



**Négociations égalité professionnelle**  
GT 3 articulation vie professionnelle / vie privée  
19 novembre 2012  
Compte rendu FSU

FSU / Luce Desseaux, Anne Féray

En préalable, la CGT dénonce les économies prévues par le pacte de compétitivité. Elle demande de consacrer une nouvelle séance sur le déroulement de carrière. Il n'y a pas eu bonne prise en compte des échanges.

Réponse de la directrice adjointe du cabinet : on veut une expertise préalable sur les écarts de salaires, ce sera fait dans le cadre de ce groupe de travail. Sur la retraite, les questions relatives à la retraite seront abordées dans le cadre de l'atelier de la conférence sociale. Pénibilité elle renvoie au à la concertation sur les conditions de vie au travail.

La FSU note il y a besoin d'un travail spécifique sur le code des pensions pour alimenter les travaux de la conférence sociale sur la retraite. Appui de l'UNSA.

Accord du cabinet pour organiser une réunion sur la retraite des femmes fonctionnaires qui ont eu des enfants, en vue d'alimenter les travaux de la conf sociale.

Calendrier : 27 novembre : présentation du projet de protocole ; 17 décembre : négociation du protocole ; réunion conclusive le 10 janvier en présence de la ministre.

#### **Retour sur la parité dans les délégations syndicales**

Un premier échange avait eu lieu dans une réunion précédente mais la fiche a été rédigée a posteriori. Les OS ne sont pas loin de respecter la règle des 40% (délégation CCFP et CSFPE) ; se limiter à une démarche incitative pour les désignations de chacune des organisations syndicales (cela ne concernera pas les listes candidates aux élections) ; réfléchir à une règle pour les employeurs territoriaux.

La FSU retrouve dans la fiche les réflexions qui ont été abordées dans les échanges précédents. Pour les élections, assurer une liberté de candidature, aux électeurs de juger. Accord pour une incitation sur les désignations.

Partagent la préoccupation de rechercher des représentations paritaires : FSU, CGT, CFDT, FO, UNSA, CFDT, Solidaires. Approche intégrée dans les discussions sur le droit syndical (CFDT). Réfléchir à des mesures incitatives (Solidaires).

CFTC et CGC : tenir compte des contraintes des petites organisations.

Conclusions de la dir adjointe cabinet : engagement par OS.

#### **Articulation vie professionnelle / vie privée**

5 thématiques.

1. **Congé de paternité** : faut il le rendre obligatoire pour les agents exerçant dans la FP ? Actuellement, secteur public 87% des pères le prennent, 67% dans le secteur privé. Sera renommé par la loi sur le mariage pour tous.

FSU : quelle traduction du caractère obligatoire ? Ne doit pas conduire à une perte de rémunération, ce qui suppose de régler au préalable la question de la FPT (actuellement maintien de la rémunération selon délibération de la CT, contractuels ayant moins de six mois d'ancienneté).

Pour un congé obligatoire pour le second parent à condition qu'il n'y ait aucune perte de rémunération, y compris prime dans la FPT : CFDT, CGT, FO, UNSA. CFTC et CGC : pas d'obligation, c'est la liberté des personnes ; risque de discrimination de carrière par rapport aux agents qui n'ont pas d'enfants.

La FHF souhaite que l'employeur ait un avis à donner sur les dates choisies pour le congé de paternité.

Débat sur une demande de l'UNSA : le congé de paternité doit aujourd'hui débuter dans les 4 mois qui suivent la naissance. Cela ne permet pas dans tous les cas au deuxième parent de prendre son congé au moment où la mère reprend le travail (enfant de rang 3 ou plus). Envisager six mois à la place de 4. CFDT en désaccord.

CFDT : Réticent sur la remarque de la FHF.

CGT : porter ce congé à un mois.

Débat sur fractionnement ; pourrait être retenu en limitant à deux parties. Sur ce point du congé de paternité, des mesures propres à la FP peuvent être envisagées.

2. **Congé parental.** Des propositions à coordonner avec les mesures qui seront prises dans la négociation globale. Il ne saurait sur ce point avoir deux règles distinctes FP et secteur privé.

Des pistes d'évolution sont proposées par l'administration pour enrichir le débat général

- La durée pourrait être réduite, (un congé long peut rendre difficile le retour à l'emploi), ce qui demande des solutions pour l'accueil de l'enfant.
- Une meilleure répartition de l'utilisation entre les deux parents par des périodes perdues si elles ne sont pas prises par l'un des parents.
- Retour à l'emploi susceptible de se faire dans une organisation qui a évolué. : obligation de l'entretien avec le service RH, proposition d'actions de formation quand le congé dépasse un an, droit au bilan de compétences. L'objectif est l'employabilité.

