

Proposition ministérielle d'un accord majoritaire sur l'égalité professionnelle pour la période 2015- 2017

Le délai pour faire connaître notre intention de signer ou pas est de 3 semaines, **date limite 4 février 2015**

Si l'accord n'arrivait pas à être majoritaire : 3 mesures sur 25 ne s'appliqueraient pas (n°10, n°12, n°13)

Ce qui figure dans l'accord	Ce qu'a demandé la CFDT	Remarques
Introduction du document		Le vocabulaire utilisé dans le document prête à confusion car tantôt il est indiqué « accord », tantôt « plan d'action »
Mesure 1 : une étude ciblée genrée sur les primes variables sur des corps des services déconcentrés et de l'administration centrale ainsi que sur les agents non titulaires Cahier des charges établi en 2015 à présenter en CTM. Etude menée en 2016	Demande CFDT mais dans un délai de mise en œuvre plus court (réalisation de l'enquête en 2015)	
Mesure 2 : une étude qualitative sur l'impact de la parentalité sur les parcours professionnels. L'INSEE réalisera cette étude au cours du 1 ^{er} semestre 2015	Demande CFDT	Cela fait suite à la présentation des résultats de l'observatoire interne du ministère qui nous avait été faite sur le sujet de la parentalité en 2013
Mesure 3 : une réflexion à mener dans un GT du CTM sur la mixité des métiers	Nous avons demandé une cartographie genrée des métiers, étape nécessaire avant d'agir en faveur de l'égalité d'accès à tous les métiers	on sait déjà que les métiers de secrétariat, de logistique, sécurité, d'accueil... sont particulièrement genrés !
Mesure 4 : étude qualitative genrée de la prévention des accidents du travail et des risques professionnels à conduire en 2015 + adaptation du DUERP	Demande CFDT	La CFDT au CHSCTM avait formulé cette demande, car les femmes apparaissent plus nombreuses que les hommes en accidents de travail ou de trajet
Mesure 5 : Neutralisation des périodes d'absence liées à la maternité et à l'adoption sur le déroulement de carrière ou le niveau de rémunération + mise en œuvre impérative dans les directions dès 2015 et suivi en CT directionnel et CTM	Demande CFDT mais non satisfaite en totalité : notre demande visait la neutralisation de toutes les absences liées à la parentalité	C'est un premier pas, il s'agit d'une première étape pour nous
Mesure 6 : Identifier l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels – chaque direction examine dès 2015 dans le cadre du CT les règles appliquées et doivent justifier le bien fondé, envisager l'aménagement ou la suppression de la contrainte	Nous avons demandé la suppression des contraintes de mobilité géographique si aucun élément objectif ne le justifie	Le protocole d'accord national FP du 8 mars 2013 prévoit la suppression des contraintes de mobilité géographique si aucun élément ne le justifie

