

FO

LA FORCE SYNDICALE

MEEM
MINISTÈRE DE
L'ENVIRONNEMENT
DE L'ÉNERGIE ET DE LA MER

MLHD
MINISTÈRE DU LOGEMENT
ET DE L'HABITAT DURABLE



Le 2 mai 2017

FOcus « **Egalité professionnelle** »

Groupe de travail du 27 avril 2017

Après de longs mois de silence, une nouvelle occasion gravement manquée par l'administration !

Rappel des épisodes précédents...

Retrouvez le compte-rendu FO du comité de suivi « égalité professionnelle » de septembre 2016 [ici](#) et l'intervention de FO lors du CTM du 24 mars 2017 [ici](#).

Enseignements issus du dernier bilan annuel de la charte ministérielle 2014-2017

Face à une vraie question, de bien mauvaises réponses et des actions qui ne coûtent rien ! Certes, quelques inflexions positives mais aucun bilan sérieux permettant d'en identifier les sources...au delà de l'évolution démographique des agents du ministère.

Une problématique majeure... ...traitée en mode mineur !



A retenir de ce pseudo groupe de travail...

- Aucun document préparatoire ni remis en réunion
- Une introduction rapide du DRH prenant quelques engagements de principe (articulation à renforcer avec le CTM, charte charte accompagnée d'un vrai plan d'actions, mesures pour mieux intégrer les opérateurs)...**un DRH qui aurait dû rester plus longtemps pour constater l'étendue des dégâts**, et prendre la mesure des difficultés de sa mise en œuvre et de son suivi !

2 seuls points inscrits à l'ordre du jour :

- Projet de recherche sur les écarts de rémunérations entre hommes et femmes par Annick Vignes (directrice de recherche à l'ENPC) : une démarche certes intéressante, **mais en auto-commande et venant désespérément chercher auprès des organisations syndicales les éléments fondamentaux que l'administration est incapable de lui fournir** (études précédentes et contributions des organisations syndicales, explication de la structuration des données analysées...le nombre de fichiers « paye » analysés interrogeant sérieusement par rapport aux données du bilan social ministériel).
- Préparation de la future charte égalité (méthode et calendrier) : **point non traité** par absence totale de pilotage de la réunion, **la Haute-fonctionnaire en charge de l'égalité s'apercevant au moment d'aborder ce sujet qu'elle avait un rendez-vous plus important ailleurs !!**

Une véritable parodie de dialogue social qui explique le retard pris dans la prise en compte concrète des problématiques d'égalité professionnelle dans nos ministères !

**POUR des parcours professionnels
dans une Fonction publique
attractive, valorisée et fière de sa
diversité**



Le congrès réaffirme son attachement à combattre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient basées notamment sur le sexe, la religion, la couleur de peau, le patronyme, un handicap, les opinions politiques.

Résolution Fonction publique - FEETS-FO 2017

Les exigences de **FORCE OUVRIERE !**

FORCE OUVRIERE demande **l'ouverture de réelles négociations** pour aboutir à **une charte 2018-2021 ambitieuse et dotée de moyens concrets, visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé.** En arrêtant de chercher à **stigmatiser certains corps ministériels** pourtant parfois cités comme exemple en interministériel et à **jeter aux orties les modes de gestion collectifs** pour leur substituer des dispositifs individuels basés sur l'arbitraire et l'opposition entre les agents !
FORCE OUVRIERE exige la mise en place **d'un cadre de dialogue structuré et piloté, dans l'écoute et le respect des représentants du personnel.**

Les vraies questions à placer au centre des débats !!!

FORCE OUVRIERE réaffirme que **la question de l'égalité professionnelle ne saurait être sérieusement traitée sans viser à garantir l'équilibre entre activités professionnelles et personnelles,** autour des axes suivants :

- **La consolidation d'une fonction publique de carrière** et non de métiers tel que promu par la DGAFP.
- **L'arrêt de l'individualisation des rémunérations** et leur connexion à des cotations de poste, source d'inégalité professionnelle.
- **Le respect du principe statutaire d'égalité femmes/hommes** dans le déroulement de carrière, dans l'avancement, les promotions et le temps de travail, au travers notamment de **la promotion d'un management respectueux de toutes les différences.**
- **L'arrêt des politiques de suppressions d'emplois, de restructurations en cascade** et la mobilité forcée qui en découle, ainsi que la détérioration concomitante des conditions de travail, qui contribuent à accentuer les inégalités dans les services et sont source de discrimination.
- **Le renforcement de l'action sociale ministérielle et interministérielle** et notamment à toutes les prestations facilitant la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.

***Pour aller au-delà du simple plan de communication et
lutter contre la volonté sous-jacente d'opposer les
agents entre eux...pour mieux masquer
les déficiences de l'administration !!!***