

## Plan d'actions égalité professionnelle

### Retours de la CGT CE-CNDA sur les propositions du Conseil d'État

---

#### **Axe 1 : Assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels au sein de la juridiction administrative**

1.1 (lignes 2/3) : doit-on comprendre l'articulation entre « création de modules obligatoires » et « plan de formation pour les personnels non encore formés » comme le fait que la juridiction s'engage à proposer une formation obligatoire à tous les personnels dans le cadre de leur prise de fonction et pour le personnel déjà en poste via un plan de formation les concernant ?

Il n'est pas fait mention de la durée de cette formation. Il nous semble qu'à minima et afin d'avoir une utilité, celle-ci doit s'étendre sur une journée.

1.2 (ligne 6) : comme nous l'avions proposé lors du GT concernant cet axe, un financement total de l'employeur pour des frais de garde d'enfant et/ou de personnes dépendantes dont s'occupe l'agent-e sur les temps de formation doit être prévu.

1.4 (ligne 9) : comme indiqué lors des discussions du GT, nous souhaitons qu'à l'occasion des entretiens d'embauche, les candidats et candidates soient destinataires d'une information relative à leurs droits en matière de non-discrimination, en incluant notamment les coordonnées de la cellule discriminations du CE (faute d'une cellule de proximité), les coordonnées du Défenseur des droits et des OS qui y sont favorables.

1.9 (ligne 18) : comme indiqué lors du GT sur cet axe, il nous paraît impératif d'indiquer au sein de cet accord que les femmes de retour de congé maternité doivent bénéficier d'un entretien professionnel abordant notamment la question des formations éventuellement souhaitées pour la reprise de leur poste.

#### **Axe 2 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

2.1 (ligne 22) : l'affirmation du droit à la déconnexion dans une charte n'apporte aucun éclairage sur le caractère contraignant et opposable de ce droit essentiel à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Nous réitérons donc notre demande d'inscription de ce droit dans les règlements intérieurs des juridictions administratives.

Par ailleurs, qui s'engage à signer la charte ?

2.2 (ligne 23) : la notion de « sensibilisation obligatoire » des encadrant-e-s demeure en l'état assez floue sur la manière de sensibiliser, d'autant qu'elle incombe essentiellement à la DRH. S'agira-t-il de formations, auquel cas, la présence du CJFA dans les « pilotes d'action et contributeurs » paraît nécessaire. Lors des discussions du GT, avait également été envisagé l'élaboration de modules et contenus par le CFJA en concertation avec les OS. Les OS pourraient donc apparaître dans le plan comme contributrices.

2.3 (ligne 24) : lors des discussions du GT, l'administration a suggéré de soumettre aux organisations syndicales un projet de guide recensant les droits des personnels. Ce faisant, il conviendrait d'ajouter les OS dans les contributeurs.

2.3 (ligne 25) : le calendrier – second semestre 2022 – nous semble très tardif pour une action qui vise à informer de droits existants. Nous préconisons de l'avancer au plus tard au 1<sup>er</sup> semestre 2022.

2.4 (ligne 26) : dans un souci d'inclusion nous réitérons notre demande de diffuser également une information sur le congé d'adoption.

2.5 (ligne 27) : la notion de temps partiel pourrait être incluse dans l'intitulé de l'action en cours ou à venir. Par ailleurs nous déplorons que cet item passe outre la question de l'accompagnement à la reprise de poste, notamment par l'adaptation de la charge de travail. Sujet pourtant abordé lors des discussions du GT.

### **Axe 3 : Prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

3.1 (ligne 32) : si l'on souhaite une véritable prise de conscience des agent-e-s sur ces thèmes, la formation ne peut se résumer à ½ journée. Il nous semble essentiel de prévoir une journée entière de formation. Par ailleurs, outre les encadrant-e-s, cette formation doit avoir un caractère obligatoire pour l'ensemble des agent-e-s.

