'aucune agente ni aucun agent ne renonce à signaler une situation par peur, pression hiérarchique ou méconnaissance des procédures.

Enfin, concernant **le bilan du plan d'action 2024-2026**, l'administration indique que 90 % des actions sont réalisées ou engagées. Nous souhaitons cependant que cette présentation soit précisée.

Une action réalisée et une action simplement engagée ne peuvent pas être considérées de la même manière.

Nous demandons donc qu'un bilan distingue clairement les actions réalisées, les actions en cours, les actions partiellement réalisées et les actions non réalisées, avec pour chacune des indicateurs permettant d'en mesurer les résultats.

Pour l'UNSa, le prochain plan égalité devra franchir une nouvelle étape.

Nous demandons qu'il comporte des objectifs chiffrés, des indicateurs de résultat et un calendrier de suivi permettant au Comité Social Territorial d'exercer pleinement son rôle.

Nous proposons notamment un suivi régulier des indicateurs relatifs :

- aux écarts de rémunération ;
- aux avancements et promotions ;
- à la mixité des métiers ;
- au temps partiel ;
- au télétravail ;
- à l'absentéisme et aux conditions de travail ;
- aux violences sexistes et sexuelles ;
- et à l'accès à la formation et aux responsabilités.

L'égalité professionnelle ne peut être mesurée uniquement par le nombre d'actions engagées. Elle doit être évaluée à partir de leurs effets concrets sur la situation des agentes et des agents.

L'UNSa continuera donc à être exigeante, constructive et attentive à ce que les engagements pris par la collectivité se traduisent réellement dans la carrière, la rémunération, les conditions de travail et la protection de toutes et tous.

Nous demandons enfin que nos différentes interrogations, si elles n'apportent pas de réponses en séance aujourd'hui, puissent être intégrées au suivi du prochain plan égalité et faire l'objet d'un retour devant le Comité Social Territorial.

Nous vous en remercions .