

Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Formulaire de formalisation des propositions d'action

Axe du plan d'action	<b>AXE 5</b> « Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative »
Organisation à l'origine de la proposition et nom du membre de la délégation expert du sujet	CGT CE-CNDA
Intitulé de l'action	Obtenir des données, analyser les écarts et les corriger
Description détaillée de l'action	<ul style="list-style-type: none"><li>- Obtenir des <b>données précises, complètes</b> sur tous les éléments de la rémunération, toutes catégories et statuts confondus : traitement indiciaire, primes et indemnités, avantages divers (primes de postes, heures supplémentaires ...).</li><li>- Analyser ces données dans le détail et le plus finement possible : par catégorie professionnelle mais aussi par corps et cadres d'emploi et/ou filières professionnelles... Il y aura lieu <b>de croiser ces données avec l'âge</b> pour construire un nouvel indicateur par la méthode du nuage de points. Il faudra également procéder à l'analyse de l'attribution des primes : est-ce que ce sont des primes individuelles, collectives ? Quels sont les critères d'attribution de ces primes et n'y a-t-il pas des biais discriminants dans ces critères ? (par exemple, « l'assiduité », le présentisme...)</li></ul> <p>Il s'agira de s'attacher à observer les inégalités de rémunération globales et non d'entreprendre un raisonnement en « équivalent temps plein », au risque de négliger les temps partiels subis et les temps non-complets qui sont majoritairement occupés par les femmes.</p> <p>La meilleure méthode demeure <b>de réduire la part variable</b> de la rémunération par <b>l'augmentation du salaire indiciaire</b>. C'est une action simple, rapide et efficace.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corriger les écarts constatés par des mesures de rattrapage, avec un plan précis, <b>un budget spécifique</b>. Même si l'écart est considéré comme faible voire « négligeable » (moins de 3 %) cette mesure devra s'appliquer.</li> </ul> <p>Dans ce troisième point « corriger » le budget devra être indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle suivis et une transparence sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage sera faite lors du bilan social</p> <p><b>Un exercice spécifique</b> des traitements de données sur des situations particulières pourra être utile, par exemple sur la comparaison des rémunérations des agent-e-s (ex : 3 ans après le retour de maternité par rapport aux autres agent-e-s, de même pour le congé paternité et plus généralement un congé pour raisons familiales, de même pour les personnes à temps partiel et non-complet)</p>
<b>Objectif(s) à atteindre</b>	Infléchir les différences de traitement injustifiées tant en raison de son genre que de sa situation professionnelle.
<b>Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Outil statistique performant avec un traitement pointilleux des données par des agent-e-s formé-e-s</b></li> <li>- <b>Budget spécifique pour les mesures dites de « rattrapage » présenté dans le bilan social</b></li> </ul>