Ce qui figure dans l'accord	Ce qu'a demandé la CFDT	Remarques
<p>Mesure 7 : A partir de 2017 suivi plus précis dans le cadre du bilan de formation annuel des améliorations apportées par les directions pour développer des actions de formation de proximité et que les stages ne se tiennent pas dans la mesure du possible, le mercredi</p>	<p>Demande CFDT à partir de 2015 car cela figurait déjà dans le plan 2011-2013</p>	<p>La CFDT avait demandé aussi le rappel aux directions de la facilité horaire de 7h pour les parents d'un ou plusieurs enfants non encore scolarisés dans l'enseignement secondaire car des agents ne se sont pas vu proposer cette facilité et d'autres refusés. Nous avons aussi demandé une meilleure prise en charge financière des frais générés par la participation à des actions de formation</p>
<p>Mesure 8 : Accompagner le retour après une longue absence : suite à réintégration de l'agent dans les services après une absence d'un an ou plus, proposition d'un entretien afin de lui donner toutes les informations utiles sur son service et lui proposer, si nécessaire un projet individuel de formation</p>	<p>Demande CFDT</p>	
<p>Mesure 9 : agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières : examen des conditions d'organisation du temps de travail au sein des services par chaque direction afin de mettre en place des modalités qui permettraient aux agents d'accomplir leur service à temps plein en 4,5j sans perte de salaire ni d'impact sur leur pension future. Conclusions à présenter en CTM en 2016</p>		<p>La semaine en 4,5j est une nouveauté proposée par le ministère. La première réaction de nos partenaires syndicaux est négative du fait de l'allongement de la journée de travail qu'elle implique. La CFDT Finances n'a pas encore débattu de ce sujet. Il sera évoqué en conseil fédéral à partir des réactions des agents à ce projet.</p>
<p>Mesure 10 : améliorer l'offre de garde des jeunes enfants : engagement d'augmenter le nombre de berceaux à hauteur de 30 places sur la période de l'accord. Mise en place d'une nouvelle prestation d'aide à la garde des enfants de 6 à 12 ans en plus de l'offre interministérielle de CESU pour les enfants de 0 à 6 ans</p>		<p>L'engagement à hauteur de 30 berceaux ne s'appliquera que si l'accord est majoritaire. Le montant est de 300 000 euros sur 3 ans puisqu'un berceau coûte 10 000 euros. La nouvelle prestation d'aide à la garde est déjà actée par le CNAS en 2014 pour mise en œuvre en 2015</p>
<p>Mesure 11 : Favoriser la mise en place de chartes de gestion du temps afin de limiter les réunions tardives, encadrer l'usage de la messagerie et préserver ainsi la séparation vie privée/vie professionnelle. Pour les services d'en disposant pas un débat directionnel en CT doit avoir lieu en 2015</p>	<p>La CFDT demandait l'interdiction de réunion en dehors des heures de bureau et l'instauration d'un droit à la déconnexion (messagerie et téléphone) en dehors du temps de travail avec présentation du bilan de mise en œuvre en CT directionnel et Ministériel.</p>	<p>L'accord QVT en cours de discussion à la Fonction publique prévoit « l'exercice d'un « droit à la déconnexion » qui permette de séparer l'environnement professionnel et personnel »</p>

Ce qui figure dans l'accord	Ce qu'a demandé la CFDT	Remarques
<p>Mesure 12 : Mise en place d'une nouvelle autorisation d'absence d'1/2 journée pour les agents conjoints, pascés ou concubins d'une compagne enceinte pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse.</p>		<p>Cette mesure ne s'appliquera que si l'accord est majoritaire</p>
<p>Mesure 13 : mobiliser la politique de logement social pour mieux accompagner les familles monoparentales et les agents victimes de violences conjugales.</p> <p>Pour familles monoparentales : réaffirmation du critère de priorité avec assouplissement de la règle « une personne-une pièce » + 20 logements en foyers meublés sur période de l'accord pour les familles monoparentales en difficulté</p> <p>Pour les agents victimes de violences conjugales : engagement de l'ALPAF pour reloger dans la journée dans un de ses foyers meublés les agents concernés.</p> <p>Etude de faisabilité en vue de la mise en place d'une aide ou d'un prêt sans intérêt pour aider l'agent à payer un loyer en adéquation avec sa situation en attendant qu'une solution pérenne soit trouvée.</p>		<p>L'augmentation de 20 logements en foyers meublés pour les familles monoparentales et le relogement dans la journée pour les agents victimes de violences conjugales ne s'appliqueront que si l'accord est majoritaire</p>
<p>Mesure 14 : renforcer la visibilité de l'engagement ministériel dans la lutte contre les stéréotypes : mise en place dès 2015 d'un plan de communication intégrant le déploiement sur l'ensemble du territoire en s'appuyant sur le réseau des référents Diversité locaux. Mise en place de supports permanents de sensibilisation</p>		
<p>Mesure 15 : Dispenser une formation spécifique aux formateurs permanents : les formateurs recevront dès 2015 un enseignement obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Une synthèse devra être présentée chaque année dans les bilans annuels formation directionnels et ministériel</p>	<p>La CFDT avait demandé le bénéfice de ce type d'enseignement à l'attention de plusieurs cibles : les agents, l'encadrement supérieur et dirigeant, les managers d'équipe et encadrement intermédiaire, les responsables RH, les élèves dans les écoles, car cela aurait permis de faire sens commun en vue de déclencher une dynamique commune</p>	

