

Egalité professionnelle hommes femmes dans la Fonction publique **Compte rendu FSU de la réunion du 23 janvier 2012**

Délégation FSU : Luce Desseaux et Elizabeth Labaye

Remarques préalables du directeur de cabinet

L'axe 4 sur la haute Fonction publique : pas validé, sujet sensible, besoin de se caler avec proposition des parlementaires.

Pour les mesures législatives, besoin d'une réunion avant le 7 : retenir le 6 février.

Possibilité pour les députés de déposer des amendements ; rien pour l'instant au sénat ; on se donne le temps du dialogue social.

Solidaires : souhaite bilan tous les ans ; demande d'étude d'impact lors de nouvelles mesures législatives.

cgt : souhaite revenir sur axe 1

Réponse du directeur : axes pas fermés, possibilité d'amendements

Introduction sur axe 3 : améliorer articulation vie professionnelle / vie familiale

FSU : remarque sur 1ere phrase ; choix contraint dans certains secteurs pour les temps partiels ; doit être un droit. Forte disponibilité : pas que du fait de l'agent mais aussi de l'employeur
Se préoccuper familles monoparentales à ne pas oublier

Réponse : plus loin dans le texte assouplissement Congé Parental

Toutes les organisations préfèrent la notion de « vie privée » à celle de « vie familiale ».

CFDT : titre de l'axe 3

Axé sur parentalité, il y a d'autres besoins pour vie privée, d'autres obligations familiales ; souhaite des droits ouverts à l'ensemble des parents quelle que soit la configuration familiale : homoparentale, monoparentale

UNSA : préambule doit être + général : vie privée (famille et autres responsabilités), doit bénéficier à tous ; demande réécriture : cibler vie privée d'abord

FO : importance de la formation

Cgt : congé parental doit être un droit ; contraintes familiales. Promotion plus tardive, des fois inexistante ; parler aussi de la formation;

Cgc : contenu décevant ; muscler les mesures ; valoriser les exemples réussis de CP, ou expériences partagées entre parents

Solidaires : prendre en compte les différentes formes de parentalité ; pointe les stéréotypes ; promouvoir une politique volontariste des personnes qui participent aux choix.

Mesure 1 : diffusion d'un guide dans les 3 fonctions publiques

Unsa : place du guide

FSU : concerne tous les agents pas seulement les femmes.

Guide : important d'informer sur conséquences ; ne doit pas avoir un effet dissuasif.

Mieux vaudrait que le gouvernement prenne des mesures qui ne réduisent pas les droits des femmes en matière de salaires et de retraites.

Solidaires : rejoint ce point de vue.

Cgt : le congé pour couches pathologiques est neutralisé dans le privé, pas dans le public.

Cgc : demande des statistiques dans le guide.

Unsa :rejoint.

Réponse : suivi cohorte ; 1/5 à temps partiel de 30 à 55 ans ; il faudra un nouveau GT pour l'élaboration de ce guide qui devra être simple et accessible.

FO : besoin d'information sur conditions et conséquences.

Mesure 2 : entretien avant ou après interruption d'activité

Cftc : demande que l'agent soit tenu informé pendant le congé sur la vie du service, sa direction.

Unsa : « se voir proposer un entretien », quels que soient le statut ou la catégorie : pour l'ensemble des agents.

FO Identifier par agent : responsable défini ; Point central dans formation

Question : qui est le RH qui va mener l'entretien ?

Unsa : nombreux agents ne savent pas à qui s'adresser

Cgt : besoin de formation ; souhaite entretien obligatoire

Cgc : neutralité de la personne qui fait passer l'entretien

FO : hors de question d'externaliser ; répondre aux attentes de l'agent et du service concerné, interaction.

G Vangenheim, chargée de mission : évoque les entretiens de « mobilité » dans le contexte de la fusion des missions ; il ya eu formation des personnes qui ont fait passer les entretiens ; y compris des personnels de l'extérieur.

DGAFF : qui s'occupe de qui ? n'est-il pas mieux de préciser trois temps : supérieur hiérarchique avant ; pendant la formation générale et au retour, le CMC, et directeur Rh avec focus sur besoin de formation plus spécifique.

FSU : distinguer interruptions en fonction de leur durée, le fait d'avoir eu un enfant ne met pas en situation d'être en dehors du jeu de l'emploi.

Y a-t-il aménagement du poste ? demander à commencer à telle heure, refuser heures supplémentaires

DGAFF : d'accord pour différencier les congé maternité et parental ; ne pas stigmatiser.

Cftc : proposition de tutorat

Solidaires ; rôle du RH, pas du chef de service ; c'est différent.

Unsa : rejoint la FSU ; voir plutôt sécurisation du parcours professionnel

DGCL : s'interroge sur pertinence de la mesure concernant les entretiens ; congés très différents, si maternité droit de reprendre poste ; projet professionnel différent si disponibilité pour suivre un conjoint.

