



*Proche,
Efficace,
Solidaire ...*

SYNDICAT CGT

Conseil Départemental

11, rue François Chénieux - CS – 83112

87031 LIMOGES Cedex 1

Tél : 05 44 00 11 95 – 06 18 08 13 93

Email : cgt@haute-vienne.fr blog : cgt-cd87.fr

Limoges, le 7 septembre 2021

Propositions de la CGT sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du groupe de travail du 7 septembre 2021



Comme à son habitude la CGT a été force de propositions lors de ce groupe de travail. 2 autres dates sont prévues sur cette thématique :

- Le mercredi 29 septembre 2021 ;
- Le mardi 19 octobre 2021 .

Vous pourrez suivre l'avancée des travaux à la lecture de nos comptes rendu que vous retrouverez soit sur notre Blog : Cgt-cd87.fr soit sur nos tract « les brèves de la CGT »

La Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que : « aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. »

Le statut de la fonction publique se veut garant de l'égalité entre les fonctionnaires, mais force est de constater qu'en réalité, il ne protège pas des inégalités en la matière.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes sur les points suivants :

- Établissement d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants (Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 et sa synthèse) ;
- Mise en place d'action en faveur de l'égalité F/H dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) (Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019),
- Obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

L'une des valeurs fondamentales à la CGT est le principe d'égalité et de lutte contre toutes formes de discriminations.

C'est dans cet esprit, que nous avons élaboré des propositions sur les enjeux en matière d'égalité professionnelle pouvant être mises en place dans notre collectivité.

GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES, AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Mixité des métiers.

- Maintenir un équilibre entre les femmes et les hommes sur les postes à responsabilité ;
- Maintenir un équilibre entre les femmes et les hommes sur l'accès à la formation ;
- Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre : mention H/F sur les annonces.

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de la formation ou d'actions de communication dédiée

- Formation égalité professionnelle sur les intervenants autour du parcours professionnel des agents ;
- Sensibilisation lors de la journée d'intégration des nouveaux arrivants ;
- Possibilité d'inscription aux formations disponibles en entretien professionnel (créer un partenariat CNFPT) ;
- Organiser des conférences inspirantes sur ce thème (ex. pièce de théâtre caricaturale)



EGALITE DE TRAITEMENT

Traitement indiciaire :

- Maintenir un équilibre entre les femmes et les hommes sur les avancements de grade et les promotions internes ;

Régime indemnitaire :

- Elaboration des groupes de fonctions transparents ;
- Ne jamais intégrer des critères de minoration de la prime liés à la structure familiale (CIA).

ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail (pour F & H).

- Accorder le temps partiel aux agents parents d'enfants de moins de douze ans qui le sollicite ;
- Mettre plus de flexibilité et d'individualisation des horaires de travail en accord avec le responsable hiérarchique (ex pour parent d'enfant jusqu'à 12 ans) ;
- Sensibilisation sur l'articulation vie perso/vie pro (droit à la déconnexion, réunions tardives) ;
- Instaurer de nouvelles autorisations d'absences (pour l'accompagnement à des soins médicaux, l'acclimatation des enfants à la crèche, pour les rencontres parents professeurs...).

Soutien de la parentalité (pour F & H)

Objectif 1 : facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue de celui-ci.

- Amélioration des pratiques managériales au retour du collaborateur suite à une longue absence (on en parle pour le Covid pourquoi pas pour ce sujet) ;



- Prévoir un entretien de reprise ;
- Créer un guide de facilitation à la reprise.

Ojectif 2 : Sécurisation des femmes enceintes

- Nous souhaitons que les femmes enceintes puissent bénéficier, sous réserve de présentation d'une déclaration de grossesse, d'un aménagement d'horaire à compter du troisième mois de grossesse (ex. une heure journalière) ;
- Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement (dans une certaine limite 3 semaines) ;
- Sécurisation sur des postes à risques des femmes enceintes (technique : charges lourdes, social : risque d'agression, ...)

Ojectif 3 : mode de garde et organisation personnelle

- Mise en place d'un dispositif de mode de garde d'urgence ;
- Création d'une crèche employeur ou créations de postes d'assistantes maternelles départementales pour augmenter l'offre de mode de garde pour les agents de la collectivité.

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES (pour F & H)

Création d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes

Ojectif 1 : mise en place d'un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs

- Définition d'un circuit de recueil des signalements aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance ;
- Identifier les compétences à mobiliser en interne ou externe pour analyser les signalements (capacité d'écoute, connaissance administrative) ;
- Communication large concernant ce circuit de signalement sous différentes formes (flyers, affichage, module de sensibilisation..)

Ojectif 2 : protection et accompagnement des victimes mais aussi des témoins

- Elaboration d'une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection, leur soutien ;
- Assurer la protection des témoins et la confidentialité des agents lanceurs d'alerte ;
- Identification d'acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne et indication des modalités de saisine et d'orientation (RH, médecin du travail, psychologue, intervenant ...) ;
- Octroi de la protection fonctionnelle.

Ojectif 3 : traitement diligent des faits signalés

- Elaboration d'un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes ;
- Possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité ;
- Mise en œuvre de mesures conservatoires, changement d'affectation pour l'agresseur et non pour la victime ;



- Engagement de la procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et faire le signalement auprès des autorités judiciaires.

Evaluation du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes

- Suivi régulier des indicateurs : nombre de signalement, nombre de procédures disciplinaires engagées/ sanctions prononcées... ;
- Présentation d'un bilan annuel au CHSCT.

AMENAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL

Locaux professionnels :

- Garantir de bonnes conditions de travail, en particulier pour les métiers du technique (vestiaires, douches, sanitaires dédiés ...)

GOVERNANCE ET ORGANISATION

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

- Désignation d'un Elu référent sur la thématique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département afin d'afficher l'engagement de la collectivité à lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle ;
- Création d'un service ou identification d'un service au sein de la DRH comme référent de la thématique ;
- Désignation d'un référent clairement identifié pour mener un travail de prévention.

Modalité de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'actions

- Mise en place d'un suivi et d'une évaluation annuelle ;
- Organisation d'un groupe de travail ou commission annuelle avant l'élaboration de chaque nouveau plan d'actions ;
- Présentation du plan en comité technique.

Modalité d'informations des agents du Département sur le plan d'actions et la politique d'égalité

- Mise en place d'un plan de communication dédiée par le biais de pluriel ;
- Mise en place d'une communication intranet et création d'une rubrique dédiée ;
- Mise en ligne du plan d'action accessible à tout agent.

Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'actions et de son efficacité

- Présentation du bilan annuel et évaluation du plan d'action au CHSCT.

