



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 4 mars 2015

Première réunion de suivi de la charte sur l'Égalité professionnelle : **une occasion manquée !**

Il aura donc fallu attendre près de neuf mois après sa présentation au Comité technique ministériel pour que l'administration nous invite à la première réunion de suivi de la charte. Seule organisation syndicale à intervenir préalablement, Force Ouvrière plantait le décor de ce chantier pluriannuel bien mal engagé :

Déclaration Force Ouvrière :

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 pouvant être mise en œuvre rapidement, 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 pro.),
- **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 d'accueil de l'enfant] 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.

Réponses de l'administration :

L'administration s'est retrouvée, comme nous le devinions, dépassée par un ordre du jour dont l'abondance dépassait largement les trois heures qu'elle avait allouées à cette réunion.

Sans compter que nous n'avions pas prévu qu'aux documents adressés la semaine précédente et même l'avant-veille, s'ajouteraient d'autres documents remis en séance...

Résultat : alors que FO demandait que soient examinées en priorité les mesures qui pouvaient – voire devaient – l'être rapidement, pas une seule action n'a pu être inscrite sur le calendrier de mise en œuvre de la charte égalité !

Concernant la charte des temps : après que la Haute-fonctionnaire à l'égalité se soit engagée, en début de réunion, à en faire une priorité, elle reviendra sur son engagement en refusant, en fin de réunion, d'en inscrire la mise en œuvre avant ... le 1^{er} trimestre 2017 !

Elle nous indiquera ensuite :

- qu'elle envisageait, au préalable, de procéder au recensement des pratiques dans les services (mais pas avant l'été prochain),
- que la DRH avait déjà travaillé (de façon masquée) sur ce projet de charte des temps,
- que le préfet de la Moselle avait lui-même élaboré une charte des temps qu'il présenterait le 8 mars prochain pour l'appliquer dans « ses DDI »...

Il apparaît donc que l'administration prévoit de :

- nous faire tourner en rond, avec un recensement qui freinera de plusieurs mois le début de l'élaboration de la charte des temps,
- de contourner la dimension ministérielle du dialogue social pour inspirer un modèle de charte type qu'elle aura élaborée seule et fait expérimenter à d'autres niveaux,
- de laisser les mains libres aux préfets - par son inertie - pour leur permettre de reprendre la main sur la charte de l'égalité des personnels des MEDDE/MLETR affectés dans les DDT...

Concernant l'amélioration de la gestion du temps partiel : nous n'obtiendrons aucune réponse,

Concernant le plan d'amélioration de l'accès à la formation : pas de réponse non plus (ce qui n'est pas pour nous surprendre, la Commission ministérielle de la formation professionnelle n'ayant pu être saisie, cette dernière n'ayant pas été reconstituée suite aux élections du 4 décembre dernier...),

Concernant les objectifs relatifs à la conciliation vie professionnelle et vie privée : « *dito* » !

Découvrant par ailleurs que l'administration n'avait pas mis en œuvre la charte égalité dans ses rangs lors du renouvellement des CAP, en décembre dernier, la Haute-fonctionnaire à l'égalité n'a même pas été en mesure de nous dire comment elle comptait s'y prendre pour que les ministres respectent eux-mêmes leur propre charte...

Concernant, enfin, l'allongement et la « fractionnabilisation » du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, non seulement nous n'avons pas obtenu de réponse, mais la Haute-fonctionnaire à l'égalité a même refusé de s'engager à seulement transmettre notre revendication aux ministres !

Ainsi donc nous sommes-nous retrouvés, au terme de cette réunion du 4 mars 2015, au même point qu'au jour de la présentation du projet de charte au Comité technique ministériel du 19 juin 2014.

Se pose donc maintenant la question de la valeur de cette charte si l'administration traîne manifestement des pieds pour commencer à s'atteler aux sujets simples et rapides à résoudre.

Y compris de ceux qui, n'ayant aucun coût budgétaire, ne lui permettent même pas de se réfugier derrière les contraintes des politiques austéritaires qui lui sont imposées par ailleurs.

Sauf à vouloir entretenir, là encore, un climat d'espérance jusqu'en 2017 ?

Quoiqu'il en soit, tant pour ce qui concerne les modalités de fonctionnement de ce nouveau type de réunions que les objectifs qui leur sont fixés, nous demanderons au Secrétaire général des MEDDE/MLETR d'inscrire ce sujet à l'ordre du jour du prochain Comité technique ministériel.

Pour Force Ouvrière, ces réunions ne doivent en effet pas non plus se substituer à ce qui relève de la compétence d'autres niveaux institutionnels (comme les politiques publiques des ministères dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes).

Un recadrage apparaît d'autant plus nécessaire pour recentrer les travaux de ces réunions de suivi de la charte ministérielle de l'égalité sur les mesures que les ministres se sont engagés à mettre en œuvre, au MEDDE/MLETR, envers les personnels de leurs ministères.

A défaut, de nombreuses autres réunions pourront se tenir sans qu'aucune avancée ne voie l'ombre du début d'une réponse aux attentes des personnels...