

Colmar, le 06/04/2021

Monsieur Frédéric BIERRY
Président de la Collectivité européenne
d'Alsace
Hôtel du Département
Place du Quartier Blanc
67964 STRASBOURG Cedex 9

LETTRE OUVERTE

Monsieur Le Président,

Objet : revendications CFDT / CeA pour le plan d'égalité professionnelle et contre les actes de violence, discrimination, harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Dans le cadre des négociations pour l'instauration du plan d'égalité professionnelle femmes / hommes, la CFDT vous fait part de ses revendications ci-dessous. Celles-ci, comme à chacune de nos revendications, sont pensées pour établir les meilleures conditions de travail au sein de la collectivité et permettre ainsi une efficacité garantie pour les agents et le service public.

Ces revendications s'appuient sur l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

La CFDT insiste sur le temps nécessaire aux prises de décisions pour l'instauration de ce plan. La CeA englobe de nombreux dossiers de négociation, tous importants, il ne faudrait donc pas manquer l'opportunité d'un travail effectué avec intelligence. Nous revendiquons donc, avant toute chose, pour ce thème comme pour tous les autres, le temps de recherche, documentation, synthèse et réflexion nécessaire à des propositions pertinentes.

Les revendications CFDT pour le plan égalité femmes hommes et contre les actes de violence, discrimination, harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique :

- La CFDT demande la détermination d'une enveloppe budgétaire claire et définie (coûts directs et indirects) qui atteste des moyens proposés par la CeA pour ce plan : formations, revalorisations de rémunération, coût des agents missionnés, communication
- Une répartition des effectifs femmes/ hommes selon le référentiel métier lié au RIFSEEP. Ceci afin de bénéficier d'un éclairage pertinent sur les écarts de rémunération selon les degrés de responsabilités et de missions des agents de la CeA.
- L'extension de la compensation des Temps Partiels par des équipes volantes renforcées, pour l'ensemble des métiers de la collectivité (Collège et cuisine, secteur du social et

administratif dans le 68, équipes de remplacement dans 67 = secrétaires médico-sociales, travailleurs sociaux, agents des collèges)

- La prise en charge de la [surcotation des retraites](#) pour tous les Temps partiels subis (imposition par la collectivité ou accidents de la vie).
- L'homogénéisation du régime indemnitaire selon les responsabilités, expertises et contraintes et non selon le cadre d'emploi : en cours pour le RIFSEEP avec le référentiel métier.
- La création d'une aide financière à la garde d'enfants pour les personnes sous régime d'horaires atypiques (sur le même modèle que la subvention d'aide aux voyages scolaires, proportionnelle aux revenus). Barème proposé sur heures complémentaires d'assistantes maternelles (5€ / h)

Cette demande s'appuie sur l'art 4-7 de l'accord initial de la DGAFP:

Action 4.7 Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents.

Ils veilleront également à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.

Au sein de l'Etat, le Gouvernement créera d'ici à trois ans 1 000 berceaux supplémentaires répartis sur l'ensemble du territoire et destinés aux enfants des agentes et agents de l'Etat, soit une augmentation de 30 % de l'offre disponible. Les modalités de mise en œuvre de cet engagement, notamment la répartition entre les régions des places supplémentaires, seront examinées dans le cadre du comité interministériel de l'action sociale.

- L'établissement de la liste des Sanctions prévues pour des cas de discriminations avérés. Établir un barème en communiquant sur :
 - Les sanctions pour que le barème donne du crédit au discours porté
 - La transmission à la CAP des dossiers des sanctions prises

Et pour les cas de discriminations : Transmettre ces informations : fait constaté (avec détails sur catégories, sexe des protagonistes), délai d'instruction, résultats de l'enquête le cas échéant, sanction demandée par l'employeur et sanction appliquée par le conseil discipline le cas échéant.

- RAPPEL du plan de la DGAFP : *Action 1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*
Les employeurs publics veilleront à fournir aux instances toutes les informations et données statistiques par genre nécessaires à l'exercice de leurs compétences, notamment les données utiles pour apprécier les carrières des agents publics.
Les organisations syndicales représentatives seront également systématiquement informées et associées par les employeurs publics dans le cadre de la démarche de labellisation Egalité professionnelle.

Nous demandons en conséquences que les organisations syndicales soient associées aux comités directeurs, de suivi et/ ou de pilotage concernant les thématiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences.

- Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat, et ce, selon les mêmes modalités que celles applicables aujourd'hui en cas de démission ou de perte de la qualité d'éligible. Cette mesure sera prévue par les textes relatifs aux instances de concertation.
- Création d'un poste de chargé des discriminations : un poste similaire existe déjà pour la mission handicap. Compte tenu des périmètres énoncés sur ce thème, il semble indispensable de bénéficier d'au moins un(e) expert(e), à temps plein sur ces problématiques pour accompagner agents et services, direction générale, pour se saisir des dossiers individuels comme collectifs et analyser et traiter la situation au sein de la CeA.

