



ÉGALITÉ FEMME – HOMME

*Un dossier CGT CD 78
Pour gagner l'égalité.*

- Mars 2026 -



Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics

Mail : cgt@yvelines.fr Tel : 06.71.78.55.10.

Site internet : <https://cd78.syndicatcgt.fr/>



*Agents du Conseil Départemental des Yvelines,
Agents des Établissements Publics du CD 78,*

Les enjeux d'égalité animent notre activité syndicale.

Pour Gagner l'égalité Femme – Homme, il nous faut agir non seulement le 8 mars, mais surtout toute l'année, sans relâche !

Oui, pour gagner véritablement l'égalité il nous faut agir dans la durée, gagner des avancées concrètes et conquérir des dispositifs de veille et de suivi garantissant la réalité de leur mise en œuvre.

C'est dans cet état d'esprit que nous œuvrons au sein du Conseil Départemental depuis des années. Fort de cette détermination, nous avons obtenu l'élaboration d'un premier Plan pour l'égalité dans notre collectivité en février 2021.

Nous avons obtenu de nouvelles avancées avec un nouveau plan d'action 2026-2028 qui engage la collectivité. Plusieurs propositions CGT ont été retenues.

Cependant, force est de constater qu'il nous reste beaucoup à faire et à gagner.

Comme point d'appui à notre activité syndicale et aux négociations engagées, nous avons engagé plusieurs travaux CGT CD 78 sur ces questions et élaboré un dossier spécifique égalité femme – homme en 2021, puis en 2025.

Nous vous présentons ici une version actualisée.

Ce dossier est le vôtre, nous sommes preneurs de vos remarques, réactions, propositions pour l'enrichir.

**Ensemble, gagnons l'Égalité Femme - Homme
dans toutes ses dimensions !**



SOMMAIRE

Égalité Femme – Homme : éléments de contexte :	p. 3 – 6
→ <i>Les Propositions CGT</i> :	p. 5- 6
Le Plan d'Action 2026 – 2028 commenté :	p. 7 – 14
----- ANNEXES -----	
Indicateurs d'inégalités au CD 78 :	p. 15 – 20
Violences conjugales :	p. 21 – 24
→ <i>Les Propositions CGT</i> :	p. 23 - 24
Discriminations :	p. 24 – 28
→ <i>Les propositions CGT</i> :	p. 27 – 28
Illustrations :	p. 28 - 29

Pour compléter l'information, visitez notre site internet

<https://cd78.syndicatcgt.fr/> ou contactez-nous !



ÉGALITÉ FEMME / HOMME

Éléments de contexte

La question de l'égalité Femme / Homme est sociétale, elle traverse la sphère privée comme le milieu professionnel.

La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais va bien au-delà.

La CGT dans son ensemble s'est emparée de ce sujet pour obtenir des avancées sur le plan national et sa déclinaison au local.

C'est dans ce cadre qu'a été obtenu un accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique en 2013. Suite à un nouvel accord national du 30 novembre 2018, des discussions ont pu être engagées au Conseil Départemental 78.

En janvier 2021, nous avons élaboré un dossier CGT spécifique sur cette thématique (*sur notre site*).

En février 2021, un plan d'action a recueilli un avis favorable unanime au Comité technique.

En 2025, la CGT a réactivé ce dossier pour conquérir de nouveaux droits et faire respecter les

engagements précédemment obtenus.

Début 2026, de nouvelles avancées sont actées dans le plan d'action 2026 – 2028 qui engage la collectivité.

Nous restons mobilisés.

A NOTER :

Le plan d'action validé en 2026 et le dossier CGT intégral, sont sur notre site : <https://cd78.syndicatcgt.fr/>

PLAN

ÉGALITÉ FEMME / HOMME

- Cadre juridique et état des lieux
- Dispositif au CD 78
- Propositions CGT

Cadre juridique et état des lieux

En 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne est publiée : « *La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits* ». En 1946, ce principe est inscrit dans le préambule de la constitution « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Depuis, divers textes de loi ont lentement fait progresser ce principe.

Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013
- Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30.04.2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.



- Plan d'action égalité Femme – Homme du CD 78 (en ligne sur le site CGT).

Ce principe d'égalité femme – homme est constitutionnel, mais force est de constater que dans la pratique, malgré différents textes de loi, des inégalités persistent en ce qui concerne la rémunération, l'accès aux postes à responsabilités, l'avancement, le déroulement de carrière, la mixité des métiers, le montant des droits à la retraite...

Quelques données illustrent cette inégalité persistante au plan national :

- Les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes (INSEE 2021)
- 59,3 % des salariés payés au SMIC sont des femmes (DARES 2021)
- 17 % seulement des métiers sont mixtes (CIDJ 2018)
- 78,9 % des salariés à temps partiel sont des femmes (INSEE 2021)
- Les femmes consacrent 2 fois plus de temps aux tâches domestiques (INSERM-DREES 2020)
- Retraite, les pensions moyennes des femmes (hors pensions de réversion) sont inférieures de 40 % à celles des hommes (DREES 2023).
- Une « sous rémunération » des métiers à prédominance féminine (IRES 2023)

L'IRES a mené une comparaison sur le contenu du travail, les classifications et les rémunérations à des emplois à prédominance masculine d'un niveau de classification ou de rémunération proche. Cette étude montre les **écarts de rémunération entre des emplois de « valeur comparable » à prédominance féminine et masculine.**

Au Conseil Départemental des Yvelines, 73 % du personnel est féminin (agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent). Trois filières sont particulièrement féminisées, le médico-social (à 98,6 %), le social (à 91,2 %) et l'administratif (à 81,9 %) (source données RSU CST 29.01.2026). Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés ». Les données sur les métiers du soin et du lien montrent que cela reste une constante, y compris pour les agents ouvrant droit au Ségur.

Cette étude évalue le niveau de revalorisation nécessaire pour ces emplois du public ainsi :

- Educatrices de Jeune Enfants : + 36 %
- Puéricultrices : + 27 %
- Sage-Femmes : + 24 %
- Infirmières : + 20 %
- Assistantes sociales : + 15 %
- Auxiliaires de puériculture : + 12%

Cette étude sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent. Dans notre collectivité, bien d'autres métiers sont concernés notamment l'ensemble de la filière administrative !

Au CD 78, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est élaboré chaque année depuis 2024.

Cet index répond à une obligation réglementaire visée par le CIG, il se traduit par une note sur 100 en fonction de plusieurs données et barèmes. Pour le CD 78, la note en 2024 est de 90. Attention, elle est à prendre avec réserves car nous avons relevé une erreur de calcul sur le critère des hauts salaires (3 femmes sur 10 => note de 10/10 !).



Surtout, en regardant de plus près de nombreuses voies d'amélioration existent.

Au CD 78, Au 31/12/2024, la rémunération annuelle brute moyenne versée aux agents du Département s'élève à 38 737 € (ETP). L'écart entre la rémunération moyenne des hommes (38 860 €) et celle des femmes (38 693 €), soit + 0,4 % en faveur des hommes (*source RSU 2024 soumis au CST du 29.01.2026*). Cependant, cette moyenne globale ne peut suffire à mesurer la réalité de l'égalité femme – homme, ou son inégalité...

Une analyse par filière, par catégorie et par prime IFSE montre les écarts existants.

De plus, en réalité l'écart est bien plus important car - comme dans le reste de la société - les femmes sont bien plus à temps partiel que les hommes. **Au CD 78, 9 % des femmes sont à temps partiels contre seulement 1 % des hommes** (*source RSU 2024 du CD 78*).

