



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Concertation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Groupe de travail n° 4

**Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des
temps de vie professionnelle et personnelle**

22 juin 2018



Enjeux

- Mieux prendre en compte la situation de grossesse et la parentalité, source d'inégalités dans le déroulement de carrière des femmes par rapport à celle des hommes
- Promouvoir des organisations de travail innovantes
- Favoriser l'équilibre des temps de vie

Diagnostic

- 82 % des postes à temps partiel dans la fonction publique sont occupés par des femmes ;
- 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes ;
- Sur les 6 038 agents en congé parental dans la FPE, 95 % sont des femmes ; elles sont 96 % dans la FPT ;
- La maternité est une source d'inégalités dans les parcours professionnels, ce qui a des conséquences en termes de rémunération.



De nouvelles mesures sont nécessaires pour évoluer vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.



3 propositions d'amélioration à explorer :

1. Mieux prendre en compte l'état de grossesse et l'accueil d'un enfant dans l'organisation du travail des parents
2. Réduire l'impact des congés familiaux sur la carrière
3. Encourager de nouvelles formes d'organisation du temps de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

1. Mieux prendre en compte l'état de grossesse et l'accueil d'un enfant dans l'organisation du travail des parents

- **Comment mieux accompagner les futurs parents pendant la grossesse et lors de l'arrivée de l'enfant ?**
 - ✓ Créer une autorisation spéciale d'absence telle que celle prévue par le code du travail permettant au conjoint agent public de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse ?
 - ✓ Mieux prendre en compte l'évolution de la société dans la liste des bénéficiaires de l'ASA pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; extension au conjoint, partenaire de pacs de la mère et la personne vivant maritalement avec elle ?
 - ✓ Inciter à la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant ?
 - ✓ Favoriser la possibilité pour les femmes en état de grossesse de bénéficier d'aménagements d'horaires de travail ?

❖ *Voir également les points 2 et 3*

Rapport FDC (mesure 31) : Instaurer la possibilité pour le conjoint de bénéficier d'autorisations d'absence (ASA) - jusqu'à trois maximum - pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

- **Adapter les décrets relatifs aux stagiaires pour mieux prendre en compte les situations de grossesse ?**
- **Comment aider les parents par l'utilisation des dispositifs d'action sociale ?**
 - ✓ Quelles évolutions envisager pour renforcer et développer les dispositifs de garde des enfants ?

2. Réduire l'impact des congés familiaux sur la carrière

- **Comment réduire l'impact du congé parental sur la rémunération et la carrière ?**
 - ✓ Prévoir que lors d'un congé parental, l'agent conserve l'ensemble de ses droits à avancement quelle qu'en soit la durée et que cette période soit décomptée pour sa totalité en service effectif ?
 - ✓ Etendre à la FPE les dispositions réglementaires de la FPT et de la FPH relatives au compte épargne temps : droit de bénéficier des droits à congés accumulés sur le CET à l'issue d'un congé maternité, paternité, d'adoption ou de solidarité familiale ?
 - ✓ Faire évoluer la durée minimale du congés parental?
- **Comment équilibrer la prise du congé parental entre les pères et les mères par le biais notamment d'une meilleure communication ou la mise en place d'autres actions à définir ?**

NB : Attente des conclusions des missions d'inspection et parlementaire sur l'évolution du congé d'accueil de l'enfant ainsi que celle du congé maternité

- **Comment renforcer l'information des agents et des managers sur l'impact des congés familiaux et du temps partiel sur la rémunération, la carrière, ainsi que l'accompagnement des agents ?**
 - ✓ Développer des outils efficaces de sensibilisation et de communication sur ces thématiques : information dans les guides d'accueil, information annuelle, etc.?
 - ✓ Diffuser un document d'information sur les droits des femmes enceintes/de retour de congés maternité et les obligations des employeurs, à destination des agents, managers et employeurs dans les trois versants de la FP ?
 - ✓ Valoriser la signature d'une Charte de la parentalité, notamment dans le cadre de la négociation d'accords Egalité ?

- Quelles modalités prévoir pour un accompagnement de proximité des agents (entretiens avec les services RH et/ou les managers) lors de la reprise d'activité ?
- Comment mettre en place des outils de gestion permettant de neutraliser l'impact du congé maternité sur les primes et sur l'évaluation ?

Rapport FDC - Mesure 30 : Mettre en place systématiquement de manière anticipée une procédure d'accompagnement au retour d'un congé de maternité, d'adoption, etc. pour prévoir un entretien préalable à la reprise d'activité

3. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

- **Quelles actions mettre en place pour favoriser une organisation du travail bénéfique à l'égalité professionnelle ?**
 - ✓ Favoriser le développement d'une variété de modalités d'organisation du travail avant le congé maternité, telles que le télétravail ou le travail sur site distant ?
 - ✓ Permettre l'adaptation de l'organisation du temps de travail : favoriser les horaires variables ? Favoriser l'organisation de semaines de travail sur 4 ou 4,5 jours ?
 - ✓ Comment responsabiliser les managers sur le respect du temps de travail (horaires de réunion, présentéisme, etc.) ?

Rapport FDC (mesure 10) : Faire adopter par chaque ministère/administration centrale, une charte des temps adaptée à ses nécessités de services et à ses métiers dont l'application devra faire l'objet d'un strict contrôle de la part des DRH. Inciter les employeurs publics territoriaux et hospitaliers à faire de même.

Rapport FDC (mesure 29) : Expérimenter de nouvelles gestions au bénéfice des futures mères dès leur déclaration de grossesse en leur permettant d'opter soit pour du télétravail, du travail distant ou une mise à disposition temporaire auprès d'un employeur proche de leur domicile jusqu'au début de leur congé maternité.

- **Quelles actions mettre en place pour mieux prendre en compte la situation des aidants familiaux ?**
 - ✓ Permettre l'aménagement d'horaires par des plages horaires modulées, par exemple ?
 - ❖ *Réflexion à mener également dans le cadre de la concertation sur la rénovation de la politique de handicap.*