

Négociation « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »
Formulaire de formalisation des propositions d'action

Axe du plan d'action	Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de 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	Promotion, avancement et déroulé de carrières
Description détaillée de l'action	<p>1.1 Obtenir des données chiffrées précises sur les carrières des agent-e-s, systématiser les études de cohortes et fixer des objectifs chiffrés de réduction des écarts de carrière par une compensation, à destination des femmes, lesquelles sont le plus souvent lésées.</p> <p>1.2 Étudier les déroulements de carrière pour les principaux cadres d'emploi/filières à prédominance féminine et masculine et harmoniser vers le haut les déroulements de carrière, en offrant les mêmes nombres de grades par cadres d'emplois et/ou corps de même catégorie et même niveaux de qualification ; les mêmes critères de promotions vers la catégorie supérieure.</p> <p>1.3 Assouplir ou supprimer les contraintes de mobilité géographique.</p> <p>1.4 Neutraliser réellement les effets des congés maternité, congés parentaux et toutes absences liées aux grossesses et à l'éducation des enfants sur l'accès à toutes les promotions et aux avancements de carrière. De même s'agissant des agent-e-s à temps partiel et/ou non-complet (ou incomplet).</p>

Objectif(s) à atteindre	<p>Mesures de rattrapage des retards de carrière quand des différences de traitements selon le sexe sont constatées</p>
Indicateurs de suivi (qualitatifs et /ou quantitatifs)	<p>Adapter et appliquer la méthode du « Nuage de points » : outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différenciation femmes /hommes) selon le niveau de diplôme, le grade et la catégorie d'un côté, et l'âge et la rémunération de l'autre. Ce graphique permet d'identifier les personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe.</p>