3.2 (ligne 33) : nous réitérons notre demande d'une inscription dans le règlement intérieur, non pas de l'engagement de la juridiction à lutter contre ces agissements, mais de la définition du harcèlement sexuel, de l'agression sexuelle, du viol et des sanctions encourues ; ainsi qu'un rappel des attendus de la juridiction en matière de non-discrimination avec mention des sanctions possibles.

3.3 (ligne 34) : la communication régulière sur les cellules d'écoute suppose au préalable la mise en place de ces cellules dans l'ensemble des juridictions ou à défaut l'identification d'une personne référente.

3.4 (ligne 35) : il pourrait être opportun de faire référence à la mise en œuvre du décret du 13 mars 2020 dans cet item.

3.4 et 3.5 (lignes 35/36) : à l'exception de la mention de « fiches réflexes », la CGT peine, pour l'heure, à voir une volonté forte de la juridiction administrative en la matière.

Il ne s'agit pas ici de reprendre l'ensemble de nos propositions déjà exposées, mais de manière patente, l'administration se montre pusillanime sur cet axe que l'on considère pourtant essentiel au sein de ce plan de négociation. Aucune avancée majeure n'est à mettre à l'actif de cet axe tant sur le plan du traitement des signalements, de l'accompagnement des victimes, du dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes ainsi que la reconnaissance et la réparation.

Nous regrettons également l'absence d'association du CHSCT dans cette démarche de prévention et de lutte contre les discriminations, violences sexuelles et agissements sexistes, qui est pourtant une instance compétente (article 51 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982). Ainsi, mention pourrait être faite de l'association du CHSCT dans l'établissement d'un plan de prévention contre les discriminations, violences sexuelles et agissements sexistes. De même, une présentation pourrait être faite au CHSCT d'un bilan des signalements et suites données à ces signalements.

### **Axe 4 : Renforcer la gouvernance de la politique de l'égalité**

4.2 (ligne 40) : au vu des échanges avec la secrétaire générale adjointe lors de la présentation du plan, il conviendrait d'indiquer clairement l'octroi de facilités aux référent-e-s. À cet égard, nous réitérons la proposition faite lors de la réunion à savoir l'octroi d'un contingent d'autorisations d'absence/décharges (autorisations/décharges de droit et non pas conditionnées par les nécessités de service) pour permettre

aux référent·e·s d'assumer pleinement leurs fonctions, sans rencontrer de difficultés avec leurs hiérarchies.

Nous réitérons également la demande faite à l'occasion du GT 4 d'associer ces référent·e·s aux instances représentatives du personnel compétentes à travers une présentation à minima annuelle de leurs actions.

4.3 (ligne 42) : une inscription annuelle paraît bien limitée, le plan touchant à de nombreux aspects des conditions de travail, il conviendrait de prévoir un point à chaque réunion des instances. Étant entendu qu'au-delà du suivi, l'administration devra nécessairement inscrire à l'ODJ des CT les questions et projets de textes ayant trait à l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre les discriminations (article 34 du décret 2011-184 du 15 février 2011).

### **Axe 5 : Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans la juridiction administrative**

Afin de lutter efficacement contre tout écart de rémunération qui serait lié au genre, nous maintenons que la réduction de la part variable de la rémunération au profit de l'augmentation du salaire indiciaire demeure la méthode la plus adaptée et la plus juste à maintes égards.

Par ailleurs, une fois que des écarts sont constatés, nous maintenons qu'il y a lieu de les corriger par des mesures de rattrapage avec un plan précis et un budget spécifiquement dédié.

En l'état, l'intitulé de l'axe est trompeur puisqu'aucune mesure concrète n'est proposée afin de « garantir » l'égalité salariale, si ce n'est faire le constat éventuel, après analyse, de l'existence d'un écart.

### **Axe 6 : Diffuser une culture commune en matière d'égalité**

6.1 et 6.2 (lignes 50/51) : les référents et référentes égalité-diversité pourraient être ajouté·e·s en tant que contribut·eur·rice·s puisqu'ils sont à même de jouer un rôle pour informer et sensibiliser.

6.2 et 6.3 (lignes 51 et 52) : ces items prévoyant des formations, il conviendrait d'ajouter le CFJA en tant que contributeur.