Nous précisons que les agents à temps partiel sont très majoritairement à 80 et 90 % et que ces temps partiels sont en général sur des postes sans décharge de travail.

Par ailleurs, au département des Yvelines comme dans le reste de la société, les femmes mobilisent plus de droits liés à des raisons familiales (temps partiels, congés familiaux, enfant malade...).

Cela impacte de fait le niveau de rémunération et les droits futurs à la retraite.

Retrouvez nos indicateurs d'inégalités au CD 78 en **Annexe : p. 15 - 20**

Dispositif au CD 78 :

Un plan d'action a été validé au CST du 29 janvier 2026. Il a fait l'objet de groupes de travail et d'échanges avec l'institution et intègre plusieurs propositions CGT.

En 2021, nous avons obtenu plusieurs avancées, mais plusieurs engagements n'ont pas été mis en œuvre. Nous serons donc extrêmement vigilants sur la mise en œuvre du plan d'action 2026 – 2028.

→ Vous pouvez retrouver une version commentée du Plan d'Action 2026 – 2028 sur notre site CGT en cliquant sur : [Égalité professionnelle Femmes – Hommes : Infos Droits](#)

ÉGALITÉ FEMME / HOMME : LES PROPOSITIONS CGT

⇒ **Les 6 propositions ci-dessous ont été acceptées et retenues au CST de février 2021 :**

- ✓ Mise en place d'un dispositif de mode de garde d'urgence
- ✓ Prévoir un entretien de reprise à l'issue des congés familiaux
- ✓ Possibilité d'inscription aux formations disponibles en entretien professionnel, des formations sur l'égalité professionnelle (partenariat CNFPT)
- ✓ Communication, sensibilisation
- ✓ Création d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes
- ✓ Mise en place d'un suivi et d'une évaluation annuelle du plan égalité Femme / Homme

⇒ **Certaines propositions CGT portées dans le cadre des négociations 2025 :**

- **Respecter l'ensemble des engagements obtenus en 2021**
- **Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (maintien du régime indemnitaire et du déroulement de carrière lors des absences et congés « familiaux »)
- **Instaurer des critères objectifs, transparents et équitables pour les éléments de rémunération et le régime indemnitaire**



- Communiquer aux organisations syndicales les indicateurs de suivi des écarts lors des campagnes de rémunération.
- Communiquer à l'ensemble du personnel le montant moyen d'IFSE par groupe fonction en transparence
- **Initier une étude chiffrée des déroulements de carrière** du personnel contractuel et fonctionnaire garantissant l'équité de traitement F/H
- Mettre en œuvre un plan de titularisation et de dé-précarisation pour sécuriser l'emploi
- **Veiller à l'équilibre des postes** dans les nominations des postes d'encadrement et à responsabilités
- **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie privée et familiale dans la gestion du temps de travail**
- Faciliter les aménagements horaires et les aménagements en semaine de 4 jours à la demande des agents.
- Étendre les possibilités de recours sur refus de Temps Partiels si le refus porte sur le choix du jour
- Prendre en compte les temps partiels dans le plan de remise à niveau des effectifs
- Garantir le droit à la déconnexion
- Renforcer l'assouplissement du télétravail pour les femmes enceintes :
A l'instar de ce qui existe pour les agents de l'EPI 78-92, nous proposons un assouplissement des possibilités de télétravail pour limiter les trajets à la demande, sans avis médical.
- Rentrée scolaire et acclimatation à la crèche : Dégagement de temps sur justificatif pour l'agent public ayant la charge de l'enfant.
- **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie familiale à travers les modes de garde**
- Développer un partenariat avec les crèches pour concilier vie professionnelle et vie personnelle avec participation de l'employeur.
- Participation de l'employeur pour les frais de garde et d'emploi d'une personne à domicile
- Créations de postes d'Assistantes maternelles départementales pour augmenter l'offre de garde pour les agents de la collectivité (coût moindre que des places en structure collective)
- **Améliorer les droits des parents et futurs parents** (voir dossier du Guide CGT)
- Améliorer l'information des droits des parents : Créer et diffuser un guide des droits des parents et futurs parents.
- Instaurer des autorisations d'absence pour les pères accompagnant les futures mamans.
- **Prévoir les équipements ad hoc** dans l'ensemble des services (douches, WC séparés)
- **Faciliter le recrutement mixte** dans les secteurs genrés (voirie, espace vert, social, médico-social...).
- **Revaloriser les métiers à prédominance féminine**



⇒ **Nous portons d'autres propositions complémentaires et continuerons de les enrichir.**
(santé au travail, kits et « congés menstruels », outils de référence salariale, initiatives ciblées etc.)

Ensemble, Gagnons l'égalité !



ÉGALITÉ FEMME / HOMME

Plan d'Action 2026 - 2028

Le plan d'action Égalité Femme / Homme a été adopté unanimement au Comité Social Territorial du 29 janvier 2026. L'élaboration de ce plan d'action a fait l'objet de plusieurs réunions de travail associant représentants du personnel et de la collectivité.

Les travaux initiés par la CGT CD 78 ont été un point d'appui pour l'élaboration de ce plan d'action :

- Dossier CGT équilibre vie privée / vie personnelle sept. 2022
- Dossier CGT égalité Femme – Homme janvier 2021
- Dossier CGT Droits des parents et futurs parents juin 2022
- Dossier CGT égalité Femme – Homme mars 2025

Sur ces bases, des avancées ont été obtenues, certains sont des engagements concrets, d'autres des engagements de principe dont les modalités d'application restent à définir sur cette période triennale. Ce plan d'action est une étape importante de franchie pour engager la collectivité vers l'égalité Femme – Homme. Pour y arriver véritablement, il reste bien d'autres avancées à conquérir, au plan national, comme au niveau départemental.

Dans notre collectivité, nous allons à présent nous atteler à faire vivre ce plan d'action pour qu'il se transforme en actes concrets et durables.

Pour le faire vivre, il est essentiel que l'ensemble du personnel en ait connaissance. Aussi, nous le portons à votre connaissance.

Le plan d'action se présente sous la forme de fiches actions thématiques engageant la collectivité. Nous vous livrons ici une version commentée où nous avons fait ressortir les nouveautés...

Sommaire du Plan d'Action 2026 – 2028 :

- ✓ Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique p. 8 – 9
- ✓ Articulation vie personnelle et vie professionnelle p. 10 – 11
- ✓ Conditions de travail p. 11
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes au travail p. 12 – 13
- ✓ Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle p. 13
- ✓ Modalités d'informations des collaborateurs sur le plan d'actions et la politique d'égalité p. 14
- ✓ Modalités de pilotage, de suivi, et d'évaluation du plan d'actions p. 14



Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

MIXITE DES METIERS

OBJECTIF 1 :

Garantir l'équité et l'inclusion à chaque étape du recrutement

- ✓ Veiller à la rédaction des intitulés de poste au féminin et au masculin, accompagnée d'une vigilance particulière sur le vocabulaire utilisé pour éviter tout stéréotype de genre dans les descriptifs de missions
- ✓ Mettre en œuvre des actions spécifiques de sensibilisation, de recrutement et d'accompagnement afin de favoriser la mixité professionnelle dans les métiers et secteurs traditionnellement genrés



Commentaire CGT :

Favoriser la mixité professionnelle dans les métiers traditionnellement genrés nécessite une véritable volonté à tous niveaux, la CGT souhaitait que la collectivité donne une telle impulsion positive. L'accompagnement sera nécessaire dans certains services ayant une culture marquée, et imposera une vigilance dans la durée sur les conditions de mise en œuvre. Au plan national, la CGT demande la revalorisation des métiers à forte prédominance féminine dont les filières sont sous-payées à même niveau de responsabilité, technicité, expertise.

