



Négociation sur égalité professionnelle femmes hommes

Réunion du 15 novembre sur les indicateurs

DGAFP : L'administration est d'accord pour élaborer des indicateurs communs aux 3 versants de la fonction publique qui permettront de mettre en place des actions pour enrichir le dialogue social et permettre des marges de progrès.

Il y a une double finalité : apparaître au sein des bilans sociaux et servir à structurer le rapport annuel pour le CCFP. Il faut éviter l'exhaustivité qui peut dissuader l'employeur de bonne volonté et tenir compte des travaux en cours dans la FPH et la FPT. L'inscription de ces indicateurs communs fait partie du projet d'accord.

La FSU est intervenue pour approuver la démarche, préciser que ces indicateurs sont essentiels mais ne sont pas suffisants. Elle souhaite que les bilans sociaux puissent comporter d'autres indicateurs selon les personnels, les spécificités de leurs activités,... Elle demande où et quand cela pourra-t-il se faire ? Il est nécessaire que les conseils supérieurs puissent s'en saisir une fois que les indicateurs communs auront été définis. La dimension « dynamique » fait défaut dans les indicateurs notamment en matière de rémunération.

Il faut différencier la situation des titulaires et celle des contractuels (à chaque fois par catégorie hiérarchique) pour chacun des indicateurs, ce qui ne semble pas retenu.

Il est demandé que d'autres indicateurs que la moyenne soit utilisés, médiane par exemple.

Partie 1 : Conditions générales d'emploi

Sur les effectifs :

L'administration accepte la déclinaison des effectifs physiques en Titulaires et Non Titulaires, par catégories A, B, C et par catégories socio-professionnelles, par âge moyen et âge médian.

(Sur les agents à employeurs multiples

- une demande concernant les agents (pour ceux en particulier qui sont à temps incomplet) à employeurs multiples : l'administration est réticente mais pour la responsable des statistiques, c'est une donnée connue, même si employeur privé. Critère accepté finalement.)

L'administration dit qu'elle n'est pas en mesure de faire la différence sur temps partiel de droit et temps partiel sur autorisation .

La rubrique «congé» ne convient pas et est à renommer. Position statutaire, par exemple est préférable. Il faut impérativement connaître les détachements (entrants / sortants), les disponibilités par motif ou les mises à disposition ; ce sont des moments déterminants pour construire une carrière ou la ralentir...., les congés de formation professionnelle ont plus leur place dans la rubrique formation.

L'administration ne souhaite pas alourdir les indicateurs (pas possible par motif).

Propositions de reformulation par l'administration :

CET : nombre d'agents, jours comptabilisés, jours utilisés, (Cela doit émaner des Bilans Sociaux car rien en macro.)

MAD : pour fin de vie, congés pour convenances professionnelles (infos à prendre dans les Bilans Sociaux aussi.)

Congé parental : idem

La FSU demande les proportions de pensions avec décote et surcote par catégorie hiérarchique et par âge de départ ; il est répondu que ces indicateurs existent déjà dans le rapport de la FP, ce qui

n'est pas le cas dans le détail utile.

Propositions de l'Administration :

Recrutement Travailleur Handicapé : source dans le rapport annuel de la FIPHFP.

Recrutement par concours

Départs et motifs : retraite, inaptitude, démissions

Mobilité : ce sera un indicateur supplémentaire

La FSU demande des analyses des avancements dans les corps par âge afin d'avoir un éclairage sur des différenciations possibles de parcours entre H et F.

L'Administration accepte d'ajouter quelque chose sur les effectifs des A+

Partie 2 : Les rémunérations

La demande est faite que puisse apparaître le salaire moyen par genre et par ancienneté de service (ou année d'entrée dans la FP) pour donner une photographie à un instant T mais cela ne semble pas possible pour l'instant.

Sur les primes, il est préférable que ce soit fait par versant de la FP.

Propositions de l'administration :

Ajout de la rémunération par décile

Ajout de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane

Partie 3 : La Formation

Intégration du congé de formation professionnelle

Intégration de qq chose sur l'utilisation du DIF (mais non sexué !)

Partie 4 : Les conditions de travail

Propositions de l'Administration :

Accidents du travail et maladies professionnelles

ATI

(Pour la pénibilité, il faut se laisser du temps pour réfléchir (à partir de la loi sur les retraites).)

Partie 5 : Les congés

Il peut être utile de faire apparaître le nombre d'agents qui ont la possibilité de prendre un congé de paternité.

Propositions de l'Administration :

Le congé parental et le congé d'adoption sont introduits dans cette partie.

Partie 6 : Organisation du temps de travail

Propositions de l'Administration :

Ajout de :

Chartes du Temps de travail

Temps partiel «à la demande de l'agent»

Garde d'enfants en général (CESU, crèches, temps hors scolaire) (malgré des difficultés sur ce point, à voir dans le groupe de travail Action Sociale)

L'administration informe que ce document sera en annexe du document qui servira de base aux négociations et sera une source pour élaborer les bases de données, qu'il y aura bien sûr des indicateurs qui seront élaborés dans chaque versant de la FP.