

# 5<sup>ème</sup> atelier

# ECHANGE DE PRATIQUES SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

**Ambre ELHADAD,**

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

**Jean GHEROLDI**

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

9 décembre 2021



CIG petite couronne



# Le réseau Territoires Franciliens pour l'Égalité

[101 collectivités membres](#) (décembre 2021)

- ▶ **Accompagnement individuel** des différents services de la collectivité : aide au montage d'action, appui méthodologique (diagnostic, plan d'action, rapport, etc.)
- ▶ **Sensibilisations / formations** agent-es et élu-es (dans nos locaux et au sein de la collectivité) en présentiel et à distance
- ▶ **Animation** tables rondes et évènements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition de **ressources** ([nos campagnes de communication avec votre logo](#), [prêt gratuit d'expositions](#), envoi d'outils, ...)
- ▶ Mise en **réseau**, cadre d'échanges collectifs, valorisation des bonnes pratiques lors de nos journées et évènements



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auctert

Région  
Île-de-France

# Le cadre légal

## • Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- ▶ la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- ▶ l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action est :

- ▶ A élaborer avant le 31 décembre 2020 ;
- ▶ A présenter au comité social territorial.

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non respect de ces obligations.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Le cadre légal

## Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1<sup>er</sup> mars N+1



Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois (1)

1<sup>er</sup> mai N+1



Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois (1)

1<sup>er</sup> octobre N+1



Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents (1) (2)

- (1) En l'absence de mise en conformité
- (2) En cas de transmission, avant la fin du délai de mise en demeure, de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit de 0,5% de la même assiette



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Déroulé

- ▶ Mesurer l'impact de l'articulation des temps de vie sur l'égalité professionnelle ;
- ▶ Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Participant.es

37 inscrit.es

- ▶ 20 communes
- ▶ 3 établissements publics territoriaux
- ▶ 3 syndicats et établissements publics



INTRODUCTION

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île de France

---

# MESURER L'IMPACT DE L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE  
PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Enjeux

**Equilibre / articulation /conciliation** des temps professionnels, familiaux et personnels

- une prise de conscience récente de l'employeur public (depuis [l'accord du 8 mars 2013](#)), peu de dialogue social sur le sujet

**Une absence de prise en compte par l'employeur conduit à :**

- Une aggravation des inégalités professionnelles à tous les niveaux (précarité, stagnation de la carrière des femmes, ...)
- Des conséquences sur la santé des agent.es (risques psychosociaux)
- Une dégradation de la cohésion des équipes
- Une baisse de la qualité du service public
- Un manque d'attractivité de la collectivité employeuse



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île de France



# Enjeux

La responsabilité de la conciliation repose encore principalement sur les femmes



MERCREDI 15H. PAPA TRAVAILLE.  
MAMAN EST EN RTT.  
QUI A PARLÉ D'ÉGALITÉ ?

Laboratoire de l'Égalité | Partager une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes.

PACTE POUR L'ÉGALITÉ  
Liberté • Égalité • Parité

laboratoiredeegalite.org

© Maccaprom - Photo : J. J. / A. G. / G. / G.

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Enjeux

Les femmes sont encore assignées prioritairement aux tâches domestiques et parentales, y compris lorsqu'elles travaillent.

Temps	Homme salarié	Femme salariée
Temps domestique	2h06	3h27
Ménage, cuisine, linge, courses	1h11	2h36
Soins aux enfants et adultes	0h19	0h37
Bricolage	0h22	0h05
Jardinage	0h14	0h09
Temps de loisirs	3h28	2h48
Télévision	1h52	1h27
Lecture	0h09	0h14
Promenade	0h10	0h12
Internet, jeux	0h33	0h18
Sport	0h14	0h07



intercalent une activité liée à la vie domestique/familiale sur leur trajet domicile-travail.

