

FO

LA FORCE SYNDICALE

MEDDE
MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

MLETR
MINISTÈRE DU LOGEMENT
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ



Paris, le 13 avril 2015

Comité de suivi de la charte Égalité :

FO impose l'examen du calendrier de sa mise en œuvre !

Le 7 avril 2015, le groupe de travail chargé du suivi de la charte égalité des MEDDE et MLETR se réunissait pour établir le calendrier 2015-2017 des actions déterminées dans la charte comme FO l'exigeait, après la première réunion infructueuse du comité de suivi du 4 mars, lors du Comité technique ministériel du 17 mars 2015.

C'est autour des questions sur ce calendrier de mise en œuvre qu'un vif débat s'est installé entre les organisations syndicales et l'administration, forçant chacun à dévoiler ses priorités...

Ainsi, bien que la collecte et l'analyse d'indicateurs soit primordial dans la détection des inégalités et, de facto, pour leur résorption, **Force Ouvrière a obtenu que des actions concrètes soient menées dès 2015 en parallèle, à savoir :**

- ✓ la rédaction et la mise en œuvre de chartes des temps dans les services,
- ✓ reconnaissant – enfin !- que les dispositifs de coefficients individuels de rémunération portent, entre autres germes, des inégalités salariales entre hommes et femmes, notamment lors de congés maternité, une étude de faisabilité d'une progression moyenne du coefficient des agentes concernées sera effectuée. Sur ce point Force Ouvrière rappelle son opposition à toute individualisation de la rémunération (PFR, RIFSEEP, etc.),
- ✓ l'égal accès aux formations, notamment par la mise en œuvre de formations locales. Sur ce point, les organisations syndicales revendiquent notamment la création d'une IRA en Ile-de-France et le rapprochement des formations dites « prise de poste ». Sur ce point Force Ouvrière est très attentif à ce que les offres de « e-formation » ne soit pas le moyen pour l'administration, comme elle y est tentée là aussi, à évacuer le problème (quitte à ce que les agents ne puissent, dès lors, qu'en faire leur affaire ... si nécessaire de chez eux et sur leurs temps de vie personnelle !),
- ✓ le recensement des places de crèche disponibles via les SRIAS et la mise en ligne de l'information avant le mois de septembre 2015 (moment clé, en lien avec le calendrier scolaire).

Tout au long de la réunion, l'administration n'a eu de cesse de se cacher derrière la contrainte budgétaire pour justifier le manque d'ambition des actions envisagées.

A sa propre représentation dans les instances paritaires, l'administration ne jouera le jeu de la parité qu'au fil de leurs futurs renouvellements ... ayant raté l'occasion des renouvellements généraux suite aux scrutins du 4 décembre dernier : **quelle exemplarité !**

Enfin, l'administration a reconnu le manque de considération du sujet par les directeurs de service, leur propre formation - spécialement organisée à leur intention sur le sujet de l'égalité par l'administration centrale - ayant dû être annulée et remplacée par une courte sensibilisation d'une heure ... **faute de participants !**

Ne pas communautariser l'enjeu de l'égalité :

C'est à travers l'étude de deux actions que Force Ouvrière a du réaffirmer les principes qui fondent la République et le Service public.

Organiser la détection de « hauts potentiels féminins » et la structuration de « réseaux de femmes » visant à faciliter la cooptation ont obligé Force Ouvrière à sortir le carton rouge !

Oui, les femmes ont été victimes de discrimination dans leur carrière et le sont encore.

Oui il existe un plafond de verre qui limite leur progression professionnelle.

Force Ouvrière dénonce ces discriminations et revendique la levée de tous les freins que peuvent rencontrer les femmes dans le bon déroulement de leur vie professionnelle.

C'est pourquoi il n'est pas acceptable pour Force Ouvrière de répondre à une situation d'inégalité par une logique communautariste et lobbyiste.

Communautariser le problème, c'est encourager chacun à se mobiliser pour son seul beefsteak et, de facto, générer une concurrence entre les revendications...

...et, au final, opposer les un(e)s contre les autres !

C'est bien pour éviter cette dérive que le syndicalisme est une action collective, et que les priorités de chacun se retrouvent dans un ensemble commun et solidaire.

Force Ouvrière ne s'oppose pas à la création de réseaux d'information et de conseil sur le déroulement de carrière s'ils sont ouverts à tous les agents, et notamment ceux des services déconcentrés, souvent éloignés de ces initiatives très « centrales » ... pour ne pas dire « parisiennes ».

Pour Force Ouvrière, l'urgence est de rétablir l'accès aux formations, devenues inaccessibles car trop éloignées des services.

Par ailleurs, pour Force Ouvrière, supprimer le plafond de verre auquel sont confrontées les femmes dans leur parcours professionnel tout en continuant à exiger toujours plus de présence et de « corvéabilité » aux agents ne permettra pas de s'attaquer au **principal plafond de verre qui touche la grande majorité des agents qu'est la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.**

Exiger toujours plus des agents et conditionner leur progression à leur disponibilité plus qu'à la qualité de leur travail :

- c'est les obliger à choisir entre vie professionnelle et vie privée...
- c'est imposer au couple le choix de celui qui aura une carrière et celui qui n'en aura pas !
- c'est encore aujourd'hui, culturellement, pénaliser les femmes.

C'est pour cette raison que Force Ouvrière n'a eu de cesse d'insister pour que la rédaction et la mise en œuvre de chartes des temps dans les services - imposant de bonnes pratiques pour les réunions, accordant plus de souplesse aux agents en autorisant la semaine de quatre jours - soit une priorité.

Force Ouvrière a porté seule cette priorité et obtenu qu'un premier texte soit présenté au Comité Technique Ministériel de septembre 2015 plutôt qu'un vague objectif pour ... 2017 !

S'inspirer de ce qui marche ailleurs :

Ce serait une erreur que de réduire la question de l'égalité hommes/femmes à la conciliation vie privée/vie professionnelle et cette dernière à la famille et aux enfants.

Néanmoins, c'est là un des axes de travail ayant donné les meilleurs résultats chez nos voisins, notamment les pays nordiques où l'égalité de droit favorise l'égal investissement des deux parents, tant dans leur vie privée que professionnelle.

La conciliation vie privée/vie professionnelle, c'est aussi affirmer qu'il n'y a pas que le boulot.

A l'heure où les horaires des agents explosent, c'est revendiquer du temps autre, pour soi, pour la famille, les amis, les activités sportives et culturelles, l'engagement associatif, syndical, etc.