

SOMMAIRE

Article 1 **Bientôt une circulaire pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**

(source : la Gazette du 23 février 2018)

Article 2 **Référent Parmi les collaborateurs de députés « En marche », l'égalité salariale a encore du chemin à faire**

(source : Bastamag du 15 février 2018)

Article 3 **Dossier congé parental : les règles**

(Source Sites ID CITE du 26 février 2018 + fiche pratique Emploi.gouv.fr)

Article 4 **Jurisprudences**

- Précisions sur le non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie
 - Mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire en matière de fonction publique et d'action sociale
-

ARTICLE 1 **Bientôt une circulaire pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique**

Publié le 23/02/2018 • Par [La Gazette](#) • dans [Toute l'actu RH](#)



Prévenir les violences sexuelles et sexistes, accompagner les victimes et sanctionner les auteurs. Ce sont les trois axes du projet de circulaire visant à lutter contre ces actes dans la fonction publique, présenté aux syndicats mardi 20 février. S'il était nécessaire que les trois versants soient plus exemplaires en la matière, les organisations syndicales estiment que le gouvernement manque d'ambition.

CHIFFRES-CLES

- 30 000 euros : c'est le montant de l'amende, assorti de deux ans d'emprisonnement pour le délit d'harcèlement sexuel
- 45 000 euros : c'est le montant de l'amende en cas de circonstances aggravantes, avec trois ans d'emprisonnement

Les violences sexuelles, dont certaines peuvent être qualifiées de crimes (le viol, par exemple), sont quant à elles punies de peine pouvant aller jusqu'à la réclusion criminelle à perpétuité.

Les organisations syndicales (OS) représentatives de la fonction publique se sont vues soumettre, mardi 20 février, le projet de circulaire visant à lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans les trois versants, dans le cadre du comité de suivi « égalité femmes-hommes dans la fonction publique ».

La publication de ce texte pourrait intervenir à l'occasion de la journée de la femme, le 8 mars prochain. Une échéance proche qui aurait eu pour conséquence de présenter un projet non abouti, selon certaines OS. Elles déplorent notamment l'absence de recommandations précises sur la procédure à adopter après une plainte concernant de tels actes.

Pour mémoire, ce projet de texte fait suite aux engagements pris par le président de la République, fin novembre 2017, faisant de l'égalité entre les hommes et les femmes une « grande cause nationale ». Il s'inscrit en cohérence avec l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013.

Mesures de prévention

Via ce projet de circulaire, il est demandé aux employeurs publics de mettre en œuvre, dès cette année, un « plan ambitieux de formation initiale et continue dans la fonction publique ». Chaque agent public devra avoir été formé d'ici 2022. « Une formation continue dédiée devra être suivie par les encadrants ainsi que, pour relayer et amplifier l'action, par les référents Égalité et Diversité », est-il écrit dans le document. A cette fin, un référentiel de formation spécifique pour ces publics sera élaboré, entre autres, par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), ou encore les écoles des trois versants de la fonction publique, dont l'Inet.

Le texte provisoire indique que le ministère du Travail et le ministère de l'Action et des Comptes publics entendent initier, dès cette année également, une campagne de testing sur les discriminations à l'embauche à l'égard des femmes dans le secteur privé et le secteur public. Pour rappel, les travaux complémentaires réalisés par l'équipe du professeur l'Horty sur le risque discriminatoire dans l'accès aux concours de la fonction publique prennent en compte le critère du genre. Ils seront rendus publics au premier semestre 2018.

Accompagnement et protection

Le gouvernement souhaite aussi que tous les employeurs mettent rapidement en place une cellule d'écoute et de traitement des signalements dédiée aux violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les agents victimes. « Comment seront traités les témoignages que reçoivent ces cellules d'écoute, et qui assurera leur suivi ? », interroge Martine Gretener (FA-FPT). Du côté de Solidaires fonction publique aussi, on regrette l'opacité sur le fonctionnement des cellules d'écoute existantes. Le syndicat souhaite ainsi la rédaction d'une « charte » des cellules d'écoute afin de préciser leur rôle. Quant à la CFDT, elle propose que soient externalisées ces cellules d'écoute dans les services qui comptent peu d'agents, l'enjeu étant de conserver la confidentialité des témoignages et éviter les représailles.

