

COMPTE RENDU DE LA BILATERALE SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS ET LE PLAN EGALITE DU 23 AVRIL 2021

Rappel du contexte

Depuis de nombreuses années, **Force Ouvrière** revendique la création d'un nouveau cycle de travail basé sur 4 jours travaillés par semaine. En 2019, dans le cadre de la négociation ministérielle du protocole sur l'égalité entre les femmes et les hommes et dans le cadre du groupe de travail sur les conditions et le temps de travail, **Force Ouvrière** a intensifié sa revendication notamment à la DGAC où nous avons porté la demande dans le protocole avorté.

En effet, pour **Force Ouvrière**, ce nouveau cycle de travail s'inscrit pleinement dans les nouvelles intentions gouvernementales car, comment parler d'égalité ou de partage des tâches entre les femmes et les hommes si la décision de s'occuper des enfants repose en partie sur une perte de salaire très souvent supporté par la femme qui sollicite majoritairement (64 %) le temps partiel. De plus, l'engagement écologique actuel donne une autre objectivité pour ce cycle de travail.

Après plusieurs mois de négociation, l'administration a finalement concédé une petite avancée : une expérimentation pour une petite partie de la population (- de 20 %) : les agents en retour de congé en lien avec la parentalité au cours de l'année 2021 ou actuellement en temps partiel de droit qui souhaitent revenir à un salaire de 100%.

La semaine de 4 jours

Concrètement, en quoi consiste le passage à une semaine de 4 jours dans le cadre de l'expérimentation ?

Je pourrai travailler désormais les 35h hebdomadaires réparties sur 4 jours. Un jour par semaine est donc libéré. **Par contre, contrairement au temps partiel, je perçois la totalité de mon salaire.**

Pour l'instant cette organisation de travail ne sera possible qu'à partir du mois de juin dans le cadre de l'expérimentation mise en œuvre.

Ce n'est qu'un début et Force Ouvrière se battra pour généraliser l'expérimentation et ne pas la limiter dans le temps pour les bénéficiaires !

En résumé :

- 4 jours travaillés
- 35 heures par semaine
- 8h45 par jour
- 20 jours de congés annuels (= 5 semaines de 4 jours)
- 0 jours de RTT
- 100% du salaire

Qui peut accéder à cette expérimentation ?

L'expérimentation est ouverte à **l'ensemble des agents de la DGAC** sur la période suivante : du 1 juin 2021 au 1 juin 2022.

- Aux femmes en retour de congé de maternité.
- Aux femmes et hommes en retour de congé pour paternité et accueil de l'enfant.
- Aux femmes et hommes en retour de congé pour adoption.
- Aux femmes et hommes en retour de congé parental.
- Aux femmes et hommes en temps partiel à 80% pour garde d'enfants.

Pour les agents exerçant leur fonction en horaires variables, ils conservent la possibilité de disposer d'un nombre d'heures

reportables, lui permettant de récupérer des journées ou des demi-journées dans le respect de la réglementation en vigueur.

La FAQ

1. Est-il possible de télétravailler ou d'avoir un travail en distanciel avec cette modalité ?

Evidemment, comme cela est possible en temps partiel ! Et ce ne sera pas une raison valable pour un refus.

2. Quand puis-je passer sur cette modalité ?

Le passage à cette modalité se veut rapide (pour y passer mais également pour en revenir) mais il faut rentrer dans les critères de l'expérimentation. Attention, en cas de passage sur cette modalité depuis un temps partiel, la remise en place de la paye sera plus longue...

Force Ouvrière continue de revendiquer la généralisation de la semaine de 4 jours, pour tous et non limitée dans le temps.

Les prochains groupes de travail et les résultats de cette expérimentation permettront d'appuyer cette revendication....

Le plan égalité professionnelle

La DGAC, va dans le sillage du ministère, développer son propre plan d'égalité professionnelle. Ce plan se décline en 6 axes :

- Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et de dialogue social.
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.
- Supprimer les situations inégalitaires de rémunérations et de déroulement de carrière.
- Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité professionnelle par l'action sociale.
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.
- Expérimenter et innover en matière d'égalité hommes-femmes.

Vos représentants : Malvina CAUBERE / Dominique THOMAS / Laurent NOTEBAERT

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

<http://www.fodgac.fr/fr/adhesion/>