



FOcus « Égalité professionnelle »

Groupe de travail du 12 mars 2018

***La grande cause du quinquennat
attend toujours le passage à l'acte !***

De quoi parle-t-on ?

La charte égalité professionnelle 2014/2017 arrivant à son terme, le ministère a ouvert un nouveau « cadre de négociation » avec une série de réunions thématiques pour fonder les actions de la prochaine charte. Retrouvez le compte-rendu de la précédente réunion [ici](#).

La réunion du 12 mars était consacrée au déroulement de carrière, mobilité, promotions ainsi qu'à la rémunération. Mais en l'absence du nouveau/elle haut fonctionnaire à l'égalité professionnelle dont la nomination tarde maintenant, les négociations consistent principalement à des discussions sur la méthode nécessaire à l'analyse du diagnostic...



Priorité à la méthode ... mais peu de résultats au final

Le déroulement de carrière

L'administration a fourni de très nombreux pourcentages genrés sur les réussites de mobilités, sur les chances de réussite à des concours ou à des promotions mais sur la seule année 2017 alors que la précédente charte égalité professionnelle imposait un bilan annuel genré pour tous les corps dès 2014 !

De plus et malheureusement, force est de constater que ces pourcentages, seuls, ne signifient rien ! En effet, l'administration ne fournit pas de données sur les âges moyens d'accès à une promotion, sur le nombre de postes tenus, aucune comparaison possible... Une simple photo donc, floue et avec cette seule conclusion : La montée du « clubbing » à travers la constitution de réseau comme le parcours professionnélles ne peut pas constituer, par définition, un cadre propre à lutter contre les inégalités. Cela revient à vouloir lutter contre les inégalités en instaurant un système communautariste. **Pour Force Ouvrière cette lutte nécessite un cadre plus ouvert et réclame plus de démocratie et de transparence.** L'absence de haut fonctionnaire en charge de cette lutte depuis le début de l'année montre le peu d'intérêt véritable porté à ces questions par l'administration.

Seul, le bilan de la nomination des cadres dirigeants est lui plus chiffré car reposant (malheureusement!) sur un quota, imposé au niveau interministériel. Le quota de 40 % de femmes sur les postes cadres dirigeants MTES-MCT a été pratiquement atteint fin 2017. **Face aux dangers des quotas soulevés par Force Ouvrière, l'administration a reconnu que leur mise en place ne peut être la réponse à toutes les questions. S'il constitue un levier incontournable il n'est pas une fin en soi...FO sera vigilant sur l'évolution de ces quotas dans les années à venir...**

Les rémunérations

Là encore peu de résultats mais la promesse ... de continuer la discussion lors d'une prochaine séance. Malgré la présentation de nombreuses études et enquêtes, toujours aucune réponse sur l'origine des écarts de salaire constatés et aucune analyse de leurs déterminants.

Face à l'insistance de Force Ouvrière, l'administration reconnaît enfin que le RIFSEEP est un système de rémunération pénalisant la mobilité et donc plus discriminant que le régime des ISS (ce que semble d'ailleurs corroborer la comparaison entre les différents corps et les différentes enquêtes qualitatives). (...)

(...) Les discours sur « le mérite » n'ont pas d'autre but que la mise en place de régime indemnitaire toujours plus individualisé avec en conséquence l'aggravation des inégalités salariales. Comment s'assurer du respect de la charte en ce domaine si la **répartition de ces primes se fait dans la plus grande opacité, en club très restreint !**

Force Ouvrière demande la reprise des commissions indemnitaires consultatives qui ont été supprimées notamment en administration centrale. Par ailleurs, si l'administration reconnaît que le temps partiel, parfois nécessaire pour des raisons familiales, est une source de discrimination avérée et a un impact négatif sur les carrières, parcours et rémunération, **elle ne formule aucune proposition d'évolution.**

Les propositions de l'administration

Face à ces non-constats, l'administration propose :

- De poursuivre les actions de la précédente charte (dont certaines viennent seulement de démarrer...)
- De renforcer la formation des acteurs RH intervenant dans le processus de promotion. FO insiste pour que les référents égalité nommés en bénéficient également afin qu'ils sachent en quoi consiste leur mission !
- De veiller aux modalités des formations post-concours pour les rendre plus modulaires afin de les rendre accessible à toutes et à tous !
- De lutter contre les parois de verre, en poursuivant les actions en faveur de la mixité des métiers, sans action concrète à mettre derrière pour le moment...

Face à ce piétinement, FO met en avant les attentes réelles des agents !

