

Rencontre DRH – Organisations syndicales

11 mars 2025 – Définition de l’agenda social



Présents :

- DRH – 3 cadres
- 12 syndicalistes CFDT, CGT et FO dont 2 représentants UFICT-CGT : Christophe AUBRY & Karim LAKJAË.

La DRH a souhaité réunir pour un point de travail sur l’agenda social et interroger les organisations syndicales sur leurs sujets prioritaires.

I/ L’agenda social de l’employeur

| Sujet | |
|---------------------------------------|--|
| 1 - Baromètre sexisme | Appel à un consultant - 16 000 € dont 10 000 € de subvention de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) |
| 2 - Evaluation QVCT | Appel à un consultant – budget non défini. L’action sera menée après le baromètre du sexisme |
| 3 - Plan handicap | Les administrations bénéficient du soutien du Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). |
| 4 - Prévention alcool - drogue | Absence de consensus interne – appel à une association nationale Aspect formation sensibilisation. |

1 – Baromètre sexisme

La DRH a souligné que l’obtention de la subvention de 10 000 € faisait suite à une proposition de l’UFICT-CGT de dépôt de dossier auprès de la DGAFP.

L’UFICT a rappelé qu’elle avait proposé également avec la CGT employés – ouvriers du Grand Reims, la création d’un observatoire de l’égalité professionnelle.

Egalité professionnelle ineffective en matière de rémunération notamment comme l’a démontré notre Piments rouges du 7 mars relatif aux égalités femmes – hommes perçues à travers le montant du régime indemnitaire (IFSE).

L’UFICT a également évoqué l’outil développé nationalement par l’UGICT-CGT et appelé « Violentomètre ». Un tel outil pourrait être développé en interne aux administrations territoriales rémoises.

L’UFICT a proposé de recourir aux compétences du Centre d’information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de la Marne.

| VIOLENTOMÈTRE | ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN | | | | ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE | | | | HARCÈLEMENT SEXUEL | | | | AGRESSIONS SEXUELLES | | VIOLS | | | | | | | |
|---------------|---|----------------------------------|--|-----------------------------------|--|---|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------------------|------------------------------------|---|--|--|---|----------------------------------|-------------------------------------|--|--|---------------------------|--|
| |  | Remarques et critiques acceptées | Promotions pour les femmes comme pour les hommes | Travail en confiance et autonomie | Reconnaissance du travail | Refus de relations extra-professionnelles accepté | Commentaires sur votre apparence | Parole coupée systématiquement | Blague sur les « promoteurs canapés » | Questions indiscrettes insistantes sur votre vie privée | Blagues sexistes et sur les blondes | Évocation de sexualité sans accord | Mécontentement après votre refus d'être raccompagné | Recherche systématique d'être seul avec vous | Images à caractère pornographique visibles | Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses | SMS ou mails sexuels sans accord | Demande insistante d'un acte sexuel | Hostilité liée au refus d'un acte sexuel | Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel | Baise forcée par surprise | Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement |



STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL.

AGISSONS !

egalite-professionnelle.cgt.fr



2 – Evaluation QVCT

Tous les syndicats ont demandé que l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) se voit confier la mission. Ce d'autant qu'elle dispose d'un service dédié à la Fonction publique territoriale.

Plusieurs syndicats, dont l'UFICT, ont demandé un focus et une priorité donnée aux Risques Psycho Sociaux.

L'UFICT a demandé également les syndicats soient associés à la rédaction – relecture du cahier des charges définissant les missions.

3 – Plan handicap

Pour l'UFICT, le plan handicap doit permettre : d'informer les agents sur leurs droits, accompagner les agents dans la formalisation d'un dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), favoriser le recrutement, le maintien en emploi, le déroulement de carrière des travailleurs handicapés ; mobiliser les aides du FIPHP et enfin créer et pérenniser les moyens humains dédiés au sein de la DRH (moyens fragmentés et insuffisants actuellement).

L'UFICT a rappelé qu'elle avait d'ailleurs interpellé l'employeur quant à une situation de précarité qui pouvait être notamment résolue en faisant appel au soutien du FIPHP pour la prise en charge financière (5 heures par jour) d'une aide personnelle à l'exercice des tâches quotidiennes professionnelles.

4 - Prévention alcool - drogue

Face à l'absence de consensus interne au sein du management sur le sujet, l'UFICT-CGT a proposé un processus d'acculturation en vue de la création d'une culture commune en faisant appel aux formations du CNFPT.

II/ Les demandes de l'UFICT

A la suite de la présentation de l'agenda social de l'employeur par la DRH, ses représentants ont demandé aux organisations syndicales quelles étaient leurs priorités.

L'UFICT a rappelé ses revendications au plan local :

1/ Une augmentation générale de 150 euros pour tous avec l'abandon pur et simple de la modulation du CIA.

2/ La prise en charge à 100% de l'augmentation 2025 de la prime MNT par la collectivité

3/ La création d'une prime pour les heures écrêtées.

4/ Suite à la suppression de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) par le gouvernement, création d'une prime GIPA locale.

5/ La prise en charge par l'employeur de la baisse de la rémunération des agents lors d'un arrêt maladie entrée en vigueur le 1er mars (-10% durant les 3 premiers mois),

6/ La diminution de la proportion de recrutement des contrats précaires avec l'abandon total des contrats de projet.

7/ Pour les promotions, donner la priorité aux collègues ayant réussi un concours ou un examen

8/ La revalorisation du RI pour toute la catégorie A, notamment car la prime anti-inflation a exclu la quasi-totalité des cadres A.