58 % des proches aidant.es sont des femmes, la moitié est en activité



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne

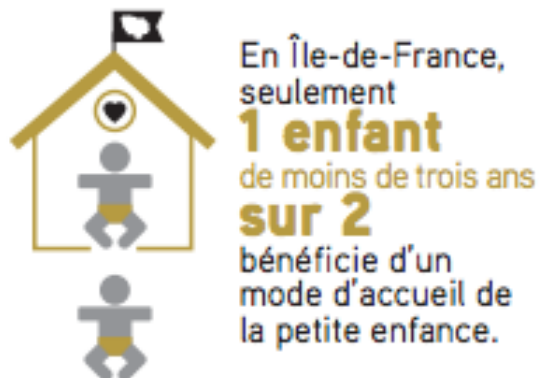


centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Enjeux

**Les politiques publiques** restent insuffisantes pour contrer ces injonctions (modes de garde peu nombreux ou trop coûteux)



Voire **elles ont aggravé la situation** : en 30 ans, le temps partiel a doublé, en lien avec l'extension des activités de service et des politiques de lutte contre le chômage.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Enjeux

## Impacts sur la sphère professionnelle

### ► Précarité féminine

**Un tiers des femmes** actives travaillent à temps partiel (29,3 % contre 8,4 % des hommes)

- contrats précaires
- horaires atypiques ( → ***empêchant justement l'articulation des temps*** )
- accès limité à la formation continue, aux primes et aux augmentations
- bas salaires = faibles retraites



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Enjeux

## Impacts sur la sphère professionnelle

### ► Bassin d'emploi des F plus resserré

Elles résident en moyenne plus près de leur lieu de travail que les hommes : **16 km contre 24 km** pour les H

Conduisant à accepter des emplois moins bien rémunérés ou en inadéquation avec leur formation



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île de France

# Enjeux

## Impacts sur la sphère professionnelle

Mais aussi ...

- ▶ **Freins dans l'accès aux postes à responsabilité** pour les femmes (culture du présentéisme)
- ▶ **Injonction à taire sa paternité** au travail pour les hommes et renoncement à ses droits.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Enjeux

## Dans la fonction publique territoriale

- ▶ Les F représentent **96% des agent.e.s en congé parental**
- ▶ **34,9 % des F** sont à temps partiel/ temps non complet contre **12% des H**
  - Surtout entre 30 et 39 ans
  - Une majorité de 80%
  - Toute catégorie
  - Plus souvent contractuelles (56% des F et 35,6% des H contractuels sont à temps partiel)
  - Les H sont un peu plus nombreux sur emploi à 50% (18% contre 13% de F)

[Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP 2018](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Enjeux

## Dans la fonction publique territoriale - conséquence sur la retraite

*Les montants moyens des pensions mensuelles brutes de droits directs en paiement au 31 décembre 2019 (Sources : CNRACL )*

- ▶ **101,3 trimestres acquis** pour les F, **119,2 trimestres** pour les H
- ▶ Les H touchent une retraite supérieure de **18%** par rapport aux F



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Ile de France



# Actualité juridique

## L'allongement de la durée du congé paternité

- ▶ 25 jours calendaires pour une naissance unique (contre 11 jours auparavant)
- ▶ 32 jours calendaires pour les naissances multiples (contre 18 jours auparavant)

Auxquels s'ajoutent 3 jours de congé de naissance

### ▶ Références juridiques:

- [Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021](#)
- [Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)
- [Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Actualité juridique

## ➤ L'ordonnance dite « Santé-Famille » du 25 novembre 2020

Prise en compte des évolutions intervenues dans le secteur privé au sein de la FPT :

- Le congé de naissance élargi aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et ouvert au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant ;
- Le congé de paternité et de l'accueil de l'enfant est prolongé d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.



# Actualité juridique

- Suppression de l'application du jour de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse.
- Maintien du régime indemnitaire durant les congés de maternité, d'adoption, et de paternité.
- Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant **durant 5 ans**
- Introduction d'un congé proche aidant d'1 an

## ► Références juridiques :

- [Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#)
- [Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant](#)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Actualité juridique

## ➤ Accord télétravail du 13/07/2021

L'accord-cadre rappelle les principes sur lesquels repose le télétravail :

- le volontariat de l'agent, qui doit formuler une demande écrite pour télétravailler
- l'alternance entre travail sur site et télétravail, avec une quotité hebdomadaire de 3 jours maximum pouvant s'apprécier sur une base mensuelle
- l'accès des agents aux outils numériques nécessaires pour l'exercice de leur activité, fournis par l'employeur
- la réversibilité du télétravail, c'est-à-dire le retour sur site à l'initiative de l'agent ou de l'employeur



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

# Actualité juridique

## ➤ Accord télétravail du 13/07/2021

### Droit à la déconnexion

- Droit consacré par l'accord télétravail
- Droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Il a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.
- Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social. Dans ce cadre un plan d'actions peut être adopté.