Important de préparer le retour : horaire, service, nouvelles missions. Avoir l'entretien au moment utile, il est important de ne pas attendre fin du congé.

Jouer sur le statut

Directeur de cabinet : a bien compris le besoin d'anticiper.

fo : diff identifier pour les 3 Fp qui mène l'entretien

cgt : ok pour formation, pas aux dépens des autres agents ; faciliter réinsertion

unsa : favorable à un référent égalité ou conseiller RH qui ait obligation de proposer entretien ; doit être largement formé

G Vangenheim, chargée de mission : garder un entretien sous forme de suivi (voir formation préalable, mais aussi suivi, dernier entretien)

mesure 3.2 : renforcer les politique d'action sociale

unsa : importance cesu ; poursuivre effort engagés, apporter réponses pour agents aux horaires contraints et atypiques ; pour tous les agents

cgt : idem

fsu : politique d'action sociale concerne les 3 FP

importance des modes de garde à développer , élément clef dans la décision parfois contrainte de réduire ou d'interrompre son activité du fait de l'absence de choix ; nécessaire de développer le nombre de places en crèche et les autres modes de garde pour avoir un service public de la petite enfance ; regrette la baisse scolarisation des moins de 3 ans. Mieux contrôler l'attribution du CESU.

cfdt : pour 3 versants ; l'action sociale n'existe pas partout.

solidaires : service public de la petite enfance, place en crèche ; cite le contre-exemple de l'Allemagne ; effort en faveur du CSE (mais pas au détriment d'autres actions).
fo : essentiel sur l'autonomie des parents, développer le CSE.

Mesure 2.3 : favoriser une plus grande implication des pères

a-congé paternité

fsu : l'employeur ne fait rien pour inciter les pères à prendre le congé de paternité. Ce ne sont pas les pères qui sont frileux, mais les employeurs ... le 2^{ème} parent doit y avoir droit. La fsu souhaite l'allongement du congé et pense que l'obligation du congé est protectrice ; souhaite une réflexion à ce sujet.

cfdt : « inciter le second parent à utiliser le congé de parentalité ».

unsa d'accord ; inciter dans les 6 mois et non dans les 4 ; possibilité absolue

cgt : favorable à augmenter ce congé ; quelles statistiques (pourquoi n'est-il pas pris ?) ? le neutraliser

FO : inciter à en faire un congé de droit, quasiment automatique.

Solidaire : ok parentalité, plus long, pas d'accord à un échelonnement ; demande d'étude sur le fait que les pères ne le prennent pas

Cfdt 70% ? cibler catégorie qui ne prennent pas, ça monte cependant.

Directeur de cabinet : une mesure dans la Fonction publique d'obligation du congé de paternité aura des conséquences dans le privé ; pas simple.

b-permettre aux deux parents de prendre le congé parental

CFDT : Mesure sur le congé parental : très favorable à « successive » ou les « deux parents » simultanée (il y a des directives européennes) ; avancer sur neutralisation de la période des congés ; s'interroger sur durée totale à répartir entre les deux parents, pas de transférabilité ; voir situation d'homoparentalité.

unsa : proposition ; possibilité d'alterner ; propose que les deux parents profitent pendant 18 mois de la neutralisation de la période de congé

fsu : favorable à la phrase écrite (« assouplissement ») ; réflexion d'allongement de ce congé avec impossibilité de transfert ; si pas volonté de partage, on reste à ce qui existe.

La fsu préfère les mesures qui favorisent l'activité plutôt que l'interruption ; réserve pour favoriser ceux qui interrompent comme ceux qui travaillent ; réfléchir à d'autres mesures.

cfdt : place du paragraphe sur le congé parental ; différence avec le congé de maternité ; concerne les 2 parents, pas que les fonctionnaires.

cftc : possibilité de le fractionner ; d'autres problèmes peuvent arriver, porter la limite au-delà 3 ans.

solidaires : pas de transférabilité.

cgt : préfère congé parental plus court, mieux rémunéré, à partager entre les deux parents ; rétablissement des bonifications pour la retraite.

mesure2-4 : charte du temps

cgc : insuffisant.

cgt : problème des horaires de travail spécifiques.

fo problème du logement des fonctionnaires en lien avec la mobilité des fonctionnaires.

fsu : « en s'appuyant sur les chartes et instructions existantes » : pourquoi ne peut-on en avoir connaissance ? C'est une question de transparence . Programmation des réunions et de leur suivi ; besoin de conciliation et de tenir compte des situations. Propose d'enrichir les rapports de situation comparée et le bilan social en mesurant l'effet de l'organisation de l'horaire sur la santé des hommes et des femmes et en tenant compte des situations de famille. Faire une évaluation de l'impact dans le cadre de son rapport annuel sur l'état de la fonction publique.