OBJECTIF 2 :

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de formation ou d'actions de communication dédiée

- ✓ Sensibiliser les nouveaux arrivants lors de la journée d'intégration pour ancrer cette valeur dès le début du parcours professionnel
- ✓ Former tous les recruteurs et encadrants à la non-discrimination et aux biais cognitifs
- ✓ Sensibiliser l'ensemble des agents (conférences inspirantes sur le thème de l'égalité F/H, ateliers, supports de communication, événements autour des journées clés : 8 mars (Journée internationale des droits des femmes), 25 novembre (Journée internationale contre les violences faites aux femmes), Semaine QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)).



Commentaires CGT

Dans le précédent plan nous avons obtenu la possibilité pour les agents de bénéficier de formation CNFPT sur l'égalité professionnelle. C'est à présent devenu une obligation pour tous les recruteurs et encadrants avec une approche élargie au champ global de la non-discrimination et aux biais cognitifs. Pour la CGT c'est une avancée importante.



DEVELOPPEMENT DES CARRIERES ET LEADERSHIP

OBJECTIF 1 :



Programmes de formation et d'accompagnement managérial

- ✓ Identifier et accompagner les profils féminins pour les postes de direction (mentorat, coaching)
- ✓ Mettre en place un dispositif de repérage des potentiels managériaux fondé sur des critères objectifs et partagés
- ✓ Construire des modules courts de formation au leadership, à la prise de décision et à la prise de parole, accessibles à l'ensemble des agents éligibles à des fonctions d'encadrement.

OBJECTIF 2 :



Réduction des écarts de rémunération

- ✓ Harmoniser les régimes indemnitaires (RIFSEEP, IFSE, CIA) pour réduire les écarts femmes/hommes injustifiés.
- ✓ Etablir des indicateurs spécifiques sur les sujets de rémunération et de reconnaissance des parcours professionnels en matière de promotion, de CIA et de revalorisations.

OBJECTIF 3 :



Parité et évolution professionnelle

- ✓ Maintenir une vigilance dans l'accès aux postes à responsabilités et aux fonctions d'encadrement supérieur, afin de tendre vers un équilibre femme/homme.
- ✓ Accompagner de manière renforcée par des conseillers en évolution professionnelle, les parcours professionnels : clarification des projets, accompagnement à la mobilité interne et maintien de l'employabilité tout au long de la carrière

Commentaires CGT

L'ensemble de ce chapitre est une nouveauté obtenue dans ce plan d'action. Il vise notamment à prendre en compte ce que nous dénonçons depuis des années, à savoir, le % de femmes qui s'amenuise à mesure que l'on monte dans la chaîne hiérarchique et de niveau de responsabilité. C'est pour nous un marqueur d'inégalité.





Une avancée très significative obtenue est d'obtenir l'affichage d'une volonté de réduire les écarts de rémunération. Si le principe et l'engagement est acquis, il nous reste à gagner sa mise en pratique.

Nous y serons particulièrement attentifs, un écueil demeure au regard du manque de transparence.



Articulation vie personnelle et vie professionnelle

ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

- 
 ✓ Garantir l'étude de modalités flexibles et individualisées des horaires de travail en accord avec le responsable hiérarchique et dans le respect du protocole sur le temps de travail et des nécessités de service
- 
 ✓ Eviter les réunions avant 9h00 et après 17h30.
- 
 ✓ Sensibiliser les encadrantes, encadrants et les collaboratrices et collaborateurs au droit à la déconnexion
- 
 ✓ Analyser les modalités d'organisation du travail comme leviers d'attractivité, de qualité de vie au travail et de prévention des risques, tout en garantissant la continuité du service public et l'équité entre agents.

Commentaires CGT

Le premier engagement était préexistant en termes de possibilité, le plan d'action pose à présent le principe de « garantir cette étude ».



L'aspect essentiel que nous avons obtenu, dans le cadre des négociations sur ce point, est l'analyse des modalités d'organisations du travail : Cela recouvre précisément les **possibilités d'aménagements du temps de travail en 4 jours et 4 jours et demi**. Doivent également être étudiés les possibilités d'assouplissement du temps partiels, télétravail...

Ces précisions ont été actées au CST du 29.01.2026.

SOUTIEN A LA PARENTALITÉ



OBJECTIF 1 :

Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue

- 
 ✓ Créer des dispositifs de retour progressif après un congé long (parental et maternité) avec un aménagement des horaires à la reprise le temps de l'adaptation de l'enfant.
- 
 ✓ Assurer que les absences liées aux congés familiaux ou événements de la vie personnelle ne constituent pas un frein à l'avancement, à la promotion interne ou à la poursuite de la carrière

OBJECTIF 2 :

Accompagnement des femmes en congé maternité et post-maternité

- 
 ✓ Prévoir un entretien de reprise d'activité.
- 
 ✓ Organiser les absences pour permettre l'allaitement et le tirage du lait sur le temps de travail (2 fois 30 minutes par jour).





- ✓ Communiquer autour des dispositifs légaux octroyés dans le cadre de la maternité, de la paternité et de l'adoption (congés pathologique, prénatal, aménagements d'horaire à compter du 3ème mois de grossesse, autorisations d'absence pour les examens médicaux...)
- ✓ Mettre en place un guide parentalité (droits, aménagements, accompagnements).

Commentaires CGT

La création d'un guide parentalité était une demande portée par la CGT de longue date. A défaut de le voir aboutir, nous avons même élaboré un dossier « droit des parents et futurs parents » en 2022. Nous nous réjouissons que cette proposition soit acceptée.

Un tel guide clair et transparent constituera un point d'appui important pour toutes et tous pour connaître ses droits et les faire respecter.

OBJECTIF 3 :

Modes de garde et organisation personnelle



- ✓ Communiquer sur les prestations sociales et des aides du CNAS avec lequel le Département a conventionné, concernant : séjour vacances enfants, accueil de loisirs (participation selon quotient familial), garde jeunes enfants, aide aux devoirs, allocation aux parents de jeunes en situation de handicap...).
- ✓ Aménager les horaires de travail dans le cadre de l'adaptation de l'enfant à son mode de garde durant le 1er mois de la reprise.

Commentaires CGT

La CGT proposait dans un premier temps de libérer l'agent lors de période définie d'adaptation de l'enfant à son mode de garde, dans le cadre des échanges nous avons obtenu un « aménagement horaire ».

Il ne s'agit donc pas d'autorisation d'absence, mais bien d'un aménagement horaire ponctuel.

Conditions de travail



OBJECTIF 1 :

Réduire les inégalités liées à l'exposition aux risques professionnels

- ✓ Analyser de manière genrée et par métiers les AT/MP, la pénibilité et les absences pour maladie ordinaire
- ✓ Vérifier l'aménagement des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux femmes.
- ✓ Documenter la problématique d'accès des femmes aux métiers à forte pénibilité, notamment au regard de la mobilité interne, de l'accès à la formation et de la prévention des stéréotypes professionnels.

Commentaires CGT

Cette partie portant sur les « conditions de travail » est une nouveauté dans le plan d'action.



Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes au travail

OBJECTIF 1 :

Mise en place d'un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs

- ✓ Définir un circuit de recueil des signalements, externalisé répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance
- ✓ Communiquer concernant ce circuit de signalement auprès de l'ensemble des collaborateurs sous différentes formes et supports

OBJECTIF 2 :

Protection et accompagnement des victimes et des témoins

- ✓ Élaborer une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection et leur soutien.
- ✓ Identifier les acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne (services RH, médecin du travail, psychologue, ...)

OBJECTIF 3 :

Traitement diligent des faits signalés

- ✓ Élaborer un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes incluant la possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité, de mettre en œuvre de mesures conservatoires pour faire cesser les faits sans délai (suspension à titre conservatoire, changement d'affectation, ...) et d'engager une procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et les signaler auprès des autorités judiciaires.



OBJECTIF 4 :

Luttes contre les VSS (violences sexistes et sexuelles)

- ✓ Mettre en place des formations des encadrantes et encadrants à la détection et gestion des comportements inadaptés
- ✓ Sensibiliser annuellement tous les agents (campagne, ateliers).
- ✓ Intégrer des règles anti-VSS dans les règlements de service et les guides d'accueil des stagiaires et des apprentis



ÉVALUATION DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

- ✓ Suivre régulièrement les indicateurs : nombre de signalements, nombre de procédures disciplinaires engagées / sanctions prononcées, ...
- ✓ Présenter annuellement un bilan du dispositif en Comité Social Territorial (CST).

Commentaires CGT

Globalement, à part une réécriture de certains points, nous avons déjà obtenu l'ensemble des engagements qui figurent dans cette partie au précédent plan d'action 2022-2025.

Seul l'objectif 4 est nouveau et vise à former les cadres sur ces enjeux, sensibiliser et informer le personnel.,

A la CGT nous avons mené une activité spécifique et dans la durée pour obtenir un dispositif clair et adapté. Une fois le principe acté, nous avons mesuré la difficulté d'obtenir une mise en pratique réelle. Le précédent dispositif était selon nous totalement inadapté et ne permettait pas de libérer la parole, ni de traiter correctement les situations.

A présent, par nos échanges réguliers et le travail mené dans le cadre d'un groupe de travail, des lignes ont déjà bougé positivement dans les pratiques RH de recueil, analyse et traitement de situations pour lesquels nous intervenons auprès d'agents.

Il manquait un élément phare à notre sens, l'intervention d'un prestataire formé, adapté, garant des principes de confidentialité, extérieur à la collectivité. Ces garanties sont pour la CGT l'un des éléments essentiels pouvant faciliter la libération de la parole.

Nous avons été entendus sur cette demande CGT forte :

→ **le principe d'un prestataire extérieur est acté.**

Au moment de la rédaction de ce dossier, mars 2026, les prospections sont engagées, les coûts évalués, un choix de prestataire suivra ainsi que sa mise en œuvre dans le courant de l'année. C'est une véritable avancée, longtemps attendue et fortement portée à notre niveau.

RÔLE ET MISSIONS DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- ✓ Désigner un élu référent sur la thématique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département.
- ✓ Identifier le pôle Prévention et QVCT au sein de la Direction des Ressources Humaines comme référent de la thématique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Département.



Commentaires CGT

Avant, le Pôle Environnement RH était identifié, le portage par le Pôle Prévention est plus adapté.



MODALITÉS D'INFORMATIONS DES COLLABORATEURS SUR LE PLAN D' ACTIONS ET LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ



- ✓ Mettre en place un plan de communication tout au long de l'année
- ✓ Mettre en ligne le plan d'actions accessible à tous les collaborateurs.

Commentaires CGT

La mise en ligne et la communication sur le Plan d'Action par la collectivité devrait être une évidence, mais il est clairement préférable de le faire inscrire ici...

MODALITES DE PILOTAGE, DE SUIVI, ET D'EVALUATION DU PLAN D' ACTIONS



- ✓ Présenter un bilan annuel du plan d'actions en Comité Social Territorial.
- ✓ Organiser des groupes de travail avec les organisations syndicales avant l'élaboration de chaque nouveau plan d'actions.
- ✓ Poursuivre l'utilisation des données genrées dans le rapport social unique (RSU) dans le cadre du rapport de situation comparée.

Commentaires CGT

Nous avons obtenu, lors des négociations sur les Lignes Directrices de Gestion, la mise en place de nombreux groupes de travail avec la collectivité, notamment ceux autour des questions d'égalité Femmes - Hommes. Ils s'inscrivent sur un temps long, qui n'est pas notre temporalité naturelle au regard de l'urgence de certaines situations, de l'antériorité de nos demandes CGT et de la récurrence de leurs expressions auprès de la collectivité.

Cependant, le cadre de ces groupes de travail s'avère être les plus productifs et constructifs.

Des avancées ont été obtenues, vous pourrez compter sur nous pour suivre leur juste mise en œuvre, et pour porter d'autres avancées nécessaires...
Vos représentants CGT se tiennent à votre disposition. cgt@yvelines.fr ou 06.71.78.55.10.



ANNEXES

Indicateurs d'inégalités Femme – Homme au CD 78 - Étude CGT mars 2026 -

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons des données chiffrées illustrant les inégalités Femme – Homme au CD 78. Ces données sont issues des documents officiels portés à notre connaissance, plus particulièrement le Rapport Social Unique 2024 (validé au CST du 29.01.2026).

Nous vous présentons ces indicateurs par thématiques dans cette annexe :

- ✓ Emplois permanents : Des filières marquées par les inégalités p. 15 - 16
- ✓ Emplois non permanents : Des disparités de situations p. 17
- ✓ Déroulement de carrière : p. 17 - 18
- ✓ Équilibre vie privée / vie professionnelle : p.18
- ✓ Rémunération : p.18 - 19

EMPLOIS PERMANENTS : Des filières marquées par les inégalités

Filière administrative en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	137,22	35,87	240,78	117,03
Cat. B	152,59	10,99	129,32	28,97
Cat. C	300,58	21,66	84,22	12,18
TOTAL	590,39	68,52	454,32	162,54

- ➔ En moyenne, 81,9 % des agents de la filière administrative (1275,77 EPTR) sont des femmes. Plus le grade est élevé, plus la part d'hommes augmente et celle des femmes décroît :
- Cat. A : 71,2 % sont des femmes.
 - Cat. B : 87,6 % sont des femmes
 - Cat. C : 91,9 % sont des femmes
- **La part des femmes dans la filière administrative selon les catégories A, B et C est marquée par une inégalité de répartition, illustrant le plafond de verre et par conséquent les inégalités salariales.**
- Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés ». Cette étude portant sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent. C'est également le cas pour la filière administrative.



Filière médico-sociale en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	194,06	1,79	43,15	1
Cat. B	26,17	/	10,64	1
Cat. C	/	/	/	/
TOTAL	220,23	1,79	53,79	2

➔ Cette filière est extrêmement féminisée avec 98,6 % de femmes pour 277,81 EPTR.

➤ **Une filière fortement féminisée et sous rémunérée.**

Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés ». Les données sur les métiers du soin et du lien montrent que cela reste une constante, y compris pour les agents ouvrant droit au Ségur. Cette étude sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent.