# Actualité juridique

- **Loi engagement et proximité** du 27 décembre 2019

## **Article 91 - Prendre en charge les frais de garde des personnes à charge pour les élus locaux**

L'article prévoit que les membres du conseil municipal bénéficient automatiquement d'un remboursement par la commune des frais de garde d'enfants (mois de 6 ans) ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile qu'ils ont engagés en raison de leur participation aux réunions obligatoires, dans la limite du SMIC horaire.

**Dans les communes de moins de 3 500 habitants, le remboursement auquel a procédé la commune est compensé par l'État.**



# Mesurer l'impact de l'articulation des temps de vie sur l'égalité professionnelle

Réflexions en sous-groupes (15 min) :

Pour établir un diagnostic, quels types de données quantitatives et qualitatives récolter sur le sujet ? Comment les récolter ?



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Ile-de-France

# Mesurer l'impact de l'articulation des temps de vie sur l'égalité professionnelle

## RETOURS GROUPES

- Moyens de collecte : questionnaire qualité de vie au travail sur l'intranet en incluant la question de l'égalité. A compléter avec des entretiens semi directifs dans des services clés (services très féminisés, avec des temps non complet).
- Le passage aux 1 607h a pu avoir un impact plus important sur les agentes à la tête d'une famille monoparentale → Important de le mesurer.
- Comptabiliser le nombre de réunions après 18h via le logiciel de réservation de salles.
- Mesurer, grâce à la DSI, le nombre de mails échangés.
- Analyser la répartition par genre des agents en télétravail.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Ile de France



# Le rapport social unique : document riche en données

## ❖ Les effectifs

- Temps complet/temps non complet,
- Temps plein/temps partiel

## ❖ Le temps de travail

- Les absences
- Par motifs (Maternité, ASA, etc.)
- Congés paternité, de présence parentale, de solidarité familiale
- Entretien avant/après des congés de 6 mois ou plus



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

# Le rapport social unique : document riche en données

## ❖ Le temps de travail

- L'organisation du travail
  - Les modalités d'organisation (cycles de travail)
  - Les contraintes particulières (horaires atypiques)
  - Le compte épargne-temps
  - Le télétravail
  - La charte du temps
  - Les jours de carence
  - Les informations relatives au temps partiel (nombre de demandes)



