

Egalité professionnelle

Pour un Plan National d'Action 2025/2027... EFFICACE !

Les engagements du ministère

Les revendications que nous portons encore

Axe 1 : gouvernance de la politique d'égalité et dialogue social

- un dialogue social de qualité, une méthode de travail négociée (GT, calendrier précis, intervention d'expert-es)
- des moyens pour les référent-es égalité dans les académies et les établissements du supérieur(quotité horaire, lettre de mission)

Axe 2 : mixité des métiers et responsabilités

- former tous les personnels évaluateurs, recruteurs ou personnels affectés sur des postes aux notions de stéréotypes et biais cognitifs
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, corps, grades et emplois
- des mesures pour revaloriser les métiers largement féminisés et précaires

Axe 3 : résorption des écarts de rémunération et déroulement de carrières

- disposer de données fines et de qualité pour identifier et évaluer les inégalités
- budgéter des enveloppes de rattrapage salarial pour les retards de carrière avérés

Axe 4 : articulation vie professionnelle et vie personnelle et accompagnement de la parentalité

- définir et assurer une organisation du travail qui le permette ! La Cfdt revendique l'élaboration de chartes des temps au sein de chaque collectif de travail.

Axe 5 : prévention et traitement des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que des agissements sexistes

- garantir le traitement de toute situation de VSS signalée*
- sanctionner les auteurs de VSS
- former les personnels qui encadrent à la gestion d'une situation de VSST

Axe 6 : santé des femmes

- avoir des données sexuées sur toutes les problématiques de SST (dont les TMS, RPS, accidents de service)
- se doter d'un plan de prévention intégrant les spécificités des pathologies ou symptômes spécifiquement féminins dans l'organisation du travail

Axe 7 : culture de l'égalité professionnelle sensibilisation, communication, formation

- déployer des actions de formation sur la gestion des VSST pour l'ensemble des personnels concernés par l'encadrement ou la gestion RH
- déployer un plan de sensibilisation de l'ensemble des personnels sur les VSST, en présentiel avec les collectifs de travail (pré-rentree par exemple)
- former les personnels sur tous les aspects de l'égalité professionnelle dont les VSS

*Le dispositif de signalement des VSST ne se réduit pas à une cellule d'écoute. 3 procédures :

- accueil de la parole orale et écrite de la victime
- accompagnement humain et orientation de la victime vers des professionnels compétents
- procédure administrative et disciplinaire le cas échéant (protection fonctionnelle, enquête, mesure conservatoire, sanction...)