Elle évalue le niveau de revalorisation nécessaire pour ces emplois du public ainsi :

Puéricultrices : + 27 % / Sage-Femmes : + 24 % / Infirmières : + 20 % / Auxiliaires Puer : + 12%

Filière sociale en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	393,85	21,44	181,39	29,56
Cat. B	3	0,5	7,59	6,36
Cat. C	15,83	/	/	/
TOTAL	412,68	21,94	188,98	35,92

➔ Cette filière est très féminisée avec 91,2 % de femmes sur 659,52 EPTR

➤ **Une filière fortement féminisée et sous rémunérée** qui concerne quasi exclusivement des agents ayant le grade d'assistant socio-éducatif.

Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés », y compris pour les agents ouvrant droit au Ségur. Cette étude sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent. Elle évalue le niveau de revalorisation nécessaire pour les assistantes sociales à + 15 %. Dans notre collectivité, bien d'autres métiers sont concernés notamment dans la filière administrative.

Filière technique en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	41,44	46,75	18,91	34,59
Cat. B	6,17	37,74	4,39	25,01
Cat. C	359,01	342,45	27,76	102,94
TOTAL	406,62	426,94	51,06	162,54

➔ 1047,16 agents ETPR dans une filière qui apparaît de premier abord globalement équilibrée avec 43,7 % de femmes et 56,3 % d'hommes, or des inégalités y apparaissent.



- **Dans la filière technique, le déséquilibre entre les grades est marqué par une prédominance de la part de femmes en Cat. C et une quasi-absence en catégorie B :**
 - Cat. A : 42,6 % de femmes // 57,4 % hommes
 - Cat. B : 14,4 % de femmes // 85,6 % hommes
 - Cat. C : 46,5 % de femmes // 53,5 % hommes

Dit autrement, dans la filière technique 84,5 % des femmes sont en cat. C quand cela représente 75,6 % pour les hommes. Une étude plus fine de la catégorie C montre que les hommes y sont plus présents dans les grades supérieurs de cette catégorie, ainsi il y a 143 agents de maîtrise homme (82,2% du grade) pour seulement 31 femmes (17,8 % du grade).
- En catégorie B, il y a seulement 10,56 EPTR femme pour 62,75 EPTR homme.



Filière culturelle et filière médico-technique :

L'analyse de ces filières serait tronquée car le nombre d'agent dans notre collectivité dans ces filières est trop faible pour que les chiffres soient suffisamment significatifs.

EMPLOIS NON PERMANENTS : Des disparités de situations

Les emplois non permanents représentent 510,54 ETPR en 2024.

Cela concerne pour l'essentiel des postes à statuts spécifiques apprentis (55,74 ETPR), vacataires (23,83 ETPR), emplois aidés (197,2 ETPR), assistants familiaux (177,58 ETPR), collaborateurs de cabinet (9,67 ETPR) et des agents recrutés pour accroissement temporaire d'activité ou saisonnier (41,48 ETPR).

La part des femmes sur emplois non permanents représente 64,5 % de l'ensemble (en EPTR).

- ➔ Le faible volume d'agents dans plusieurs emplois non permanents ne permet pas de mener une analyse significative. Aussi, nous avons uniquement étudié 2 statuts spécifiques : Les assistants familiaux et les emplois aidés.
- **Concernant les assistants familiaux :**
La prédominance de femmes est particulièrement forte pour les assistants familiaux (94,8 % de femmes). L'étude de l'IRES d'avril 2023 montre qu'il s'agit de métiers du soin et du lien fortement féminisés et sous-payés. Ce statut est également marqué par une forte précarité.
- **Concernant les emplois aidés (contrat PEC) :**
Pour les agents en emploi aidé sous statut PEC, il y a une majorité d'homme (37 % de femmes). Par nature, ces emplois aidés sont très fortement marqués par la précarité du statut. La singularité de ce cadre d'emploi est également qu'il est axé sur une démarche d'insertion. Aussi, il faudrait une étude fine des sorties de dispositifs par genre et par accès à l'emploi à l'issue du contrat PEC, ce que nous ne sommes pas en mesure de faire à partir des données du RSU.

Conclusion synthétique des emplois permanents et non-permanents :

- ➔ Il ressort de l'étude des emplois permanents et non permanents au CD 78 que la forte proportion moyenne de femme (71,4 % de l'ensemble des emplois) s'explique surtout par des filières et métiers féminisés, souvent moins rémunérateur selon l'étude IRES (filière sociale, médico-sociale, administrative où elles sont surreprésentées).



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Plafond de verre / postes à responsabilité :

L'état des lieux dans notre collectivité montre que plus le niveau de responsabilité monte, plus le % d'homme augmente.

Selon les données RH du plan d'action 2026-2028, notre collectivité comprend 73 % de femmes pour 27 % d'hommes (fonctionnaires et contractuels sur emploi permanents).

Or, sur les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité, nous avons 7 hommes pour 3 femmes. Soit une inversion totale de la moyenne de répartition Femme/Homme sur les plus salaires.

Cela se traduit également sur les fonctions occupées.

Aux postes de DGS et DGA, nous avons 33 % de femmes.

Aux postes de directeur et directeur adjoint, nous avons 66 % de femmes.

Aux postes de chef de service, 69 % de femmes.

➔ Dit autrement, 2,61 % des hommes accèdent à des postes de direction, contre 1,86 % des femmes.

Avancement de grade / promotion

Sur l'année 2024, 1030 agents étaient éligibles à un avancement de grade, dont 76,6 % de femmes.

Au final, sur 160 avancements de grades effectifs, 133 concernaient des femmes, soit 83,1 %.

Pour les promotions, sur 25 promotions, 15 concernaient des femmes, soit 60 %.

Ainsi, au prorata, les femmes ont bénéficié un peu plus que les hommes d'avancement de grade, et un peu moins de promotion (NB : Une promotion implique un changement de catégorie C => B => A).

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE :

Plusieurs indicateurs 2024 montrent que les « choix » familiaux reposent majoritairement sur les femmes :

- **Mise en disponibilité** : 28 femmes / 1 homme, soit 96,55 % de femmes.
- **Congé parental** : 21 femmes / 1 homme, soit 95,45 % de femmes.
- **Congés maternité/paternité** : 66 femmes / 16 hommes. Cela représente 3 % des femmes et 2 % des hommes de la totalité de l'effectif du Département.
- **Temps partiels** : 10,66 % des femmes sont à temps partiel, pour 1,7 % des hommes en temps partiel.

- **Conclusion synthétique** : . Ces données confirment le caractère sociétal d'un recours aux congés familiaux, et aux aménagements du temps de travail, qui reposent plus sur les femmes que les hommes. Ces « choix » impactent le déroulement de carrière, le niveau de rémunération et de retraite.



RÉMUNÉRATION :

SALAIRES DE BASE :

Les 10 plus hauts salaires de la collectivité concernent 7 hommes pour 3 femmes. Pour le reste, les écarts de salaires de bases sont complexes à étudier, d'autant plus que le périmètre de l'étude est souvent trop faible pour être exploitable (faible nombre d'hommes ou de femmes dans certains grade). Cependant, nous l'avons vu les filières - fortement féminisées - **sociale, médico-sociale et administrative** sont reconnues comme étant nationalement sous rémunérées.