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Ile de France

# Le rapport social unique : document riche en données

- ❖ Les rémunérations
  - Montant des heures supplémentaires et complémentaires



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



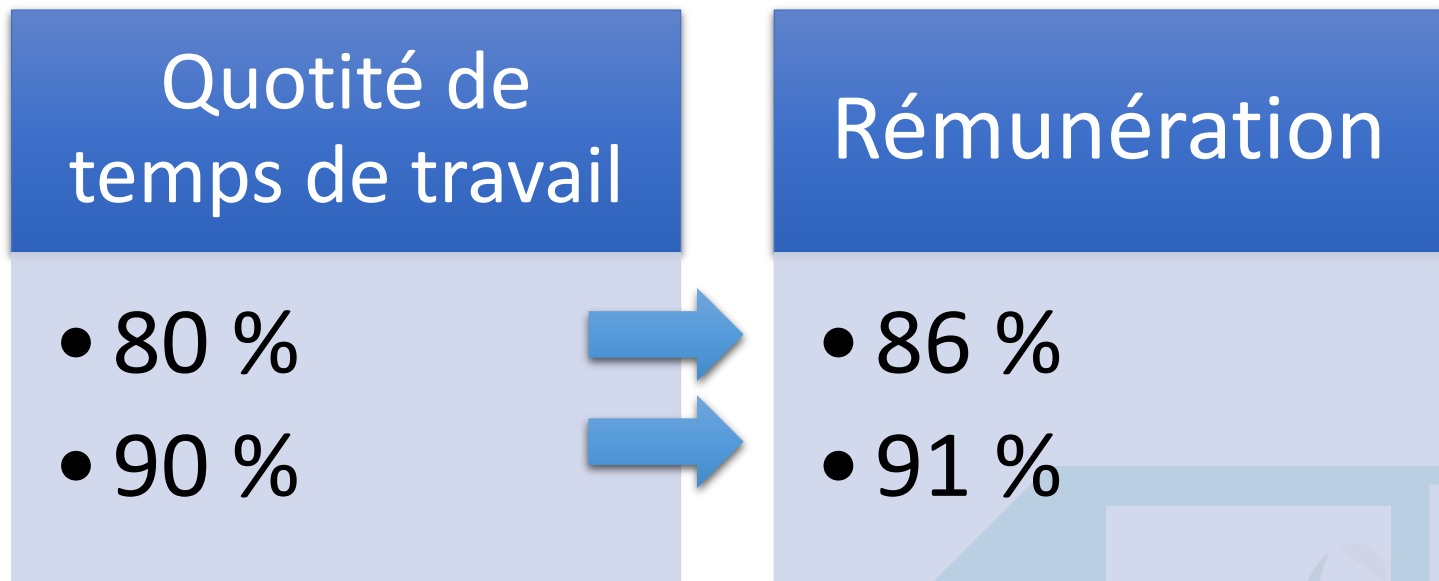
centre  
hubertine  
auclet

Région  
Ile de France

# L'impact du temps partiel sur la rémunération

Les agents à temps partiel perçoivent une fraction de leur rémunération.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent du même grade à temps plein (par exemple, 60% pour un agent bénéficiaire d'un temps partiel correspondant à 60% d'un temps plein). Il existe cependant deux exceptions :



# L'impact du temps partiel sur la retraite

## - Temps partiel de droit

Il n'a plus d'impact pour les naissances ayant eu lieu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004 (décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).

## - Temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation affecte le calcul de la durée de service, c'est-à-dire le nombre de trimestres pris en compte dans le calcul de la pension de retraite. En effet, la durée de service, dans le cas d'un temps partiel sur autorisation, sera calculée au prorata de la quotité de travail.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

# L'impact du temps partiel sur la retraite - Exemples

- ❖ Agent née le 03/01/1962 avec une admission à la retraite au 01/05/2022

## Temps partiel sur autorisation pendant 4 ans sur sa carrière à 90%

- Ecart de 2 trimestres

Montant de pension : 1878 € brut

Si elle n'avait pas été à temps partiel : 1901 € brut (soit un écart de 23 € par mois tout le reste de sa vie).



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# L'impact du temps partiel sur la retraite - Exemples

- ❖ Agent née le 13/12/1960 avec une admission à la retraite au 01/05/2023 soit à 62 ans et 4 mois (EJE classe excep. 8<sup>ème</sup> échelon – IB 680)

## Temps partiel sur autorisation :

- 50 % pendant 5 mois
- 80 % pendant 5 ans
- 90 % pendant 11 ans et 7 mois

- Ecart de 9 trimestres

Montant de pension : 1381 € brut

Montant si elle n'avait pas été à temps partiel : 1488 € (soit un écart de 107 € par mois tout le reste de sa vie).



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

# Bonnes pratiques / ressources

Exemple de questionnaire à mener auprès d'agent.es

- Vous est-il arrivé de ne pas postuler à une offre d'emploi au sein de la collectivité parce que le poste ne vous permettait pas de concilier vie professionnelle et vie personnelle/familiale ? Si oui, quelles étaient les contraintes du poste ?
- Etes-vous satisfait-e par vos horaires de travail ? Votre temps de travail vous permet-il de concilier votre vie professionnelle et votre vie personnelle/familiale ? Si non, vous êtes-il possible de les modifier, les aménager ?
- Votre RTT a-t-elle été fixée suivant vos souhaits personnels ?
- Les heures des réunions organisées au sein du service vous paraissent-elles adaptées pour concilier vie professionnelle et vie personnelle ?