Le projet de circulaire rappelle enfin les mesures administratives pouvant être prises par les employeurs publics : mise à pied conservatoire de l'auteur présumé des faits ou bien des sanctions progressives (avertissement, blâme, abaissement d'échelon, radiation du tableau d'avancement, exclusion temporaire, mise à la retraite d'office, révocation). Ce texte se limitant pour l'heure aux fonctionnaires agresseurs, il faudrait ajouter des éléments d'action lorsque l'agresseur est l'élu ou qu'il vient de l'extérieur, selon la FA-FP.

ARTICLE 2 COHÉRENCE POLITIQUE

Parmi les collaborateurs de députés « En marche », l'égalité salariale a encore du chemin à faire

(Publié le 15 février 2018 site Bastamag)

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des grandes causes affichées du quinquennat d'Emmanuel Macron. Ses ministres ne cessent de communiquer autour de l'impulsion que le gouvernement entend donner sur le sujet, annonçant des actions pour réduire les inégalités d'ici 2022. Ces intentions sont-elles également suivies d'effets concrets du côté des députés appartenant à l'écurie présidentielle, La République en marche (LREM) ?

Un sondage réalisé en septembre 2017 par l'Association des collaborateurs progressistes (ACP) – composée d'attachés parlementaires travaillant pour des élus de la majorité LREM et Modem, auxquels le questionnaire a été adressé – apporte quelques premiers éléments de réponse à cette question.

Les collaborateurs masculins gagnent 11% de plus en moyenne

Leur sondage a reçu 186 réponses de la part de collaborateurs de députés LREM et Modem, sur un total d'environ 1000 salariés. Au sein de cet échantillon, seuls des collaborateurs de députés LREM, une grosse centaine au total, ont accepté de fournir une réponse concernant le montant de leur salaire horaire [1]. La plupart des répondants sont de jeunes attachés parlementaires qui connaissent, d'après leurs déclarations, une première ou seconde expérience professionnelle, après un diplôme généralement de niveau Bac +5.

Premier enseignement : malgré le caractère relativement réduit de l'échantillon, qui doit conduire à prendre les résultats avec un minimum de prudence, les écarts relevés sont significatifs : sur 106 réponses prises en compte, le salaire horaire moyen des hommes s'élève à 20,5 euros bruts de l'heure, contre 18,4 euros pour leurs homologues féminines. Soit un écart de plus de 11%, qui se situe dans la moyenne nationale à poste et niveau de qualification équivalents [2]. Pas de quoi, donc, fanfaronner.

Si l'on prend les chiffres sous un autre angle, 56% des hommes ayant répondu à la question sur les rémunérations percevraient un salaire horaire supérieur ou égal à 20 euros bruts, contre seulement 36% chez les femmes.

Ni grille de salaire, ni fiche de poste type

Dans un entretien récent au Journal du dimanche (JDD), la ministre du Travail Muriel Pénicaud vantait l'action gouvernementale en ces termes : « L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel (...). Le principe, c'est à travail égal, salaire égal. Mais en réalité, les femmes gagnent toujours 9% de moins que les hommes à poste équivalent et 25% en moyenne de moins que les hommes

tous postes confondus. C'est inadmissible. Alors il faut agir pour le rattrapage salarial. Nous allons le faire. »

A l'Assemblée nationale, chaque député fonctionne de fait comme une très petite entreprise (TPE), libre d'embaucher à sa guise et de fixer les conditions d'emploi. Les élus disposent d'un « crédit collaborateur », établi à 10 581 euros par mois depuis le 1er janvier 2018, qu'ils peuvent répartir comme bon leur semble. A l'Assemblée nationale comme au Sénat, il n'existe aucune grille de salaire ou fiche de poste type de collaborateur parlementaire.

C'est d'ailleurs derrière cette absence d'encadrement que se retranche le directeur de la communication du groupe des députés LREM à l'Assemblée nationale, interrogé sur le sujet par *Bastamag* : « *Les députés embauchent et fonctionnent indépendamment du groupe et de l'Assemblée nationale. L'embauche des salariés est à la discrétion des députés.* » Circulez, il n'y a donc rien à voir.