Focus sur la filière Technique des écarts de rémunération Femmes – Hommes :

FILIERE TECHNIQUE	FONCTIONNAIRES			CONTRACTUELS		
	Salaire brut moyen en ETPR des Hommes	Salaire brut moyen en ETPR des Femmes	Ecart en %	Salaire brut moyen en ETPR des Hommes	Salaire brut moyen en ETPR des Femmes	Ecart en %
Catégorie A	66 017	60 457	8,42	56 656	54 263	4,22
Catégorie B	42 523	34 467	18,95	35 703	35 599	0,29
Catégorie C	33 113	29 593	10,63	30 172	27 788	7,9

Ce focus montre la réalité d'un écart de salaires entre agents de même catégorie sur une même filière. Les données en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) permettent un comparatif non faussé par des écarts liés à du temps partiel. Ces écarts concernent les fonctionnaires, comme les contractuels. Nous demandons depuis plusieurs années à la collectivité, d'avoir des données par grade et par ancienneté. Cette visibilité nous permettrait de porter une analyse fine sur ces écarts de salaires existants entre Femmes et Hommes, et à chaque agent d'avoir un point de référence pour se situer.

PRIMES :

L'étude des montants moyens de **primes IFSE** est particulièrement significative.

Montant annuel moyen par EPTR	Fonctionnaire			Contractuel sur emploi permanent		
	Femme	Homme	Ecart en %	Femme	Homme	Ecart en %
Cat. A	10 073 €	17 557 €	74,3 %	12 618 €	17 361 €	37,6 %
Cat. B	8 605 €	9 612 €	11,7 %	6 464 €	7 450 €	15,25 %
Cat. C	4 842 €	4 939 €	2 %	4 295 €	5 172 €	20,4 %

- ➔ Il ressort de ces données une **inégalité de moyenne de rémunération annuelle en termes de primes IFSE dans toutes les catégories (A, B et C) et tous les statuts (fonctionnaire ou contractuel)**. Cet écart est plus ou moins marqué selon les catégories mais il est une constante que les femmes sont en moyenne toujours défavorisées.
- ➔ Il est à noter que nous avons déjà identifié ce constat sur l'état des lieux pour l'année 2023 et que les écarts se sont globalement accentués, sauf pour les agents de catégorie C fonctionnaires.
- ➔ En 2023, les constats d'écarts étaient les mêmes concernant l'attribution du CIA. 2024 aura été cyniquement égalitaire : Aucun CIA d'attribué...



Conclusion synthétique sur la rémunération :

- ➔ La fonction publique, censée garantir un certain nombre de droits et le principe « à travail égal, salaire égal », est confrontée comme dans le privé à une réalité d'écart de rémunération entre femmes et hommes.

CONCLUSION SYNTHÉTIQUE GLOBALE :

L'étude des données montre plusieurs indicateurs d'inégalité femmes – hommes dans notre collectivité. Cela est plus particulièrement notable sur l'étude des filières, de l'équilibre vie privée – vie professionnelle et des écarts de rémunération (salaire de base et prime IFSE).

- Ces éléments montrent à voir la nécessité d'obtenir de nouveaux droits et dispositifs. Ces indicateurs nous confortent dans la démarche CGT engagée depuis des années. Nous avons obtenu de nouvelles avancées dans le Plan d'Action 2026 – 2028, nous serons particulièrement vigilants à ce qu'elles soient mises en œuvre et nous continuerons de porter des propositions pour aller plus loin et Gagner l'Égalité Femme – Homme.



La question de l'Égalité Femme - Homme nous concerne toutes et tous ! Ensemble, gagnons l'égalité !

Ensemble, Gagnons l'égalité !



Égalité Femme - Homme

VIOLENCES CONJUGALES

Dossier élaboré
en mars 2025

Il est des situations où le temps de travail peut constituer un temps de refuge, de reconstruction personnelle et de construction de projet de vie.

C'est tout particulièrement le cas pour les personnes victimes de violences conjugales.

A la CGT, nous considérons de notre responsabilité collective de s'emparer de ce sujet.

C'est pourquoi, en septembre 2021, nous avons transmis à la collectivité un dossier complet à ce sujet pour avancer concrètement, depuis nous poursuivons notre démarche pour de réelles mesures.

Cadre juridique

Les violences conjugales punies par la loi sont les violences physiques, sexuelles, psychologiques, administratives, économiques et les cyberviolences.



Il n'existe pas de loi consacrée à cette problématique portant obligation pour l'employeur d'intervenir dans ce champ. Nous n'avons pas actuellement de dispositif spécifique au Conseil Départemental des Yvelines à ce sujet.

Cependant, sur le lieu de travail l'employeur peut avoir une obligation à agir au titre du devoir de protection du personnel.

En effet, dans certains cas, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée s'il ne prend pas de mesures pour se conformer à son obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs. C'est par exemple le cas si un agent se fait harceler par son conjoint ou menacer au téléphone pendant ses horaires de travail. Ou si le conjoint violent attend sa compagne à la sortie de son service, sans que l'employeur, informé, n'agisse pour assurer sa protection.

De plus, ce domaine relève de la compétence d'intervention d'un Conseil Départemental pour la population, donc il est cohérent d'attendre de l'institution qu'elle agisse aussi pour son personnel.

Enfin, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté le 21.06.2019 la convention 190 "concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail".

Dans son article 1, la convention reconnaît que *"la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier"*.

Par ailleurs, dans son article 10 elle indique que *"tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail"*.

PLAN

VIOLENCES CONJUGALES

- Cadre juridique
- Éléments de contexte
- Démarche CGT au CD 78
- Propositions CGT au CD 78



Éléments de contexte

En 2023, les forces de sécurité intérieure ont enregistré :

- 93 victimes de féminicides,
- 319 victimes de tentatives de féminicides,
- 773 femmes victimes de (tentatives de) suicides suite au harcèlement par (ex-)conjoint.

Au total, 1 185 femmes ont été victimes de (tentatives de) féminicides au sein du couple, directs ou indirects en 2023. (Source : base des victimes de crimes et délits, SSMSI, ministère de l'Intérieur.)

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 ans et plus qui ont été **victimes de violences physiques, sexuelles et/ou psychologiques ou verbales commises par leur conjoint ou ex-conjoint**, est estimé à **373 000 femmes** en 2022.

54 % des victimes de violences conjugales ont une activité professionnelle et tous les milieux sociaux sont concernés par ce fléau.

Le Conseil départemental dispose de compétences internes pour agir et d'un réseau partenarial important.

Le lieu de travail constitue l'une des rares échappatoires permettant à la victime de se dégager temporairement de l'emprise de son agresseur.

Des agents de la collectivité peuvent être victimes ou témoins de situation de violences conjugales.

Les enjeux sont massifs pour les victimes. L'impact est également réel pour l'entourage (collègues de travail) et pour la collectivité.

Dans ce contexte, la collectivité a un rôle important à exercer pour agir contre ce fléau.



Démarche CGT au CD 78

La CGT a élaboré un dossier sur cette problématique et l'a transmis à l'administration et aux interlocuteurs institutionnels en septembre 2021 en demandant la programmation d'échanges.

En termes de méthode, nous proposons la mise en œuvre d'un groupe de travail entre acteurs internes et externes pour

mieux sérier les enjeux, les problématiques et les pistes d'améliorations possibles.

Notre objectif est de dégager des mesures concrètes permettant d'œuvrer collectivement à lutter contre ce fléau dans notre collectivité et ses Établissements publics.

Suite à cette démarche, l'administration a accepté d'engager des échanges en 2022, mais n'a pas encore mis en place de réelles mesures. Pourtant, les chiffres le montrent, cette problématique est prégnante et nécessite donc un réel engagement.