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



# Bonnes pratiques / ressources

Exemple de questionnaire auprès des agent.es

- Pensez-vous qu'un homme puisse prendre un congé de paternité et un congé parental ? A votre avis, comment l'entourage professionnel pourrait réagir ?
- Pensez-vous que les hommes disposent des mêmes droits et informations que les femmes concernant la conciliation de la vie familiale/personnelle et professionnelle ?
- Pensez-vous qu'il soit nécessaire de modifier son rythme de travail ou de l'interrompre après l'arrivée d'un enfant ? Etait-ce votre cas ? Si oui, pour quelles raisons ?
- Lors de votre retour de congé parental (d'une durée supérieure à 1 an), avez-vous bénéficié d'une action de formation d'adaptation à l'emploi pour reprendre vos fonctions dans les meilleures conditions ?



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

---

# FAVORISER UN MEILLEUR EQUILIBRE ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE  
PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Réflexions en sous-groupes (15 min) :

Quelles actions de sensibilisation en direction des agent.es mettre en place sur le thème de l'articulation des temps de vie ?

- Quels freins vous pourriez rencontrer ?
- Sur quels partenaires et ressources s'appuyer ?
- Quel format ?



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

## RETOURS GROUPES 1/2

### Conditions avant de programmer une sensibilisation :

- Portage par les élu.es et les syndicats
- Adhésion et exemplarité des encadrant.es (droit à la déconnexion, relativiser la notion d'urgence) → Les encadrant.es peuvent être un public prioritaire dans la sensibilisation
- Attention aux injonctions contradictoires : droit à la déconnexion alors que les collectivités portent de + en + de sujets, à moyens humains constants
- Une charte et un engagement individuel ne suffisent pas, la collectivité doit poser des règles claires sur la déconnexion (arrêt des serveurs le soir et le week-end par exemple)
- Sensibiliser les élu.es aux enjeux de l'articulation des temps (pas uniquement l'élu.e au personnel) à la fois pour les agent.es et pour elles et eux-mêmes



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

## RETOURS GROUPES 2/2

### Actions de sensibilisation :

- Engager une troupe de théâtre afin de déconstruire les idées reçues sur la répartition des rôles des parents
- Encadrer le télétravail afin qu'il ne devienne pas un palliatif aux arrêts de travail ou aux ASA
- Communiquer sur l'existence d'horaires variables au sein de la collectivité



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île de France

# Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Outil de sensibilisation sur le partage inégal du travail domestique



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France

# Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Amandine Hancewicz, [amandine.hancewicz@gmail.com](mailto:amandine.hancewicz@gmail.com)

Présidente de l'association [Parents et féministes](#), formatrice et consultante pour l'égalité

3 axes d'action :

- **1/ Plaidoyer médiatique et politique** : en faveur d'un congé d'accueil de l'enfant pour le second parent d'une durée égale au congé maternité → devoir de partage et pour améliorer la santé des mères. Il s'agit de l'un des leviers pour réduire les inégalités professionnelles : [Rapport IGAS 2011](#).
- **2/ Travail sur les représentations des pères et des mères** : déconstruire les stéréotypes et représenter des situations réalistes de paternité (en situation de soins et pas uniquement de loisirs).

Bonnes pratiques :

- Amandine Hancewicz peut intervenir en tant que consultante et représentante de l'association lors de temps de sensibilisation (exemple lors du 8 mars 2021 pour les agent.es de la Région Ile-de-France sur le rôle des pères pour l'égalité professionnelle).
- Ivry-sur-Seine (94) : Formation du service de la communication sur les représentations quantitatives et qualitatives des pères et mères dans documents de communication et le magazine municipal.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France

# Favoriser un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- **3/ Des groupes de parole entre mères** notamment pour prévenir les dépressions post-partum qui touchent 20% des mères. La période suivant l'accouchement est un moment ignoré des politiques publiques et dont on sous estime les impact sur la santé physique et mental des mères. C'est aussi un moment de déclenchement potentiel des violences conjugales. → [Rapport de la commission des 1 000 premiers jours 2020](#)). Le groupe de parole se déroule à la [Cité audacieuse](#) à Paris.

## Bonne pratique :

La mairie de Paris avec le soutien de la CAF Paris a proposé des ateliers pour les futurs papas. L'invitation envoyée par la CAF à tous les futurs parents a permis un taux de participation élevée.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclet

Région  
Île-de-France



# Les leviers

- Agir sur les représentations et lutter contre les stéréotypes (rôle du manager / outils de communication / actions de sensibilisation / s'adresser aux F et aux H)
- Agir sur le temps de travail pour tou.tes les agent.es
- Agir sur l'offre de services pour les agent.es parents
- Neutraliser l'impact de la parentalité sur la carrière



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

## Bonnes pratiques

Charte du temps

Proscrire les horaires tardifs

Adapter la charge de travail aux objectifs

Réguler l'usage de la messagerie électronique

Encadrer et former au télétravail

Aide à la garde d'enfants

Incitation au congé paternité

Services à la personne

Entretien avant et après congés

# Bonnes pratiques

## La Charte des temps

Son objectif ?