Pour 92% des attachés, les heures sup' ne sont pas payées

Un autre élément intéressant ressort de l'enquête : sur 158 collaborateurs LREM ou Modem déclarant cette fois effectuer des heures supplémentaires – parmi lesquels 88% disent en réaliser « souvent » ou « tout le temps » – seulement 9 affirment que ces heures leur sont payées ! 146 (soit 92%) déclarent qu'elles ne le sont pas, et 3 ne se prononcent pas sur le sujet. Il est vrai que la majorité actuelle n'a jamais affirmé un amour très prononcé pour le code du travail.

« *Nous demandons depuis longtemps la mise en place d'une convention collective pour les collaborateurs parlementaires. En somme, une mise en conformité avec le droit du travail* », rappelle Florence Faye, du syndicat UNSA des collaborateurs parlementaires. Ces demandes, formulées depuis plusieurs législatures au Parlement, n'ont toujours pas reçu de réponses considérées comme satisfaisantes.

Un groupe de travail « *sur les conditions de travail des collaborateurs parlementaires* » a néanmoins été mis en place, et a débouché fin 2017 sur 19 propositions. La douzième envisage d'« *assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, incluant l'égalité salariale* », et annonce des mesures pour l'année 2018.

ARTICLE 3 Dossier congé parental : les règles

(Sites ID CITE du 26 février 2018 + fiche pratique Emploi.gouv.fr)

Le congé parental est un dispositif permettant aux parents salariés de s'arrêter de travailler partiellement ou totalement à l'occasion d'une naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant.

Qui a droit au congé parental ?

Comme son nom l'indique, le congé parental permet à la mère et/ou au père de faire une pause dans sa vie professionnelle lors de l'arrivée d'un enfant (né ou adopté).

- Pour en bénéficier, il suffit de justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

- Dès lors que cette condition d'ancienneté est remplie, l'employeur ne peut pas refuser ce congé, quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Le salarié a la possibilité de demander un congé total ou une période de travail à temps partiel (voir notre question n°2). L'employeur ne peut pas s'opposer à ce choix, ni à la durée de travail choisie (elle doit cependant être d'au moins 16 heures par semaine).

Important ! A l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le code du travail).

Le congé parental d'éducation

Publié le 23/09/10 mis à jour le 08/12/2017 - Code du travail Congés et absences –Durée du travail

Fiches pratiques du droit du travail

À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

A SAVOIR

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son **compte épargne temps** pour le « financer ». Le bénéficiaire du congé peut également, s'il en remplit les conditions, bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour les enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2014 ou du complément de libre choix d'activité (CLCA) si les enfants sont nés, ou arrivés au foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption, avant le 1er janvier 2015. Ces prestations sont versées par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou par les caisses de mutualité sociale agricole pour les personnes qui relèvent du régime agricole ; elles font l'objet d'une présentation détaillée sur le site des **CAF**.

Quels salariés ?

Homme ou femme, parent naturel ou adoptif, tout salarié peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans).

Comment prendre le congé parental ?

Deux modalités de congé parental existent :

- le congé total, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le (la) salarié(e) peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur (à défaut d'accord, cette répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur).

Quelle est la durée du congé parental ?

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum. Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants (cette disposition, issue de la loi du 4 août 2014 citée en référence, s'applique aux enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre 2014).

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

Le congé parental peut-il être refusé ?

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de la FPT. L'employeur ne peut donc pas le refuser.

Peut-on exercer une activité professionnelle, suivre une formation durant le congé parental ?

Au cours du congé, le (la) salarié(e) peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il (elle) n'est pas rémunéré(e) mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences.

Pendant le congé parental "total", seule l'activité professionnelle d'assistant(e) maternel(le) est autorisée.

Quelles sont les formalités ?

Le (la) salarié(e) doit simplement informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il doit également l'informer de son intention de transformer le congé parental en période d'activité à temps partiel ou la période d'activité à temps partiel en congé parental.

Est-il possible d'interrompre ou de modifier le congé parental ?

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- soit de reprendre son activité professionnelle initiale ;
 - soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
 - soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.
- Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

Que se passe-t-il à l'issue du congé ?

Le (la) salarié(e) doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (avec, le cas échéant, la garantie de rattrapage salarial prévue par le [code du travail](#))

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel ; dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié ; ils déterminent les besoins de formation du salarié et examinent les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. A la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée. Des accords de branche peuvent toutefois prévoir les conditions dans lesquelles la période d'absence des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant un congé parental d'éducation à plein temps est intégralement prise en compte.

