



Paris, le 20 juillet 2016

Comité de suivi de la charte ministérielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Réunion du 13 septembre 2016 : Sectarisme ou égalité, il faut choisir !

A l'ordre du jour de cette 2ème réunion de l'année 2016 :

- la présentation de la synthèse des Rapports de situation comparée 2014 de certains types de service,
- une proposition de circulaire simplifiant les RSC,
- la mise en place d'un « réseau mixité durable ».

Point n° 1 : Étude sur les RSC des Directions générales d'administration centrale, des DREAL-DEAL et des DIR en 2014 et projet de circulaire :

Les RSC 2014 recueillis par l'administration ont fait l'objet d'une présentation synthétique au regard des différentes familles de services ce qui, sous forme de cartes, ne manque de souligner des différences entre services et entre territoires.

FORCE OUVRIERE s'est réjoui que l'administration se mette à lire les bilans sociaux des services... et en exploite les données.

Mais a dénoncé la vision partielle qui est une nouvelle fois proposée, puisqu'elle exclut au titre de 2014 les établissements publics et les DIRM notamment, et que la situation des agents de nos ministères dans les DDT-M - et plus largement dans les DDI - n'est pas regroupée dans un panorama global.

Par ailleurs, pour donner lieu à des interprétations plus fiables, les données de ces études devraient être recoupées avec les données issues des gestions de corps, comme le permet en principe « Visio M postes » sur ce périmètre ou avec l'étude sur les cohortes des principaux corps ministériels réalisée début 2015 pour le GT égalité.

La présentation synthétique semble avoir comme objectif de mettre en évidence les différences entre services et entre territoires en termes de féminisation des postes, comme si la parité partout était le seul objectif.

Pour Force Ouvrière il s'agit de comprendre quels mécanismes et quelles contraintes bloquent les femmes et les hommes dans l'accès à certains métiers, et non pas de contraindre les uns à prendre la place des autres, ou vice-versa !

Les causes sont multiples, l'organisation ministérielle en a sa part mais nous aimerions disposer d'analyses plus riches (modes de vie, rapports à la hiérarchie, temps de travail réels etc..) pour déduire les mesures utiles à l'égalité entre les femmes et les hommes.

La valorisation des métiers passe également par la valorisation tout court de tous les agents de nos ministères par leurs ministres... or ce n'est pas exactement ce qu'ils ont perçu depuis plusieurs années !

Par ailleurs il est inacceptable pour FORCE OUVRIERE que les services ne soient pas en mesure de respecter leurs obligations en matière de bilan social, que ce soit sur la forme avec des données H/F partout où cela a été défini, que ce soit dans des domaines particuliers comme l'hygiène, la santé et les conditions de travail.

Pour toutes ces raisons, FORCE OUVRIERE n'est pas favorable à une nouvelle simplification de la circulaire du 28 juillet 2014, simplifiant les RSC à transmettre annuellement à l'administration centrale. D'autant que les ajustements proposés ne sont pas exempts d'interprétations divergentes (membres de comités de direction, ratio promu/promouvables dans le service..).

Saisissant la résurgence des instances de concertation régionales, FO suggéra que les pilotes des ICR - qui sont également responsables régionaux de la formation et des recrutements - soient tenus de présenter des bilans H/F sur ces questions à tous les services de leur zone de gouvernance.

Les représentants FSU diront la même chose en substance.

Les représentants CFDT, se faisant porte-parole de la DGAFP (sic !), annoncent qu'une révision de l'arrêté du 23 décembre 2013 est en préparation et qu'il est urgent d'attendre la Fonction Publique avant d'aller plus loin côté ministériel.

Mme Antoine, la Haute fonctionnaire à l'égalité au MEEM/MLHD, retiendra cette option et reportera la rédaction de la circulaire de simplification à une date ultérieure.

Mme Antoine ne nous aura pas éblouis en annonçant qu'elle « œuvrait » à faire tomber l'injustice concernant le montant des astreintes et heures supplémentaires des agents à temps partiel (l'administration redécouvre les anciennes revendications syndicales...).

Et, pour information sur son action, précisera qu'elle formera les élèves de l'ENTE d'Aix en Provence à l'égalité femmes/hommes !