Ce qui figure dans l'accord	Ce qu'a demandé la CFDT	Remarques
<p>Mesure 16 : Révision des modules de formation : chaque direction devra proposer dès 2015 un plan de mise en œuvre de cet engagement. Une synthèse devra être intégrée chaque année dans le bilan annuel de formation</p>		<p>Cet engagement figurait déjà dans l'accord 2011- 2013 sans mise en œuvre !</p>
<p>Mesure 17 : Intégrer l'exclusion des stéréotypes comme critère de choix dans les marchés de formation : intégration de l'exigence dans les cahiers des charges des marchés de formation. Une synthèse sera intégrée chaque année dans le cadre du bilan annuel de formation</p>	<p>Demande CFDT</p>	
<p>Mesure 18 : Veiller à intégrer la lutte contre les stéréotypes dans tous les outils des encadrants : les directions devront veiller à introduire systématiquement dans les supports qui peuvent être proposés aux encadrants, des conseils et alertes sur les risques de discrimination liés aux stéréotypes. Les référents nationaux de chaque direction veilleront à l'effectivité de cette mesure. Un point annuel sera effectué dans le cadre du comité de pilotage ministériel animé par le délégué Diversité</p>	<p>Demande CFDT</p>	
<p>Mesure 19 : Renforcer le dialogue directionnel sur l'égalité professionnelle : instauration dès 2015 dans le cadre des CT directionnels. Le thème sera inscrit au moins 1 fois par an à l'ordre du jour de ces comités</p>	<p>Demande CFDT</p>	
<p>Mesure 20 : Mettre à disposition des CAP des données genrées à partir de 2015</p>		<p>Prévu dans le protocole d'accord national FP du 8 mars 2013</p>
<p>Mesure 21 : Former les membres des instances représentatives du personnel : les nouveaux membres élus des instances devront obligatoirement à compter de 2015 être formés à la question de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes</p>		<p>Prévu dans le protocole d'accord national FP du 8 mars 2013</p>
<p>Mesure 22 : assurer une large communication de la circulaire d'application de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel : communication pédagogique + kit de communication + campagne de sensibilisation</p>	<p>Demande CFDT</p>	<p>Engagement du ministère à lutter contre les violences quelle que soit leur forme</p>
<p>Mesure 23 : Intégrer la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail : formation des différents acteurs (représentants au CHSCT, médecins de prévention, assistant(e) de prévention, assistant(e) de service social, etc) devra être complétée en 2016 par un focus sur la lutte contre les violences.</p>		

Ce qui figure dans l'accord	Ce qu'a demandé la CFDT	Remarques
<p>Mesure 24 : Former et outiller sur les questions de violences sexistes : intégration dans les formations des encadrants et des services RH des thématiques des violences sexistes, du harcèlement moral et sexuel et de leurs préventions.</p> <p>Les acteurs RH et les encadrants devront disposer d'outils leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique. Un mode opératoire sera mis à leur disposition en 2015.</p>	Demande CFDT	
<p>Mesure 25 : Mise en place d'un comité de suivi présidé par le SG, composé des représentants des fédérations syndicales signataires et des représentants des directions. Il se réunit au moins 1 fois par an. Il élabore le rapport annuel présenté en CTM</p>		Seules les organisations signataires peuvent participer au comité de suivi et à ses travaux. Ce qui est conforme avec le principe d'un accord majoritaire.