



Paris, le 4 mars 2015

Déclaration FORCE OUVRIÈRE à la première réunion de suivi de la charte sur l'égalité professionnelle

Nous nous étions félicités en son temps de l'engagement traduit par les ministres au travers de leur charte du 3 novembre 2014.

Nous y voyons une démarche engageant clairement les autorités ministérielles plus que ne le ferait un protocole par ailleurs, par définition, non contraignant.

Et nous demandions à voir.

Aussi nous féliciterions-nous aujourd'hui de cette première réunion de suivi de ces engagements ministériels si elle s'était accompagnée du minimum de respect à l'égard des représentant(e)s des personnels ici présents.

Or il n'en est rien - loin s'en faut ! - avec des documents fort intéressants mais dont la transmission tardive nous empêche l'exploitation qu'ils méritent (comme cette « *Étude des parcours professionnels des hommes et des femmes dans cinq corps du MEDDE-MLETR* » de 89 pages dont nous ignorions tout il y a encore moins de 48 heures...).

Au moins cette étude confortera tout le monde dans la nécessité de lutter contre les stéréotypes - et tous les stéréotypes -, y compris ceux qui avaient amenés les ministres, à l'instigation de certains, à stigmatiser la gestion d'un corps qui, au travers de cette étude, apparaît comme la plus vertueuse, ce qui n'est pas pour surprendre notre organisation qui y occupe de longue date tous les sièges à sa CAP !

Puisse ce premier constat amener l'administration à continuer à entendre nos arguments...

Par ailleurs si l'organisation de la présente réunion augure mal de la suite, les éléments produits ne manquent pas de nous troubler, ne disposant d'un plan d'action que du seul MLETR, qui plus est mélangeant les politiques publiques du logement à la gestion de ses personnels...

Concernant la mise en œuvre de la charte, nous demandons à discuter sans plus attendre de dispositions qui permettraient d'apporter rapidement des mesures concrètes et urgentes, notamment :

- **de la charte des temps** : mesure 13 devant poser « *le principe que, sauf urgence, les réunions tôt le matin, tard le soir ou le mercredi après-midi seront prohibées et inclura une réflexion sur l'usage raisonné des messageries et des technologies de l'information et de la communication* ».
- **de l'amélioration de la gestion du temps partiel** (mesure 12),
- **du plan d'amélioration de l'accès à la formation** (mesure 6 prévoyant la saisine de la Commission ministérielle de la formation professionnelle),
- **des objectifs concernant la conciliation vie professionnelle et vie privée**, à commencer par l'évaluation des nombres de places de crèches et les objectifs quantitatifs (mesure 10).

Nous gardons en mémoire que c'est lorsqu'elle était ministre de la famille que Ségolène Royal avait créé le congé de paternité, point essentiel et historique de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment au travail.

Conscients du rôle d'exemplarité de la Fonction Publique et certains de l'engagement de la ministre sur ce sujet, nous considérons qu'il s'agirait d'un signal fort en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes que d'**allonger le congé paternité et de le rendre fractionnable** - ne serait-ce qu'à titre expérimental.

Et nous vous faisons cette proposition avec l'assurance de son succès, en attestent les législations en cours dans les pays les plus avancés en la matière.