



Septembre 2017

Égalité professionnelle : Où en est-on dans nos ministères ?

FO mène l'enquête...

Rappel des épisodes précédents...

En 2014, Force Ouvrière lançait une grande enquête "Égalité hommes/femmes" auprès des agent(e)s du ministère. En pleine élaboration de la charte égalité 2014/2017, **FO avait ainsi pu faire fléchir nos ministères sur de nombreux axes.**

Toute la force de cette enquête résidait dans sa capacité à lever le voile des indicateurs, à dépasser les chiffres (et toute leur imperfection) **pour aller dans le concret des situations que les agent(e)s vivent au quotidien.** En visant à éviter un des principaux écueils du sujet de l'égalité entre les hommes et femmes: s'enfermer dans des indicateurs nationaux qui lissent la diversité des situations et rester dans une vision théorique du sujet, **souvent focalisée sur des enjeux qui ne constituent pas la priorité des agent(e)s.**

Il en ressortait notamment que :

- **la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constituait un enjeu majeur pour les agent(e)s.** Avec un constat clair: la disponibilité croissante demandée aux agent(e)s **les amenait à faire des choix entre carrière et vie privée** et que, face à ce choix, hommes et femmes ne sont pas encore égaux,
- **le sujet de l'égalité H/F était bien une question partagée par les femmes et les hommes.** Et que la solution se trouvait plus **dans un rythme de travail équilibré qui permette à chacun de poursuivre une carrière enrichissante que de permettre à quelques-unes de "rattraper" les hommes dans la course à l'encadrement supérieur,** dans un contexte de pression permanente,
- **l'accès à la formation était un enjeu majeur** et que la politique de mutualisation des centres de formation et donc d'éloignement des formations **pénalisait les femmes, notamment en matière de préparation aux concours internes.**

L'actualité !

2017 touche à sa fin et **il est temps pour nos ministères de travailler à leur nouvelle charte « égalité ».** Rivés derrière leurs indicateurs, le bilan de la précédente charte est présenté comme positif, sans qu'ils ne soient pour autant en mesure de faire un quelconque lien avec les actions engagées.

Force Ouvrière prend note de certaines évolutions positives, mais s'interroge sur la réalité que cachent toutes ces virgules. **Voici donc venue l'occasion de dresser le bilan "terrain" de la charte 2014/2017, de vérifier s'il y a eu un réel mieux sur la question...et identifier les vraies attentes des agent(e)s.**

Le mode d'emploi...

L'objectif d'un tel questionnaire est de **dresser un bilan "objectif"**. Nos questions, notamment leur formulation, **cherchent à rester neutre pour ne pas influencer la réponse**. Nous avons repris plusieurs questions du précédent questionnaire, **cela permettant d'en mesurer l'évolution**.

Certaines questions font cependant **le lien avec l'actualité politique de nos ministères et de la fonction publique en général**. Lorsque c'est le cas, une rapide explication précise l'analyse de Force Ouvrière et pourquoi Force Ouvrière fait le lien avec l'égalité H/F.

Pour participer à notre enquête, **cliquez sur l'image suivante :**



Nota : la participation à cette enquête est bien entendu anonyme...et ne prend qu'une quinzaine de minutes !

FO en publiera les enseignements et les portera auprès de l'administration dans le cadre de l'élaboration de la charte 2018/2021.

**Pour que la charte 2018/2021
ne tape pas à côté de la cible
Exprimez-vous !**



**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