

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

Le groupe de travail s'est réuni le 22 juin 2018, sous la co-présidence de Cécile Lombard, sous-directrice compétences et parcours, et Elodie Fourcade sous-directrice politique sociale/QVT à la DGAFP.

La DGAFP indique que les pistes présentées dans le diaporama figuraient dans le document de cadrage donné en ouverture de la concertation égalité professionnelle.

Dans leurs propos introductifs FO, FSU, CGT regrettent la piètre qualité du dialogue social actuel, la faiblesse des propositions présentées, voire le recul sur certains points (congé parental), et disent attendre un bilan de l'accord de 2013.

L'UNSA questionne sur le projet de directive européenne sur « l'équilibre vie privée vie professionnelle », non validé par la France, qui entre-autre améliore les conditions du congé parental.

La CFDT rappelle ses positions :

- Reconnaissance et prise en compte des impacts de la parentalité sur les carrières et les conséquences associées souvent au détriment des femmes.
- L'obligation de tenir compte de l'évolution sociétale et de respecter toutes les formes de parentalité dans les recommandations et les textes.
- N'est pas contre des politiques plus contraignantes en matière d'éga-pro : la bonne volonté ne suffit pas toujours.
- Souhaite davantage d'accompagnement des agent.e.s à chaque étape de l'accueil des enfants. Demande que davantage d'informations et d'aide ne soient fournies pour exercer ses droits.
- Souhaite ne pas réserver la question des aidants familiaux à ce seul groupe de travail.
- Insiste sur l'importance de la négociation de proximité pour la réussite de ces politiques

En réponse aux intervention des OS, la DGAFP précise qu'elle :

- Souhaite faire des propositions concrètes moins générales.
- Souhaite articuler ce groupe de travail avec d'autres chantiers déjà ouverts : démarche intégrée souhaitée.
- Qu'elle transmettra au cabinet la demande des OS au sujet de la directive européenne « équilibre vie privée vie professionnelle ».

- Qu'elle veut réduire l'impact du congé sur la carrière et la question de sa rémunération. Affirme que la problématique Ega-pro est plus large que le groupe de travail de ce jour .

La CGT focalise sur la question des congés maladie afférents à la grossesse et qui subissent le jour de carence.

Les OS pointent ensemble la question de la gestion RH et celle de la formation des managers, notamment sur les questions de discrimination liées à la parentalité.

La CFDT pose le problème dans le cadre plus large de l'organisation du travail et de la QVT, elle interpelle sur les métiers RH : quelles formations initiale/continue, quelles priorités, quelle prise en compte dans les évaluations des managers ?

La DGAFP reconnaît des applications différentes dans les 3 versants, qui créent des inégalités de traitement. Elle souhaite revoir l'instruction ministérielle n°7 du 23 mars 1950 sur le « congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance, institué par la loi du 18 mai 1946 » qui fait référence au « chef de famille » tout à fait inadaptée à la réalité d'aujourd'hui.

Sont successivement abordé les sujets proposés par le diaporame :

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

Des échanges ont lieu sur les attributions d'ASA pour l'accompagnement des visites obligatoires pendant la grossesse, sur la question des berceaux en crèche qui relève aussi d'autres secteurs (CIAS).

L'UNSA rappelle la mesure 14 du protocole 2013 sur le développement de l'accueil, le développement des crèches mieux adaptées aux contraintes des horaires, elle souhaite retravailler autour du CESU.

La CFDT souhaite pouvoir s'appuyer sur les expérimentations présentées dans le rapport annuel éga-pro : 24 fiches de bonnes pratiques dont 6 directement sur la thématique du jour. Il faut en faire un bilan et s'en servir pour proposer des mesures allant au-delà de l'existant, ne pas se limiter à stabiliser. Le découpage temporel des carrières est à prendre en compte, les différences hommes/femmes et ouvrir le chantier des carrières en ne se référant pas à un modèle unique.

La DGAFP est d'accord pour que le congé grossesse soit stabilisé, reste ouverte à une réflexion sur la durée (y compris permettre moins de 6 mois si demande de l'agent). Souhaite faciliter le retour au travail, l'éloignement est pénalisant. Elle indique que tout ne repose pas sur le congé parental. D'autres outils de conciliation vie perso/vie pro sont mobilisables.

FO demande le retour adapté au travail et des entretiens en amont.

Pour la CGT, le télétravail n'est pas la solution car il va éloigner du collectif de travail et « permettre » aux femmes de faire la double journée.

La DGAFP indique qu'un bilan est en cours sur le déploiement du télétravail dans les 3 versants. Enjeu premier : économiser du temps de trajet (très important en IDF).

Au final ce groupe de travail nous laisse un goût d'inachevé, sans véritables annonces ni propositions particulièrement innovantes. C'est la reprise de beaucoup de choses

qui existent déjà. La CFDT attend des engagements plus fermes sur l'application des textes et des recommandations, si nécessaire assortis de sanctions.

Elle demande aussi l'accroissement des droits, par des mesures justes et générales, appliquées de la même manière dans les trois versants et rappelle son soutien à une véritable démarche intégrée.

Délégation CFDT : Martial Crance, Monique Gresset, Delphine Roger, Angélique Vanoverberghe-Gil