

COMPTE-RENDU

Comité Social Territorial

Mercredi 22 janvier 2025



DRH – REMUNERATION, RÉGIME INDEMNITAIRE ET AUTRES PRIMES Pour Avis

Les lignes directrices de gestion (LDG), instaurées par la loi du 6 août 2019, définissent la stratégie pluriannuelle en ressources humaines et les orientations en matière de promotion dans chaque collectivité. Elles s'appliquent aux fonctionnaires et, parfois, aux agents contractuels, garantissant transparence et information sur les politiques RH. Les LDG, valables six ans, peuvent être révisées après consultation du comité social territorial (CST). À la Ville, elles ont été approuvées en 2020 et modifiées en 2024 pour intégrer les évolutions liées à la promotion. Un plan d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, inclus dans les LDG, couvrait initialement la période 2021-2024. Une mise à jour pour 2025-2026 est nécessaire pour tenir compte de nouvelles règles sur le temps de travail, le télétravail et les conditions de travail des femmes. Ce plan prévoit aussi une procédure pour signaler violences et discriminations. Ces évolutions sont reprises dans le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes.

Le syndicat SUD adhère pleinement aux quatre thématiques du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui s'articulent autour de la lutte contre les inégalités, la promotion des droits des femmes et la création d'un environnement de travail équitable, et qui rejoint des revendications que SUD défend depuis de nombreuses années. Fidèle à ses engagements, le syndicat SUD s'attache à lutter contre les violences sexuelles et sexistes, à dénoncer toutes les formes de harcèlement et de discrimination, et à promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif pour toutes et tous...

Notre syndicat continuera à porter ces valeurs avec détermination afin de garantir l'égalité et le respect au sein de notre collectivité.

"Quel syndicat pourrait émettre un vote favorable à un dossier qui exclut le congé menstruel" ?

Les élu-es de SUD ont fermement dénoncé la manœuvre de la Ville, qui prétend expérimenter une procédure d'accompagnement pour les règles incapacitantes et les pathologies gynécologiques. ; Cette initiative n'est qu'un écran de fumée visant à masquer l'immobilisme de la collectivité en gagnant du temps : il s'agit de noyer son refus de mettre en place le congé menstruel au sein d'une plus large procédure. Malgré cette position regrettable, notre détermination reste intacte : nous poursuivons notre engagement à défendre et améliorer les droits des agent.es. Lors du Comité Social Territorial (CST), nous avons formulé des propositions concrètes, articulées autour de quatre thématiques essentielles.

Propositions de SUD déclarées au CST :

- Des mesures concrètes pour **faire disparaître les écarts de salaires** entre femmes et hommes.
- Mise en place d'une alternance femmes/hommes pour les agent.es RH chargé-es des recrutements et des jurys, afin de garantir une représentation équilibrée.
- Formation des recruteurs à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes.
- **Rééquilibrer la représentation des genres dans les métiers techniques** et administratifs, pour réduire la forte prédominance féminine dans certains domaines (entretien, restauration, ATSEM, petite enfance).
- Organiser les formations professionnelles au plus près des lieux de travail et prendre en charge les coûts engendrés (individuels et familiaux) en cas de formations éloignées.
- Garantir un **accès équitable aux formations qualifiantes** pour les femmes et les hommes, avec un taux de participation féminine correspondant au taux de féminisation de la collectivité.
- Adapter les plannings des formations en présentiel tenant compte des contraintes des agent-es, notamment celles et ceux soumis à des horaires atypiques.
- Prendre en compte **la parentalité dans l'attribution des horaires**, des congés et des temps partiels, en priorisant les familles monoparentales.
- **Révision des jours d'autorisations d'absences pour enfant malade**, en l'adaptant au nombre d'enfants à charge sans condition d'âge.
- Analyser les situations de temps partiel (majoritairement occupés par des femmes), et les conséquences sur les charges de travail et leurs conditions de retour à temps plein.
- Réduire les **cadences de travail** dans les métiers féminisés pour limiter l'épuisement professionnel.
- Proposer des aides financières et des prestations sociales pour **la garde d'enfants**.
- Organiser **une journée de sensibilisation** (agent-es et élu-es) portant sur l'égalité Femmes/Hommes, la prévention des violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations.
- Instaurer une campagne d'information active via l'intranet de la Ville, avec une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle.
- **Création d'un journal interne «spécial égalité Femmes/Hommes»** et une newsletter pour l'information des agents.
- **Élaborer une charte « Égalité Femmes/Hommes »** intégrant l'ensemble des thématiques abordées, comme guide des bonnes pratiques de la collectivité.

Quel syndicat pourrait émettre un vote favorable à un dossier qui exclut le congé menstruel ?

Pour autant, le syndicat SUD ne peut voter contre un dossier voulant promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Vote : Abstention : SUD / CGT

Pour : CFDT