Cette demande s'appuie sur l'art 1.5 de l'accord initial de la DGAFP:

Action 1.5 Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

En fonction de son organisation et de ses effectifs, chaque employeur public sera doté d'un ou de plusieurs référents Egalité ou pourra s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.

- La CFDT conseille et demande que la collectivité se saisisse du fonds en faveur de l'égalité professionnelle <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle> pour financer ses propres projets
- LA CFDT souhaite voir organiser une SENSIBILISATION ANNUELLE A TOUS LES AGENTS portant sur ces thèmes, ainsi que le rappel des droits élémentaires (congés paternité, présentation du dispositif de signalement) en entretien annuel et sous toute autre forme complémentaire d'informations.
- Systématisation de l'entretien de retour post congés maternité /paternité et accueil d'enfant/adoption.

AVEC la présence de la RH (chargé des discriminations) = > assurer un accompagnement de premier niveau des managers et des agents OU LA possibilité de faire appel au **chargé des discriminations (création d'un guide pratique pour les agents)** afin de lever toute forme d'ambiguïté organisationnelle et managériale ou de discrimination possible lors de la reprise de poste.

- Alerter les contacts RH en cas de non évolution de la quotité de travail lors de la prise de Temps Partiel ou associer cette non évolution comme une forme de pression psychologique (surcharge de travail = forme de pression et de violence)
Possibilité de faire appel au **chargé des discriminations (création d'un guide pratique pour les agents)** pour arbitrer et établir des recommandations / obligations RH.
- Organiser et proposer une **bourse à l'emploi priorisée aux candidatures internes et avec échanges de poste**. Cette bourse à l'emploi, consultable par tous, pourrait permettre à chaque agent de déclarer son intérêt a priori pour une zone géographique donnée de la CeA en plus des publications de postes vacants habituelles.
En cas d'intérêt pour un échange de poste par un autre agent de la CeA, la DRH pourra organiser cet échange en encadrant les besoins en formation, notamment et si nécessaire.
- Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique.

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrière. Dans l'élaboration de leur plan d'action « égalité », les employeurs publics établiront un diagnostic des règles juridiques ou de gestion prévoyant une obligation de mobilité géographique en vue de l'obtention, ou dans le prolongement, d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps au plus tard le 31 décembre 2020.

Les évolutions viseront :

- soit à favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
 - soit à mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou d'allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ; (accompagner mobilité géographique de l'agent en cas de mobilité)
 - soit à mieux accompagner sur le plan social ou familial la mobilité (mobilité accompagnée pour rapprochement de **conjoint, etc.**).
-
- Editer un bilan social de l'égalité femmes / hommes comprenant les indicateurs vus ci-dessus et explicitant l'action et les moyens mis en œuvre par la collectivité - à destination de TOUS les agents
 - Tableaux d'avancement : préciser la part d'hommes et de femmes dans les listes de promouvables et de promus

Enfin, la CFDT demande aussi la création d'un guide pratique, clair et lisible à destination de tous les agents permettant à chacun de pouvoir définir les notions clés de violences, de savoir comment signaler ces actes constatés (lorsque l'on est victime ou témoin), de connaître les modes d'accompagnement et prises en charge qui sont proposés et les étapes claires de ce type de signalement.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT :

L'articulation de ce dispositif de signalement doit être pensée autour d'**un référentiel de base, traduit pour les agents en un guide pratique :**

- Prévoir un guide à l'usage de l'agent qui définit:
 - Les notions clés
 - Les violences
 - Les violences physiques et verbales
 - Les violences sexistes et sexuelles > Les agissements sexistes > Le harcèlement sexuel > Les agressions sexuelles
 - Le harcèlement moral au travail
 - Les discriminations
 - La procédure de recueil et de traitement du signalement
 - Les étapes de la procédure
 - Qui signale et auprès de qui ?
 - L'enquête administrative : décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970>
 - La prise en charge par l'employeur
 - La protection de la victime par l'employeur (protection, mobilités des protagonistes et PAS de l'agent victime forcément)
 - Les acteurs du dispositif de signalement

Si la DRH constate des propos/ comportements sexistes lors des recrutements, cela doit faire partie du dispositif de signalement et éventuellement du processus de sanction (quel que soit le niveau hiérarchique concerné), et pas uniquement de dispositif d'accompagnement.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Président, nos salutations distinguées.

Philippe MALAISE

Secrétaire Général CFDT INTERCO 67



Nathalie RAYNARD

Secrétaire de section CFDT CeA



Copies à :

Monsieur Etienne BURGER – Vice-Président en charge des Ressources Humaines
Madame Stéphanie TACHON – Directrice Générale déléguée
Madame Danièle WOLFF - Directrice des Ressources Humaines
Monsieur Vincent JUNG – Directeur du Dialogue social