



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

**MLHD**  
MINISTÈRE DU LOGEMENT  
ET DE L'HABITAT DURABLE



Le 17 juillet 2017

## **FO**cus « **Egalité professionnelle** »

Groupe de travail du 11 juillet 2017

**Charte 2018/2021 : un pilotage encore à trouver...**

### Que retenir des propositions liées à la préparation de la charte 2018-2021 ?

#### **Une ébauche de méthode de travail :**

- un calendrier de travail (4 réunions thématiques d'ici fin 2017)
- une participation des autres services de la DRH concernés par les thématiques
- une adoption en CTM prévue début 2018

#### **Un calendrier amendé en séance pour prendre en compte nos observations** sur l'ordre des thèmes à aborder (finir par la gouvernance et l'équilibre des temps est incompréhensible), et rendre le rythme des réunions thématiques réaliste.

Histoire que la démarche « égalité professionnelle » ne parte pas une nouvelle fois dans de bien mauvaises directions, **FO exprime de sérieux points de vigilance :**

- **une tendance à relancer des études** suite à d'autres études, pour mieux renvoyer les actions à plus tard ? S'il n'y a aucun moyen de toucher au RIFSEEP ou PPCR, inutile de débattre des inégalités de salaires, ce ne serait que péroraison. Sauf à étudier des mesures compensant en partie le retard de carrière créée par certaines positions (congé parental,...)
- **une tentation de céder aux modes lancées par la DGAFP** (clubs, labellisation,...) dont l'unique objet est de se faire mousser dans les salons mondains ! En dépensant des moyens financiers et humains qui devraient être consacrés à l'appui aux agents !!
- **un risque de ne pas parler « égalité professionnelle »** mais « guerre des étoiles pour l'accès aux emplois de direction », **et d'affaiblir des dispositifs collectifs** au profit de systèmes encourageant le copinage et la cooptation
- **une volonté à peine voilée de contourner les organisations syndicales** en s'appuyant sur la somme d'expressions individuelles filtrée par un club, qui n'a aucune représentativité
- un risque que les actions proposées par la charte ne soient pas acceptées dans les instances (CAP, CHSCT-M, CTM) sur des thèmes relevant de leurs compétences (carrières, mobilité, temps de travail, santé...) car **des thèmes y auront été considérés par l'administration comme non-prioritaires** (équilibre des temps, droit à la déconnexion, violences faites aux femmes)
- **un fort doute quant aux moyens qui pourront être dégagés** pour la charte, notamment en matière d'action sociale (une réunion se tenait concomitamment entre membres du Comité Central d'Action Sociale et le cabinet du ministre en rapport avec le coup de rabot opéré avant l'été, communiqué consultable *ici*)
- **quelle réelle connexion avec les établissements publics et les DDI** au-delà des affichages de principe lors de la précédente réunion ?
- des questions liées à la formation **qui sont à voir sous l'angle de l'égalité d'accès à la formation**, et pas simplement sous l'angle de la formation dédiée à l'égalité !

### Rappel des épisodes précédents

Retrouvez l'intervention de FO lors du CTM du 24 mars 2017 *ici*, ainsi que notre communiqué issu de la houleuse réunion de groupe de travail du 27 avril 2017 *ici*.

Avec pour cette réunion du 11 juillet : un ordre du jour, des documents préparatoires, un compte-rendu de la précédente réunion (n'engageant pas les organisations syndicales)...une grande première à marquer d'une pierre blanche ! **Le pilotage de la démarche « égalité professionnelle » deviendrait-il enfin professionnel ? La suite de la réunion laisse planer le doute...**

# A retenir de la présentation (succincte) du (maigre) bilan de la mise en œuvre de la charte ministérielle 2014-2017 :

Le bilan de la charte avait été présenté en CTM avant d'être abordé avec le GT égalité... et la présentation de ce 11 juillet **n'apportait aucun élément de précision sur la totalité des mesures prévues à la charte 2014-2017.**

**L'aggravation des écarts de rémunérations dans certaines catégories, directement liée à la mise en place de la PFR... et renforcée par le RIFSEEP, ne mérite d'ailleurs plus des études de spécialistes à ce stade mais des mesures correctives urgentes !**

Zoom sur quelques actions orphelines :

La charte égalité 2014-2017 était organisée en 4 axes et 14 mesures, là où le bilan dressé par l'administration se limite à lister les rares actions un tant soi peu commencées. Pour FO, un bilan doit prendre chaque mesure et faire son état des lieux !

