



FOcus « Egalité professionnelle »

Réunion du 12 décembre 2017

La communication ministérielle jugée plus importante que le déroulement de carrière des agents de catégorie C!

Les sujets prioritaires pour FO

La réunion du 12 décembre 2017 devait porter sur deux points importants pour Force Ouvrière:

- **Le recrutement dans les ministères** et ses établissements publics
- **L'accès à la formation**, notamment des agents de catégorie C



Une certification écran de fumée !

Le ministère, malgré la demande de Force Ouvrière, a tenu à aborder en préalable la certification diversité et égalité « AFNOR », une exigence du premier ministre (bien que nous n'ayons vu aucune circulaire à ce sujet!). Outre le fait que cette certification soit surtout adaptée au secteur privé (recrutement de type entretien), elle est surtout, de l'aveu même de l'administration, très chronophage, alors même que cette dernière n'a pas été capable de tenir tous les engagements contenus dans la charte égalité 2014/2017 faute de moyens!

Pour Force Ouvrière, cette certification poursuit deux objectifs:

- **Se parer d'un voile de vertu** en matière d'égalité hommes / femmes en obtenant un label sur un périmètre restreint
- **Certifier « égalité » ses recrutements contractuels et privés** pour pouvoir les généraliser et ainsi:
 - Remettre en cause les concours
 - Remettre en cause les corps du ministère
 - Remettre en cause les écoles
 - Remettre en cause les CAP



Conformément à ce que confirment les statistiques du ministère, Force Ouvrière revendique:

- **Le concours comme unique mode de recrutement**, dont les statistiques du ministère confirment qu'il est le moins discriminant
- **La fin des recrutements contractuels précaires** (sur lesquels le ministère n'a d'ailleurs aucune donnée!) qui contournent les statuts et excluent les agents de tout déroulement de carrière

Force Ouvrière s'oppose à toute régionalisation des concours. Par contre, FO revendique la publication des postes avant les concours sur titre, pour éviter toute renonciation au bénéfice du fait de contraintes géographiques.

De façon générale, Force Ouvrière pointe le manque de données sur les recrutements, que ce soit dans les établissements publics, les recrutements internes (mobilité courante), ou les jeunes en apprentissage.

La mixité, un objectif en soi !

Pour Force Ouvrière, à quelques rares exceptions, rien ne justifie qu'un métier ne compte pas 50% d'hommes et 50% de femmes. **Lorsque ce n'est pas le cas, c'est bien qu'il existe des freins, qui peuvent tenir du ministère (discriminations, etc.) ou pas (culture, stéréotypes, représentations, etc.).**

Au ministère:

- Bien que la filière technique compte plus d'hommes, **le recrutement devient de plus en plus équilibré** (43% de femmes et 57% d'hommes), nettement au dessus des statistiques générales
- A l'inverse, **la filière administrative compte plus de femmes et le recrutement reste très déséquilibré** (69% de femmes, 31% d'hommes)

Pour Force Ouvrière, chaque combat a sa légitimité propre:

- La mixité c'est **garantir qu'une personne ne se voit pas désavantagée ou découragée en fonction de son sexe**
- L'égalité de salaire c'est **garantir qu'au sein d'un même corps, aux mêmes conditions d'ancienneté et de carrière correspond la même paie.**

Combattre les inégalités de salaire en opposant filière technique et filière administrative est une erreur qui valide les inégalités au sein de chaque filière, pourvu que ce soit bon en moyenne! Le tout en visant à un niveling global vers le bas...

Quand le ministère sous-traite les enjeux d'égalité

Le recrutement et la mixité passent par une bonne information auprès des jeunes étudiants en recherche d'orientation. Force Ouvrière pointe à ce sujet le manque de lisibilité d'un ministère en perpétuelle réorganisation et aux missions de plus en plus privatisées ou décentralisées.

En la matière, le ministère a annoncé vouloir passer un partenariat avec l'association « Elles bougent » pour bénéficier de temps en temps de leurs opérations de communication dans les lycées et collèges, pour un coût de 8 000€.

Il s'agirait donc de payer une association pour faire la promotion d'un ministère qu'elles ne connaissent pas alors même qu'il s'agit d'une mission assurée par les associations d'anciens d'élèves des écoles du ministère, dont le ministère a baissé les dotations...

Autre point dont la sous-traitance est à l'étude: la médiation à l'égalité. Plutôt que de donner des moyens en effectifs sur la question de l'égalité, le ministère préférerait payer une boîte vocale extérieure!

Les agents de catégorie C dans les 5 dernières minutes...

Comme Force Ouvrière l'avait prédit en début de réunion, **le déroulement de carrière et l'accès à la formation des agents de catégorie C ont été traités de façon expéditive, en fin de réunion.**

C'est pourtant sur ce point que les progrès sont urgents. **Les femmes représentent 71% des agents en catégories C et seulement 40% de ces derniers en formation.**

Les freins sont nombreux mais ne se limitent aux seules contraintes familiales (éloignement et nuitées). Parmi ceux-ci, il y a aussi la réticence de l'encadrement à accepter l'absence de leurs agents.

Enfin, **l'absence de véritable déroulement de carrière pour la catégorie C ne place pas les agents dans une « dynamique » de carrière et partant dans une logique de formation à des fins de progression professionnelle.**

Force Ouvrière revendique la mise en place d'une politique volontariste de promotion de parcours professionnels ascendants pour les agents de catégorie C !