



EGALITE FEMMES/HOMMES

PRESENTATION DU PROJET DU PLAN D' ACTIONS

Les organisations syndicales ont été réunies le 10 juin pour une présentation du projet du plan d'actions visant à améliorer l'égalité Femmes/Hommes à l'ONF.

Ce plan est le fruit d'un groupe de travail auquel ont participé les représentants des personnels et la DRH nationale

Ce plan est basé sur 4 axes principaux :

1 - Renforcer le dialogue sur l'égalité professionnelle :

- ✚ intégrer notamment des données sur la répartition par genre (Femmes/Hommes) dans le bilan social annuel afin de pouvoir analyser les facteurs d'évolution,
- ✚ présenter aux CAP un bilan annuel des avancements et promotions des agents par genre
- ✚ engager une réflexion DG/OS sur une représentation équilibrée Femmes/Hommes au sein des instances de dialogue social

Les OS ont fait remarquer que cet axe devait également faciliter les décharges syndicales pour certains ou certaines qui sont trop sollicités pour participer aux différentes instances

2 – Mettre en place une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel et augmenter la représentation féminine dans les emplois

- ✚ Lutter contre les stéréotypes et les discriminations
- ✚ Assurer l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel : une des actions concerne les formations à distance pour lesquelles il n'y a pas de déplacement et qui permettent à chacun de se former à son rythme.

- ✚ Supprimer les freins à l'avancement. Pour les SA notamment, il n'est pas aisé d'accéder au corps des attachés car il faut passer par les IRA. Le DRH reconnaît qu'il faudrait réfléchir à une dérogation pour un concours interne ou prévoir un accompagnement financier pour les candidats admis aux IRA.
- ✚ Favoriser une plus grande mixité de l'emploi dès l'embauche notamment dans le métier d'agent patrimonial : cela passe par une information dans les lycées qu'ils soient agricoles ou généraux.
- ✚ Développer un vivier pour les emplois de direction : il faut tendre à un taux minimal de 20 % de femmes en 2016/2018. A la lecture des données qui nous ont été remises, il y aura fort à faire car à ce jour, sur 113 cadres supérieurs et dirigeants, on compte seulement 16 femmes soit 14 %.

3 – Permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- ✚ Définir des dispositifs d'organisation du travail : des heures de début et de fin de réunion adaptées par exemple.
- ✚ Déterminer les postes et les métiers permettant le télétravail. A ce propos une réflexion ONF/OS sera engagée à l'ONF fin 2015 début 2016 lorsque le décret d'application de la loi n°2012-347 du 12 mars sera publié.
- ✚ Prendre des mesures visant à réduire la pénibilité du travail des femmes
- ✚ Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel

4 – Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral

- ✚ Développer les compétences en management
- ✚ Lutter contre le harcèlement moral ou sexuel et gérer rapidement et efficacement les situations rencontrées

Ce plan qui sera présenté au CCHSCT en juillet et au CTC en septembre est ambitieux mais réalisable et réaliste si tout le monde se sent concerné et participe activement à le mettre en œuvre.