**Or, des axes entiers sont passés à la trappe :**

Axe 2 : rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels

Mesure 3 - mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre hommes et femmes : **des études mais aucune action « volontariste » !**

Mesure 4 - lutter contre les stéréotypes et contre les discriminations : **aucune action !**

Mesure 5 - vers un recrutement exemplaire : **des évolutions constatées mais pas forcément le fruit des actions de la charte**, et qui laissent de côté des pans entiers de recrutement (contractuels, stagiaires, apprentis...)

Mesure 6 - égal accès aux formations : quand une ré union est programmée à l'automne par l'administration, **c'est d'abord pour parler de la formation à l'égalité... et affirmer qu'il n'y aurait finalement pas tant d'inégalités que ça entre hommes et femmes dans l'accès à la formation !!**

Axe 3 : Meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle

Mesure 10 - lisibilité de la politique familiale : **aucun renforcement de la politique ministérielle d'action sociale, bien au contraire**, notamment en ce qui concerne les places en crèche ! FO a par contre obtenu que le don de jours de repos entre agents puissent bénéficier aux agents chargés de personnes handicapés et qui sont contraints de ne pas respecter les plages fixes...

Mesure 12 - informer sur les congés familiaux : **ce n'est pas si difficile à faire, on peut même parier que des services ou des EP ont fait de belles notes à jour sur le sujet !**

Et ce ne sont que quelques exemples...

**Le bilan de la charte est largement insuffisant sur la forme et inacceptable sur le fond !**

Trois ans de « démarches » pour qu'au final, **aucune action ne soit palpable par les agents...** Est-ce parce que les actions de la charte doivent trouver leur incarnation dans les instances représentatives du personnel (CTM, CHSCTM, CMFP, CCAS etc...) et que la politique égalité professionnelle n'a pas encore été intégrée ?

**Ou est-ce parce que l'administration consacre énormément de moyens à mettre en place et à faire survivre le très contesté réseau « Parcours Professionn'ELLES » ?!**

Contrairement aux bruits de couloir savamment orchestrés par les responsables de ce triste bilan, les organisations syndicales n'y sont pour rien ! **Elles n'ont cessé, FO en tête, de porter les vraies problématiques, de faire des propositions et d'exiger des réponses concrètes.**

***Si la charte 2014-2017 avait été proposée sous forme d'accord, FO ne pourrait aujourd'hui que se féliciter de ne pas l'avoir signée...***

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



## Et maintenant ? Quelques éléments de calendrier...

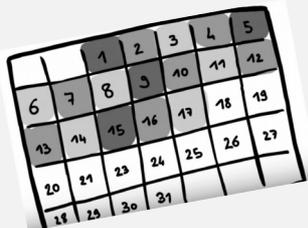
**Septembre 2017** : présentation du document de cadrage de l'élaboration de la charte (gouvernance, objectifs, articulation avec les instances, moyens...)

**Septembre 2017** → **1<sup>er</sup> trimestre**

**2018** : réunions mensuelles thématiques (formation, recrutements, avancements, rémunération, mobilité, action sociale, harcèlement, équilibre des temps, gouvernance de la mise en œuvre de la charte)

**Fin 1<sup>er</sup> trimestre 2018** : adoption de la charte en CTM

**Nota** : toute dérive calendaire ne saurait être imputée aux organisations syndicales...mais à la « capacité » de l'administration à mettre en place et concentrer les moyens nécessaires à l'élaboration de la charte !!



		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**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 lignes directrices portées par FO dans le cadre de l'élaboration de la charte 2018/2021 !

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.**

FORCE OUVRIERE **ne se lancera pas dans la course à la signature d'un accord**, emballage conçu pour cacher la pauvreté des actions et rendre les organisations syndicales co-responsables des obligations de l'administration. **En la matière, halte à la communication, place aux moyens concrets mis en œuvre !**

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**, autour des axes suivants :

- **Le confortement d'une fonction publique de carrière** et non de métiers tel que promue 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, voire les services, entre eux...pour mieux masquer les déficiences de l'administration !!!***

Avec pour premier signaux concrets attendus **une inflexion sur les crédits d'action sociale**, ainsi qu'une action réelle de la DRH pour **améliorer le « pire des RIFSEEP » appliqué au ministère et éviter que la tâche d'huile ne s'étende !**