Le congé parental d'éducation ouvre-t-il systématiquement droit à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ou complément de libre choix d'activité ?

Non, les deux mesures sont indépendantes. Ainsi, un(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation sans percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) (enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2014) ou le complément de libre choix d'activité (CLCA ; enfants sont nés, ou arrivés au foyer dans le cadre d'une procédure d'adoption, avant le 1er janvier 2015).

Ces prestations sont versées par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou par les caisses de mutualité sociale agricole (MSA) pour les personnes qui relèvent du régime agricole ; elles font l'objet d'une présentation détaillée sur le [site des CAF](#). C'est le cas, par exemple, lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'activité préalable exigée pour bénéficier de ces prestations.

À l'inverse, certaines personnes bénéficient de la PrePare (ou du CLCA), même si elles ne sont pas en congé parental d'éducation. Ainsi en est-il d'un demandeur d'emploi qui s'engage à ne pas rechercher d'emploi et renonce à son allocation chômage pendant toute la durée de versement de cette prestation

ARTICLE 4 **Jurisprudences**

Précisions sur le non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie

Publié le 20/02/2018 • Par La Gazette [TO non parus au JO](#)

Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics depuis le 1er janvier 2018. Une circulaire du 15 février traite des situations des agents publics civils et militaires, à l'exclusion des salariés pour lesquels l'indemnisation de leur congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale mentionné à l'article [L. 711-1 du code de la sécurité sociale](#).

La circulaire rappelle que la rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre du jour auquel s'applique le délai de carence. Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être servis à l'agent public au titre de ce jour et notamment :

- la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut ;
- l'indemnité de résidence ;
- le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire ;
- les primes et indemnités qui sont liées à l'exercice des fonctions. Sont, par exemple, concernées l'indemnité d'administration et de technicité, l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, l'indemnité de sujétions spéciales de police, l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves ou bien encore l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise du RIFSEEP.

Durant ce premier jour de maladie, les agents publics ne peuvent pas acquérir de droits au titre des primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais et au titre des primes qui sont liées à l'organisation ou au dépassement du cycle de travail.

Le texte précise également que s'agissant des fonctionnaires, le délai de carence faisant partie du congé de maladie, sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité. À ce titre, il est assimilé à du temps de service effectif dans le grade du corps ou cadre d'emplois dont relève le fonctionnaire pour les avancements et promotions. Cette règle s'applique également aux agents contractuels sous quasi statut qui bénéficient d'un déroulement de carrière.

REFERENCES [Circulaire du 15 février 2018, publiée le 19 février](#)

➔ Mise en oeuvre de la médiation préalable obligatoire en matières de fonction publique et d'action sociale

Publié le 20/02/2018 • Par La Gazette

Le [IV de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#) de modernisation de la justice du XXI^e siècle prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle et les requêtes relatives aux prestations, allocations ou droits attribués au titre de l'aide ou de l'action sociale, du logement ou en faveur des travailleurs privés d'emploi peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Un décret du 16 février a pour objet la mise en œuvre de cette expérimentation. Il définit en particulier les services de l'Etat et les collectivités territoriales et établissements publics locaux dans lesquels sont affectés les agents concernés par l'expérimentation, de même que les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Il identifie également les instances et autorités chargées d'assurer les missions de médiation et fixe, enfin, les règles permettant de délimiter le champ territorial de l'expérimentation.

Pour les agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux, cette médiation préalable obligatoire est assurée par le centre de gestion de la fonction publique territorialement compétent, proposant la mission de médiation préalable obligatoire au titre de la mission de conseil juridique.

REFERENCES [Décret n° 2018-101 du 16 février 2018, JO du 17 février](#)



L'an dernier, une des brèves faisait état de la carte des suicides liés au travail. Afin que cette dernière soit toujours à jour : Ci-dessous les liens utiles pour informer Solidaire de ces derniers

Pour consulter la carte des suicides au travail c'est là: <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/> et pour informer solidaire d'un suicide lié au travail ici : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/informer-dun-suicide-lie-au-travail/>

Pour pouvoir utilement lutter- relayons l'information.