

COMPTE RENDU DE LA REUNION PLENIERE SUR LE PLAN EGALITE ET L'EXPERIMENTATION POST PARENTALITE D'UN CYCLE DE TRAVAIL BASE SUR UNE SEMAINE DE 4 JOURS

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**, cette expérimentation d'un nouveau cycle de travail s'inscrit pleinement dans les nouvelles intentions gouvernementales.

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%.

L'expérimentation sera menée de juillet 2021 à décembre 2022 avec un point étape en juin 2022.

Le plan égalité professionnelle

La DGAC, dans le sillage du ministère, développe son propre plan d'égalité professionnelle. Ce plan comporte 7 axes :

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

Chaque item est décliné en actions concrètes pour parvenir à ces objectifs.

La présentation du suivi des actions se fera au niveau national (CT et CHSCT de réseau) ainsi qu'au niveau local.

FO se félicite que l'ensemble de ses propositions ait été intégré dans le plan.

Mesure découlant du plan : la semaine de 4 jours

Rappel du dispositif :

La possibilité de travailler les 35h hebdomadaires réparties sur 4 journées. Un jour par semaine, défini au choix de l'agent, est donc libéré tout en bénéficiant de **la totalité de son salaire**.

Ce dispositif permettra aux agents d'éviter le passage en temps partiel pour charge parentale.

Ce dispositif sera présenté en CT R DGAC du 9 juin et entrera en application dès le 1^{er} juillet 2021. L'expérimentation se poursuivra jusqu'en décembre 2022.

Pour résumer :

- 4 jours travaillés
- 35 heures par semaine
- 8h45 par jour (temps de restauration non compris)
- 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**, opérationnels ou non, à la seule condition de travailler à horaires de bureau. Sont concernés par la mesure :

- Les femmes en retour de congé de maternité.
- Les femmes et hommes en retour de congé pour paternité et accueil de l'enfant.
- Les femmes et hommes en retour de congé pour adoption.
- Les femmes et hommes en retour de congé parental.

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.

Force Ouvrière continuera de revendiquer la création d'un nouveau cycle de travail avec une semaine de 4 jours, pour tous et non limitée dans le temps.

Vos représentants : Dominique THOMAS / Cédric FAURE

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

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