Pour alimenter les réflexions, nous avons transmis de nombreuses propositions (voir ci-après).

Nous espérons pouvoir aboutir sur des avancées concrètes.



VIOLENCES CONJUGALES : PROPOSITIONS CGT

Assurer une Protection statutaire :

- **Une protection statutaire** : Aucune sanction pour retard, absence injustifiée ou mauvaise exécution de la prestation de travail... lorsque la cause génératrice est en lien avec une situation de violences conjugales.
- **Mettre en œuvre la protection fonctionnelle** lorsqu'une plainte est déposée sur des situations de harcèlement téléphonique au travail, de menace et/ou agression sur le lieu de travail, ou à la sortie du travail...
- **Accompagner et faciliter la déclaration et la reconnaissance en accident du travail** ou de trajet si la victime est agressée sur son lieu de travail ou sur son trajet domicile/travail.

Instaurer de nouveaux droits et outils :

- **Des modalités de travail flexibles** : Permettre d'adapter les horaires et le lieu de travail de manière souple. L'objectif est de faciliter l'engagement de démarches et consultations pour la victime sur son temps de travail, le temps domestique pouvant être bien peu mobilisable.
Au besoin, cela pourrait faire l'objet d'autorisation d'absence exceptionnelle.
- **Proposer un casier fermant à clefs**, pour stocker ses documents personnels sur le lieu de travail (documents administratifs, procédure, plainte, recueil de témoignages, de pièces, certificat médical etc...)
- **Prévoir un accueil d'urgence des enfants non scolarisés** dans les structures petite enfance du lieu d'accueil de la victime lorsqu'elle est parvenue à quitter le domicile conjugal.

Faciliter la mobilité et l'accès au logement :

- **Faciliter la mobilité interne** lorsqu'elle est nécessaire
- **Faciliter et soutenir les projets de départ** (mutation, rupture conventionnelle, rupture ouvrant droit à ARE ...)
- **Ouvrir l'accès au logement** sur le contingent départemental, avec des logements d'urgence.
- **Élargir l'accès au FSL accès pour les agents victimes de violences conjugales**
- **Permettre une prise en charge en hôtel** en urgence par une enveloppe dédiée mobilisable sur avis de l'assistante sociale du personnel.
- Créer en partenariat avec les divers acteurs/décideurs **une banque du logement** sur un territoire élargi pour un accès facilité au logement social, y compris en changeant de département.
- **Faciliter l'accès aux aides financières** et permettre d'éventuelles avances sur salaire si besoin.

Garantir la confidentialité :

- **Garantir la confidentialité** des données personnelles dans les différentes bases de données de la collectivité, et l'impossibilité d'accès au conjoint.

Former, Informer :

- **Sensibiliser les agents et les managers**, encourager à libérer la parole, conduites à tenir pour l'entourage (ne pas juger, soutenir...), démarche à mener pour les victimes, détecter, prévenir...
- **Campagne de communication** auprès des agents par la DRH
- **Communiquer** sur les dispositifs et les coordonnées des acteurs
- **Développer l'affichage** sur le lieu de travail du numéro 3919 et des coordonnées des associations d'aide aux victimes.

Engager une démarche partenariale :

- **Impulser une démarche partenariale large** pour la prise en charge des situations de violences conjugales à tout niveau : Commissariat, associations, collectivités territoriales...
- **Agir auprès des partenaires institutionnels** (ex : CAFY...) pour faciliter le traitement des dossiers sans accès des données au conjoint violent (*préservé les données qui permettraient de retrouver la conjointe...*).



- Agir auprès des partenaires pour la mise en œuvre de **conventions** permettant de porter plainte à l'hôpital dans tous les centres hospitaliers Yvelinois.
- **Investir activement l'instance de pilotage territoriale** prévue par la circulaire du 3.09.2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales.

Créer un dispositif ad hoc :

- **Rédaction d'un protocole institutionnel** précisant le dispositif, les mesures, les interlocuteurs...
- **Désignation d'un référent clairement identifié** pour le personnel départemental garantissant la confidentialité des situations et la mise en œuvre des mesures de soutien et d'accompagnement. L'assistante sociale du personnel du CIG est l'interlocuteur adapté.



Ensemble, Gagnons l'égalité !

Égalité Femme / Homme DISCRIMINATIONS

Dossier élaboré
en mars 2025

La question des discriminations percutte l'ensemble de la société.

Sur le lieu de travail, les discriminations peuvent être accrues du fait d'une évolution dans un cadre contraint marqué par des relations de pouvoir, institutionnelles, hiérarchiques et/ou de groupe.

Une conduite discriminatoire est intrinsèquement une atteinte à la personne dans ce qu'elle est, pense, croit, que cela soit réel ou supposé par l'auteur des faits discriminants. De fait, toute discrimination au travail bouscule à la fois la vie privée et la vie professionnelle.

De plus, de tels actes sont fréquemment marqués par une ingérence dans la vie privée de la victime.

La lutte contre toutes formes de discriminations est un principe structurant du syndicat CGT fondé sur des valeurs humanistes et un principe d'égalité entre les personnes.

Pour ces raisons, il est essentiel pour nous de consacrer un chapitre particulier à cette problématique, ne serait-ce que parce qu'informer et s'informer, c'est se doter de moyens pour agir et combattre toutes formes de discriminations.

PLAN

DISCRIMINATIONS

- Cadre juridique
- Dispositif de protection
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT nationales

Cadre juridique

Discrimination :

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

1. **un traitement moins favorable** envers une personne ou un groupe de personnes
2. **en raison de critères définis par la loi** (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...)
3. **dans un domaine prévu par la loi** (le lieu de travail, l'accès à l'emploi, l'accès au logement, ...)



1/ Le traitement moins favorable peut s'exercer dans des domaines multiples (déroulement de carrière, temps de travail, pose de congé, vie d'équipe, prise de parole, mobilité interne, conditions de travail etc.).

2/ Les critères définis par la loi sont notamment mentionnés dans le code pénal art 225-1 :
 « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

3/ Le lieu de travail est l'un des domaines prévus par la loi.

La loi prévoit au pénal jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende contre toute personne se rendant coupable de discrimination.

Par ailleurs, le règlement intérieur de notre collectivité précise que tout manquement au principe de non-discrimination est susceptible d'une sanction disciplinaire.

Harcèlement discriminatoire :

Un agissement discriminant subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est susceptible d'être qualifié par le juge d'harcèlement discriminatoire.

A l'inverse du harcèlement « classique », les agissements n'ont **pas besoin d'être répétés** pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, **un acte unique peut suffire**. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que l'envoi à ses collègues d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « *une simple blague* » par son auteur constitue un harcèlement discriminatoire.

Responsabilité de l'employeur :

L'employeur a un devoir de protection et de prévention à l'égard du personnel.

Il est garant des mesures de prévention et de protection pour prémunir le personnel de tels actes répréhensibles. A défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, tout particulièrement s'il a connaissance d'agissements discriminatoires et n'agit pas pour les faire cesser.

Dispositif de protection

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique impose la mise en place dans les structures publiques d'un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière **d'accompagnement, de soutien et de protection** des victimes et de traitement des faits signalés.

La collectivité en concertation avec les représentants du personnel a engagé un travail d'élaboration d'un tel dispositif. **Ensemble, nous avons convenu du plan d'action et des objectifs suivants :**

Objectif 1 : Mise en place d'un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs

- Définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance ;
- Identification des compétences à mobiliser en interne/externe pour analyser les signalements : capacité d'écoute, connaissance administrative ;
- Communication large concernant ce circuit de signalement auprès de l'ensemble des collaborateurs sous différentes formes : Intranet, flyers, affichage, modules de sensibilisation...