La CGT demande un congé parental plus court, obligatoirement partagé mais mieux rémunéré.

CFDT : défavorable à un raccourcissement, favorise le partage des 3 ans entre les deux parents. La négociation doit traiter de l'accompagnement des parents en difficulté qui est supporté le plus souvent par les femmes. Demande que le SFT soit attribué sur la base des déclarations fiscales à partir de la charge effective de l'enfant.

FO la question des conditions de travail, qui conduit l'entretien de retour ? Conditions de dispense de la formation. Mise en œuvre difficile dans la FPT.

UNSA : raccourcissement, mais avec quelle rémunération ? Partager le congé sans rémunération pour les deux parents (18 mois / 18 mois) et la période non prise serait perdue. Du fait de la difficulté de faire garder les enfants, le besoin est de 3 ans donc garantir l'avancement plein pendant les 18 premiers mois. Souligne aussi l'absence de réflexion pour la prise en charge des ascendants. Demande une information des agents sur l'accompagnement. Enfin, il convient de lever les freins face aux demandes de congé parental.

FSU : réduire la durée ne peut pas être envisagé quand le besoin d'accueil est insuffisamment couvert. Envisager une rémunération meilleure la première année. Le partage est la piste la plus utile, à envisager de manière progressive. Action de formation au retour : ce doit être volontariste de la part des gestionnaires ? La FSU souhaitait un entretien facultatif. Revient sur la retraite : les congés parentaux pris pour des enfants nés ou accueillis avant 2004 sont sans compensation. Pour les mères d'enfants nés après, la prise du congé parental les prive de la majoration de la durée d'assurance de 6 mois.

S'agissant du congé de solidarité familiale, où en est le décret ? Réponse : il est en contresens.

Solidaires : besoin du service public de la petite enfance. Accord pour le partage, il y a une difficulté dans la diversité des situations. Il faut pour y accéder une réflexion sur les rémunérations. Les entretiens : échec de l'expérience du ministère des finances. Réfléchir à la prise en charge des ascendants.

CFTC : existence de la pénalisation des parents. Reconnaître socialement le « métier de parents ». Inciter les hommes à prendre ce congé ; pourquoi pas les pistes proposées par l'administration ?

CGC : entretien et formation, ce qui est important, c'est l'accompagnement. Envoyer les informations par mail aux agents en congé.

Synthèse de la directrice adjointe. Avis défavorables au raccourcissement, plutôt favorables au partage, note les demandes sur les ascendants.

3. **Action sociale** : renvoi à la concertation sur l'action sociale.

**Organisation des temps de travail** : charte du temps (avoir une incitation FP et retour au CCFP), télétravail.

FSU : AS ok pour la négociation ad-hoc, mais inquiétude quand budget en baisse. « Cibler » terme problématique, les besoins portent aussi sur le logement, les vacances des enfants. Télétravail, si on en traite expliciter ce qui est attendu : la réduction de temps de transport, mais ne pas laisser croire que l'on travaille et qu'en même temps on peut garder ses enfants. Ne pas rendre invisible le travail féminin. Attention à l'isolement. Augmenter le droit à autorisation d'absence pour enfant malade quand il y a plusieurs enfants à charge.

Conclusion partielle : il y a accord pour traiter de mesures de l'action sociale dans les négociations spécifiques, sortir le sujet du télétravail de ce dossier « égalité ». Charte du temps : pourquoi pas ?

Réunion du 27 septembre : le texte qui sera adressé recensera des premières formulations, sera à prendre comme un document de travail.

4. **Loi sur le harcèlement sexuel**. Une circulaire est en préparation. Un sujet sous déclaré.

3 propositions : communication (loi, numéros d'urgence) ; formation à l'attention des gestionnaires RH ; rappel des obligations de l'employeur : un réseau de professionnels identifiés.

FSU : place du sujet, cela peut aussi impacter les carrières. Harcèlement : élargir le sujet. Il y a besoin de sensibiliser tous les agents, former les évaluateurs. CHSCT mais aussi proposer des interlocuteurs dans l'administration.

Conclusion de l'administration : accord sur communication, pour avoir un angle de vue plus large sur les violences faites aux femmes et aux hommes, sur le rôle de prévention du CHSCT. Les remarques dans le protocole, au-delà une circulaire spécifique est en préparation.