Point n° 2 : Projet de création d'un réseau mixité « club mixité durable » :

Accrochez-vous !

La charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017 prévoit en *mesure 9* que :

Les ministères accompagneront les femmes dans le déroulement de leur carrière ».

Les personnels d'encadrement seront sensibilisés à la nécessité d'inciter et d'aider les femmes à prendre des responsabilités croissantes.

Les ministères encourageront la création de réseaux pour traiter des questions liées aux carrières des femmes, et inciteront celles-ci à participer aux dispositifs de tutorat et de mentorat en cours de mise en place à destination des agents des ministères, femmes et hommes.

Dès l'origine, Force Ouvrière a rappelé son attachement à l'égalité de traitement des fonctionnaires et souligné les risques d'inégalité d'accès et de transparence liés à l'émergence de dispositifs de discrimination positive ou liés à la constitution de réseaux de cooptation sélective via des réseaux d'influence, de lobbying.

De plus l'objet même, qui vise à aider les femmes à prendre des responsabilités croissantes ne trompe pas sur l'objectif principal de cette mesure 9, à savoir atteindre aussi vite que possible le ratio de 40 % de femmes dans les nominations aux emplois supérieurs de l'État...

Des groupes expérimentaux devaient être constitués en 2015, un bilan présenté en 2016.

Rien de tout cela n'a été présenté au groupe de suivi de la charte !

Malgré tout, deux ans plus tard, que nous propose l'administration ?

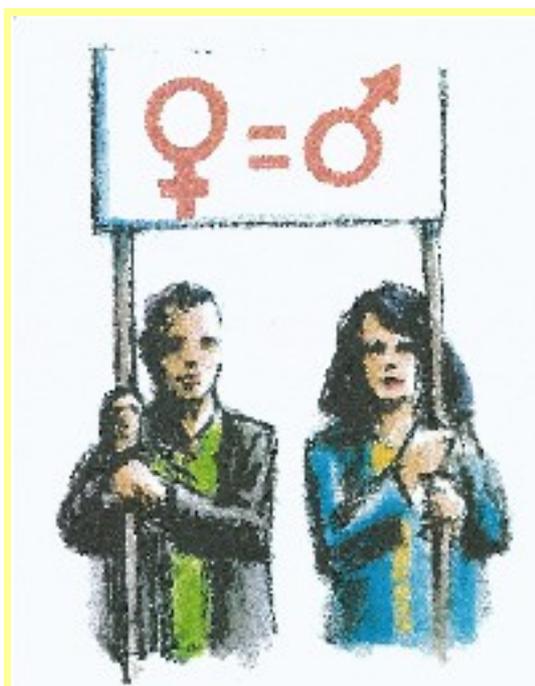
Ni plus ni moins que la création d'un « Club Mixité Durable » sous le haut patronage du ministère lui-même, avec charte du réseau : adhésion, droits et devoirs, comité d'animation dont les membres sont désignés par... la Haute fonctionnaire à l'égalité !

Force Ouvrière est pour la liberté d'association, pour la liberté de fonder un syndicat.

Ce club mixité durable est clairement une association créée par l'administration pour répondre à ces propres objectifs.

Avec de plus une charte des « mentorées » pour les femmes qui ont besoin d'un-e « mentor » pour évoluer dans leur carrière professionnelle...

La maladresse est à son comble ... si on peut encore parler de maladresse !



Force Ouvrière milite pour :

- un management respectueux de toutes les différences,
- l'égalité de tous devant les processus d'avancement et de rémunération,
- des moyens accessibles à tous et partout : chargés de mission de corps, formations de proximité, conseillers RH de proximité, formation des cadres au management,
- une action sociale renforcée,
- des moyens humains suffisants qui permettent de libérer du temps pour préparer des concours,
- des directions de service qui portent les agents vers le haut...

...plutôt que d'enchaîner les mauvaises nouvelles à leur égard lors de chaque comité technique !

Pour toutes ces raisons - et d'autres, de nature juridique -, Force Ouvrière s'oppose à la mise en place d'une telle forme d'association déguisée.