Objectif 2 : Protection et accompagnement des victimes et des témoins

- Élaboration d'une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection et leur soutien ;
- Identification des acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne (services RH, médecin du travail, psychologue...) et indication des modalités de saisine et d'orientation ;
- Octroi de la protection fonctionnelle, et notamment assistance juridique dans le cadre de la procédure judiciaire engagée (prise en charge des frais d'avocats, réparation du préjudice subi...)

Objectif 3 : Traitement diligent des faits signalés

- Élaboration d'un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité,
- Mise en œuvre de mesures conservatoires pour faire cesser les faits sans délai (suspension à titre conservatoire, changement d'affectation...)
- Engagement de la procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et signalement auprès des autorités judiciaires

Un dispositif entrant en vigueur à partir de l'été 2022, qui est déjà à améliorer...

Ce dispositif a été acté au CHSCT de juin 2022.

Une campagne de communication a été engagée sur le dernier semestre 2022 (affiche, diffusion de la fiche de signalement, formation des managers, des assistants de prévention, conférence « inspirante » etc.).

La mise en œuvre du **dispositif est une avancée réglementaire bienvenue, mais il subsiste un point de désaccord majeur entre représentants de l'administration et les représentants CGT.**

En effet, les signalements devront être transmis obligatoirement soit à la DRH, soit à son adjointe à l'aide d'une fiche type de signalement (document RH non finalisé lors de la rédaction du guide CGT). En groupe de travail et au CHSCT, les élus CGT ont défendu l'intérêt de passer par un organisme extérieur pour cette saisine afin de faciliter la libération de la parole, garantir les notions de neutralité, d'impartialité et d'indépendance. A défaut, nous soutenions l'importance d'avoir des portes d'entrées multiples pour faciliter la parole au maximum (service médecine du travail et/ou service prévention et/ou organisation syndicale et/ou service RH et/ou voie hiérarchique ET service extérieur compétent).

Le médecin du travail a abondé dans le sens de la CGT, mais l'administration a refusé nos propositions.

Par ailleurs, les premiers éléments de communication n'intègrent pas l'ensemble du champ discriminatoire.

Nous restons porteurs de propositions d'améliorations du dispositif qui rentre en vigueur (voir pages suivantes) et restons particulièrement mobilisés sur ces questions.

- ⇒ Si vous estimez être victime ou témoin d'agissements discriminatoires, ne restez pas seul, parlez-en
- Vous pouvez contacter des interlocuteurs internes ou externes, notamment le défenseur des droits... **Site du Défenseur des droits** : [Plateforme AntiDiscriminations.fr - Agir contre les discriminations](https://www.defenseurdesdroits.fr/plateforme-anti-discriminations)
- **Article CGT sur notre site** : [Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.](#)
- **Vos représentants du personnel CGT sont à votre disposition !**



DISCRIMINATION : LES PROPOSITIONS CGT

PROPOSITIONS CGT AU CD 78

Une amélioration du dispositif de signalement :

- **Aboutir à un accord négocié correspondant aux « 10 objectifs listés »** en groupe de travail, en particulier concernant la définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance...
- **Permettre l'anonymat aux agents qui le souhaitent pour libérer la parole** (victime et témoins) par un dispositif de recueil de la parole externe et neutre
- **Instaurer le droit d'être accompagné d'un tiers** pour les agents qui le souhaitent lors de la phase de recueil des éléments.
- **Garantir la neutralité et l'objectivité des enquêtes internes**, soit par sa réalisation par un service spécialisé externe, soit à défaut par une enquête associant des représentants des services RH et du personnel formés à cet exercice
- **Assurer un suivi et des points bilans réguliers du dispositif**

Une amélioration du cadre d'emploi pour lutter contre les discriminations

- **Instaurer des règles claires, équitables et transparentes sur l'ensemble des droits du personnel.**
- **Former et communiquer régulièrement auprès de l'ensemble du personnel (managers inclus) sur les différentes formes de discrimination, comment les repérer, comment agir :** Toutes formes de discriminations doivent être prises en compte (origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, vulnérabilité économique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée).
- **Agir contre toutes formes de discriminations :** Ne pas pénaliser les agents du fait d'arrêts maladies, de congés maladie longs, de suspension d'activité des aidants, aménager les postes de travail, compenser les temps partiels, informer sur le droit syndical et le respecter, instaurer l'obligation d'une motivation écrite de refus à des évolutions professionnelles (renouvellement de contrat, de détachement, attribution de prime, revalorisation salariale, plan de promotion, formation, temps partiel, autorisation d'absence etc...).
- **Étendre le champ des luttes contre d'autres formes de discriminations non reconnues par la loi :** Il peut exister des **discriminations statutaires** (contractuel/fonctionnaire/apprenti etc...) et des **discriminations à l'ancienneté** (non liées à l'âge mais à l'ancienneté dans notre collectivité ou dans le service). Nous demandons de les prendre en compte et d'agir contre ces formes avec des mesures spécifiques complémentaires des précédentes :
Concernant les discriminations liées au statut : Plan de titularisation et de déprécarisation, Réinternalisation des services éclatés dans des structures juridiques qui démultiplient les statuts possibles (C'Midy, EPI 78/92, GIP...).
Concernant les discriminations liées à l'ancienneté : Temps d'accueil systématique avec un système de marrainage/parrainage, Période garantie d'immersion, de formation et d'acquisition des outils...
- **Se doter d'outils et d'indicateurs de veilles pour prévenir et agir contre les risques de discrimination** (déroulement de carrière, évolution salariale, accès à la formation, régime indemnitaire...). Nous devons être en capacité de vérifier que l'attribution de prime, les avancements de grade etc... ne sont pas discriminants mais respectent proportionnellement la composition du personnel (femmes/hommes, agents en situation de handicap, etc...).



PROPOSITIONS CGT NATIONALES

- **Renforcer le principe d'une action de groupe** permettant aux syndicats et associations d'aller en justice au nom d'un groupe de personnes discriminées.
- **Renforcer les droits** du personnel et de leurs représentants (protection des lanceurs d'alerte...)
- **Instaurer des accords contraignants** pour tous les employeurs
- **Rendre obligatoire la sensibilisation et la formation** des salariés, des encadrants et la mise en place d'environnements de travail inclusifs
- **Des mesures contre les discriminations à l'embauche** (tenue d'un registre des embauches, remise d'une notification des droits à chaque entretien de recrutement...)
- **Des mesures contre les discriminations à l'accès au logement** (Commission d'attribution du logement social associant les organisations syndicales à la part qui revient de droit aux personnels...)



Ensemble, Gagnons l'égalité !





Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics
Mail : cgt@yvelines.fr Tel : 06.71.78.55.10.
Site internet : <https://cd78.syndicatcgt.fr/>



*Ce dossier a été élaboré en mars 2026.
Les droits et dispositifs exposés dans ce guide sont donc susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives et/ou internes à notre collectivité et - nous l'espérons - au regard de nouvelles avancées sociales que nous pourrions obtenir pour toutes et tous.*

**Ensemble, nous sommes plus forts,
Rejoignez-nous !**



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation « accueil »

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Syndicat CGT Hôtel du Département 2, place André Mignot
78000 Versailles. Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.