Promouvoir des valeurs et des bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail.

Comment la réaliser ?

Etat des lieux, concertation, propositions.

La transmettre pour avis au comité technique = favorise la concertation et alimente le dialogue social.

Quel contenu ? Elle peut intégrer des éléments sur :

- L'adéquation entre la charge de travail, les ressources disponibles et les objectifs à atteindre (planifier les tâches, etc.)
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (horaires raisonnables, proscription des réunions tardives)
- La professionnalisation de la conduite des réunions
- Les modalités d'utilisation des outils informatiques.



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



# Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

## 8 engagements pour le respect de l'équilibre des temps de vie

### Bon usage des outils informatiques

*C'est un enjeu primordial pour préserver la vie personnelle de vos agents. L'utilisation de plus en plus importante du télétravail nécessite notamment de porter une attention particulière à l'accès au réseau à distance rendu possible par les outils informatiques.*

**Ne pas solliciter par mail une agente ou un agent de son équipe le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel et si les circonstances le nécessitent ;**

**Éteindre le portable de service passé 19h sauf exception ou astreintes, et ne pas appeler les collaborateurs en dehors des horaires de travail ;**

**limiter strictement les sollicitations en dehors des horaires de travail.** Les outils de mobilité ne doivent être attribués qu'aux agents en ayant exprimé le besoin. Ces outils offrent aux utilisateurs une plus grande souplesse, voire une certaine liberté, dans l'organisation de leur journée de travail. Pour autant, ils ne doivent pas conduire à un effacement de la limite entre vie professionnelle et vie privée. Ils ne doivent pas donner lieu à des échanges de fond sur les dossiers en soirée ou le week-end.

### Pérennisation d'une bonne organisation du travail

**Anticiper les dépassements d'horaires liés à des pics d'activité et informer les agents concernés.** Si certaines situations imprévisibles peuvent entraîner des horaires tardifs (crise, commande urgente par exemple), d'autres peuvent et doivent être anticipées, et le service organisé en conséquence. En outre, une information régulière et en amont est essentielle pour permettre aux agents de trouver une organisation personnelle pour les périodes où ils seront plus mobilisés que d'ordinaire. Les astreintes et, dans la mesure où elles s'avèrent strictement nécessaire, les permanences, répondent au principe de continuité du service public. Elles seront planifiées pour tenir compte des spécificités des services et des réalités locales justifiant la mobilisation des agents en dehors des horaires habituels.

**Programmer les déplacements et missions afin de limiter leur impact sur l'organisation professionnelle et personnelle des agents.** De la même façon que pour les pics d'activité prévisibles, les déplacements et missions doivent être anticipés au maximum et les agentes et agents informés suffisamment à l'avance pour ne pas être mis en difficulté sur le plan personnel ou familial.

# Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

## Bon usage de la messagerie électronique

*La messagerie électronique constitue un outil à part entière de l'environnement professionnel. Le volume des correspondances échangées ne cesse d'augmenter. Une bonne utilisation de cette ressource permet de renforcer l'efficacité au travail et une meilleure collaboration. Pour cela, il est recommandé de :*

**Fixer des délais réalistes, en définissant clairement des priorités ;**

**Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie dans le respect de la gestion des commandes prioritaires. Gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter des dossiers de fond.** L'utilisation de la messagerie est devenue incontournable mais elle peut induire du stress, une surcharge informationnelle, une dépersonnalisation des relations mais surtout une forme de dépendance ayant pour effet d'interrompre systématiquement le travail. Il est donc important de réguler sa correspondance et de prévoir des plages horaires pour consulter sa messagerie ;

**Favoriser l'entretien physique, téléphonique ou la visio conférence ;**

**Être attentif à la rédaction, concise, précise et courtoise et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;**

**Éviter les envois en dehors des heures de service.** Envoyer ses messages en dehors des heures de travail habituelles risque d'induire chez le destinataire un sentiment de culpabilité ou d'urgence à devoir répondre. Les courriels doivent être envoyés pendant les horaires habituels de travail.

