



ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES PAS UN SLOGAN, UNE EXIGENCE DÉMOCRATIQUE

LA CFDT FINANCES N'HÉSITE PAS
À S'ENGAGER EN FAVEUR DE
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ET CONTINUERA À LE FAIRE POUR
QU'ELLE DEVIENNE UNE RÉALITÉ
À BERCY.

FAIRE LE CHOIX D'UN SYNDICAT QUI S'ENGAGE : LES AVANCÉES OBTENUES PAR LA CFDT

Revendiquée depuis longtemps par la CFDT, le **congé paternité** et d'accueil de l'enfant est doublé (passant de 14 à 28 jours) depuis le 1er juillet 2021. La CFDT se félicite de cette avancée sociale majeure qui favorise une meilleure répartition des tâches entre les parents. Elle envoie un signal fort à toute la société sur l'engagement des pères auprès de leurs enfants et permet de franchir un nouveau pas vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau Fonction publique, la CFDT, contrairement aux autres organisations syndicales de notre Ministère, a signé l'accord devenu majoritaire fin 2018 grâce à vos votes aux élections professionnelles.

Cet accord va plus loin que celui de 2013 (signé à l'époque par toutes les organisations syndicales) : plus précis, il était aussi plus contraignant pour les employeurs.

Pour autant, la CFDT a pesé pour obtenir entre autres :

- L'inscription dans la loi de mesures pour garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement,
- La suppression du jour de carence pour les femmes enceintes,
- L'engagement de l'État de créer 1 000 places de crèches supplémentaires avec incitation aux employeurs d'en créer aussi,
- La disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à ses 12 ans au lieu de 8,
- La neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération,



Au niveau ministériel, une négociation s'est ouverte en 2018 en vue de la signature d'un accord majoritaire. De nombreuses demandes portées par la CFDT Finances ont été intégrées :

- sensibiliser les managers aux droits liés à la parentalité
- accorder une heure d'autorisation d'absence par jour, pendant une année à compter du jour de la naissance de l'enfant, aux femmes souhaitant allaiter leur enfant et/ou tirer leur lait
- améliorer la gestion des places en crèches et informer des disponibilités
- aménager ponctuellement les horaires pour répondre à des contraintes particulières (pour les aidants notamment)
- garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire, en adaptant le calendrier des écoles d'application et/ou les modalités d'accueil et en accordant des facilités horaires pour l'ensemble des agents
- veiller au respect des chartes des temps existants
- évaluer le nombre d'agents et le volumes d'heures écrites et en faire un bilan annuel
- garantir la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel
- s'assurer que les actions de communication et de formation du ministère ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

Devant le blocage des autres organisations syndicales, le Ministère n'a finalement proposé qu'un plan de travail non contraignant ne reprenant pas nos autres revendications. La CFDT Finances reste investie pour que les avancées obtenues soient véritablement appliquées et continuera de porter vos demandes en la matière.

LA CFDT FINANCES REVENDIQUE POUR VOUS

La réduction des différences de temps de travail pour :

- permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier leurs vies familiale et professionnelle, en aménageant, par exemple, le temps de travail et les horaires,
- limiter les effets de la ségrégation verticale et du « plafond de verre », en restant vigilant sur d'éventuelles promotions discriminatoires.

L'accès pour tous à un meilleur équilibre de vie qui implique :

- une parentalité partagée, reconnue et favorisée notamment par la neutralisation de l'ensemble des absences liées à la parentalité (augmentation du plafond du nombre de jours enfants malades, plus grande flexibilité horaire, possibilité d'utiliser son CET de droit après les congés familiaux),
- des autorisations d'absence pour les aidants familiaux.
- Une amélioration des modalités de prise en charge de la garde des enfants
- La sensibilisation de l'encadrement à l'impact de ces contraintes extraprofessionnelles.

La prise en compte des questions de genre

dans le cadre d'une démarche intégrée pour les réorganisations, les restructurations et les cas de mobilité obligatoire :

- La parentalité doit être prise en compte lors des stages et formations : les frais supplémentaires doivent être pris en charge par l'administration sans avance des agents.
- La suppression de la contrainte de mobilité géographique si aucun élément ne le justifie.

Une analyse approfondie de l'organisation du

travail, une meilleure articulation de la vie privée et professionnelle en termes d'horaires et de télétravail, la fin de la culture du présentisme et un droit effectif à la déconnexion.

**LE CHEMIN VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
EST ENCORE LONG,
MAIS LA CFDT FINANCES VOUS ACCOMPAGNE**

**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION
VOTEZ CFDT**