## Respect et application de la législation concernant les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une PMA

*L'aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes ou qui bénéficient d'une assistance médicale à la procréation (PMA) est conditionné aux nécessités de service. Toutefois, les encadrants, à travers cette charte, s'engagent à favoriser certains aménagements pour les femmes enceintes dès le 3<sup>e</sup> mois de grossesse :*

**Autoriser une réduction du temps de travail dans la limite d'une heure par jour ;**

**Accorder des autorisations spéciales d'absences pour les séances de préparation à l'accouchement** au vu des justificatifs de rendez-vous et si elles ne peuvent pas avoir lieu en dehors des heures de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de la séance de préparation à l'accouchement ;

**Accorder des autorisations spéciales d'absences pour les examens médicaux obligatoires avant l'accouchement prévus par l'Assurance maladie** aux femmes enceintes et aux pères ou le cas échéant à la personne vivant avec la future mère (mariage, Pacs, concubinage) **pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires.** La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'examen ;

**Prévoir un aménagement temporaire du poste de travail** sur demande de l'agent et avec l'avis du médecin du travail dans le cas où on observe une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées.

**Pour les femmes bénéficiant d'une PMA :**

**Accorder des autorisations spéciales d'absences à l'agente qui reçoit les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation et au conjoint ou le cas échéant à la personne vivant avec elle (mariage, Pacs, concubinage) pour se rendre à, au plus, 3 des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'une PMA.** La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu.

# Charte pour l'équilibre des temps de vie

Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale

## Investissement de l'encadrement

*L'agente ou l'agent qui exerce les responsabilités d'encadrement est le premier garant de l'équilibre des temps de vie et de la cohésion de son équipe. Il doit porter une culture managériale respectueuse des temps de vie.*

Elle ou il doit :

**Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'elle ou il souhaite insuffler dans son service ;**

**Valoriser dans son discours et faciliter par des mesures concrètes l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail ;**

**Prendre ses jours de congés dans l'année et veiller à la prise des congés des collaborateurs. La prise de congé est essentielle et s'impose notamment pour des questions de prévention des risques psychosociaux.** Elle doit être anticipée et organisée en tenant compte des variations d'activités des services et dans le respect de la réglementation applicable ;

**Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.** Les horaires tardifs, hors circonstances particulières, sont en général le signe d'une mauvaise organisation personnelle ou collective du travail et ne sauraient, en aucune circonstance, constituer un élément d'appréciation positive. L'exemple d'horaires raisonnables permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle doit être véhiculé aux équipes.

**Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du collectif de travail.** Les encadrants doivent être les promoteurs d'une culture managériale ouverte et respectueuse des contraintes et de la vie privée de tous les agents. Ils sont les premiers garants de l'égalité professionnelle. Leurs choix organisationnels ne doivent pas avoir pour effet d'isoler ou stigmatiser les agents qui pourraient avoir des contraintes spécifiques.

## Optimisation des réunions

*L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail.*

**Planifier les réunions entre 9h et 17h, sauf urgence ou circonstance spécifique et sans préjudice des horaires atypiques de certains services.** Les réunions doivent être organisées à des horaires compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales ou d'autres contraintes personnelles ;

**Privilégier les réunions courtes.** À cette fin, il conviendra d'organiser des réunions efficaces avec un ordre du jour prédéfini, des objectifs clairs, des participants réellement concernés. Le respect de l'heure et du temps prévus ainsi que la rédaction d'un relevé de décisions lorsqu'il s'agit d'une réunion décisionnelle doivent être systématisés.

LLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île-de-France



# Charte pour l'équilibre des temps de vie

*Les personnels du ministère de la Justice s'engagent pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale*

## Aménagements en cas de difficultés dans la sphère familiale

*Des aménagements ponctuels dans l'organisation de travail de ses collaborateurs peuvent s'avérer utiles quand un évènement inattendu survient. Montrer de la souplesse dans son management pour garantir le bien être d'un membre de son équipe ne peut jouer que favorablement dans la synergie et l'efficacité du groupe.*

**Autoriser un aménagement ponctuel des horaires de travail en cas de problèmes familiaux ;**

**Être attentif aux sollicitations de temps partiel** et garantir un impact neutre sur l'évolution professionnelle ;

**Être attentif aux aménagements liés aux congés parentaux** (congé parental, disponibilité pour élever un enfant, disponibilité pour donner des soins) et garantir l'absence de répercussions sur l'évolution professionnelle ;

**Inciter les hommes qui le souhaitent à solliciter des aménagements de leur temps de travail** et garantir ainsi l'absence de stigmatisation envers les femmes pour ce type de choix.

## Garantie d'une attention particulière aux cycles de travail des couples de fonctionnaires exerçant au sein du même service

*Il peut arriver que par choix, de manière fortuite ou par contrainte, un couple de fonctionnaires se retrouve à exercer leurs fonctions au sein d'un même service. Afin de permettre aux agents vivant cette situation de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle, il est recommandé à l'encadrement du service concerné d'être attentif, lorsque l'organisation du service le permet :*

- aux cycles de travail des couples afin notamment de leur permettre d'obtenir des vacances en communs lorsqu'ils en font la demande ;
- à leurs contraintes familiales et à leur organisation dans la définition de leur cycle de travail. Il faudra par exemple être attentif à ne pas systématiquement appliquer des cycles de travail différents ou identiques s'ils expriment un souhait contraire (nuit/jour).

# Bonnes pratiques

## Horaires atypiques

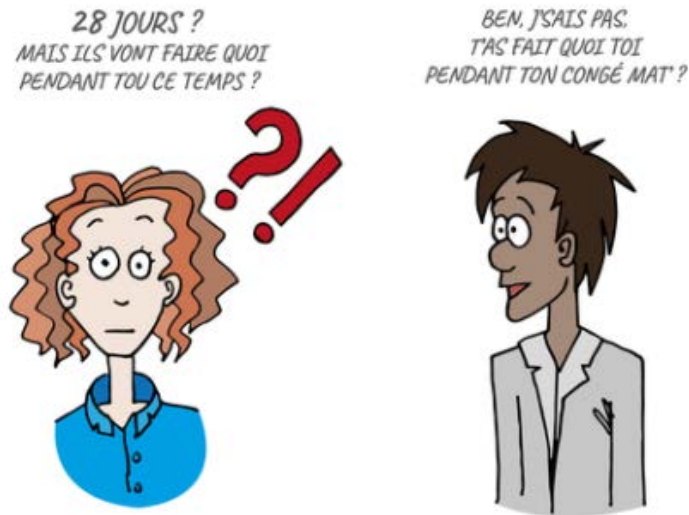
- Cette expression désigne les configurations du temps de travail situées en dehors du cadre de la semaine standard (ex: travail de nuit, horaires décalés, travail posté, etc.).
- Au sein de la FPT, de nombreux agent.es travaillent la nuit (policiers municipaux, personnels des maisons de retraites, etc.) ou en horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir) comme les agents d'entretien.
- Enjeux : les horaires atypiques impactent l'équilibre des temps de vie et représentent un risque pour la santé des agents.
- Pistes d'amélioration : Privilégier le ménage en journée pour les agents d'entretien.





# Bonnes pratiques

## Exposition autour du nouveau congé paternité



Réalisée par la SCOP [Alter Eaux](#) et la DDDFE des Alpes-Maritimes



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Ile de France

Prochain atelier :  
mardi 15 février 2022 de 10H à 12H

**RÉPONDEZ AU QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION !**



ECHANGE DE PRATIQUE – EGALITE PROFESSIONNELLE

CIG petite couronne



centre  
hubertine  
auclert

Région  
Île de France

# Merci de votre attention !

Centre HUBERTINE AUCLERT

**Ambre ELHADAD**

Chargée de l'accompagnement des collectivités

[Ambre.alhadad@hubertine.fr](mailto:Ambre.alhadad@hubertine.fr)

CIG PETITE COURONNE

**Jean GHEROLDI**

Chargé de l'Observatoire emploi-RH

[J.GHEROLDI@cig929394.fr](mailto:J.GHEROLDI@cig929394.fr)



CIG petite couronne