Grâce à vos réponses à notre enquête, dont les enseignements globaux seront prochainement publiés, Force Ouvrière a porté de premières revendications concrètes en découlant lors de cette réunion !

- **FO dénonce à nouveau le RIFSEEP comme un régime indemnitaire opaque qui augmente les discriminations, et qui constitue un frein à la mobilité** (ce qui l'administration a d'ailleurs reconnu)
- **FO exige la réactivation du travail sur les chartes de temps** pour ouvrir les sujets de télétravail, de semaines de 4 jours, d'heures limites de réunion qui sont autant d'éléments pouvant faciliter la mobilité et la prise de responsabilité des femmes et donc une réduction des inégalités

En effet 83 % des réponses à notre enquête sont favorables à l'instauration d'horaires limites pour les réunions, 74 % pensent que la possibilité de réaliser sa modalité horaire sur de 4 jours est une bonne idée pour concilier vie professionnelle et vie privée.

- **FO alerte sur la nécessité que la grande cause du quinquennat ne soit pas une coquille vide.** En effet, si les résultats de notre enquête montrent que la moitié des agents savent que nos ministères disposent d'une charte, seulement 9 % en connaissent le contenu. A noter aussi, les agents jugent sévèrement la politique égalité du ministère en lui attribuant une note de 5/10. Et pour finir, seul 1 agent sur 10 sait qui est le référent égalité professionnel dans son service, pourtant une mesure phare de la précédente charte !
- **FO se satisfait d'avoir été entendu sur les quotas mais restera vigilant sur leur évolution !**

Parce que la lutte contre les inégalités passe d'abord par la défense du statut de la Fonction publique et non par le « clubbing » ou une politique de « quotas », FO invite tous les agents, quel que soit leur genre, à se mobiliser le 22 mars prochain.

• Vos représentants FO :

- Etienne Castillo
- Laurence Pichelin
- Malvina Simon

POUR des parcours professionnels dans une Fonction publique attractive, valorisée et fière de sa diversité



Le congrès affirme que ce sont les statuts particuliers et la gestion égalitaire et transparente des CAP qui permettent aux femmes de construire un parcours professionnel ascendant, et non pas le développement de règles au cas par cas, en fonction des individualités.

Résolution Fonction publique – FEETS-FO 2017

Les éléments portés par FO en ouverture de la réunion

Nous parlerons aujourd'hui du déroulement de carrière : promotions, mobilité puis de l'indemnitaire.

Les documents remis sont nombreux et le temps qui nous a été accordé pour les balayer ne nous a pas permis de porter des analyses très précises. En tout état de cause, ces données sont très riches et nous saluons le travail de compilation mais ce type de données est intéressant s'il est suivi dans le temps et si une analyse critique sur les évolutions en est faite. Notre objectif doit rester de combattre les préjugés sur des métiers et des fonctions, que ces préjugés soient masculins ou féminins. La donnée brute de résultats de promotion ou de réussite à un concours est un indicateur mais il ne peut se lire seul. En effet, il est presque trop tard si l'on intervient au niveau de la promotion ! C'est dans la possibilité et la facilitation de développement du parcours professionnel qu'il faut commencer à combattre les préjugés afin de permettre à tout un chacun de satisfaire aux attendus pour une promotion.

Cela passe déjà par la clarté des systèmes de gestion, par des règles du jeu claires, transparentes et non discriminantes. La mobilité doit être facilitée et encouragée avec des outils incitateurs.

A partir de là, chaque individu peut faire ses choix et la part purement culturelle est minimisée dans l'accès à une promotion.

Pour Force Ouvrière, l'examen d'un dossier pour une promotion ne doit pas répondre à des quotas mais bien à la qualité professionnelle, si tant est que la construction de parcours soit possible à tout un chacun, en toute liberté et en toute connaissance des règles. La mise en place de quotas peut paraître séduisante mais elle n'est pas satisfaisante. Au lieu de tendre vers une égalité ancrée, on oppose des genres, en voulant « faire payer » à un des deux sexes la discrimination qui a été faite il y a plusieurs années. Peut-on envisager de trouver une stabilité avec des quotas ?

Pour qu'il y ait parcours, il faut qu'il y ait possibilité de mobilités. Force Ouvrière insiste sur la nécessité de faciliter et d'encourager cette mobilité choisie pour que les compétences collectives et personnelles soient enrichies. Cette mobilité ne peut se faire qu'avec des outils de gestion et des outils financiers facilitateurs. D'autres ministères l'ont bien compris.

Au MTES-MCT, il ressort que le plus grand écart salarial entre hommes et femmes se situe dans les corps qui sont soumis au RIFSEEP (anciennement soumis à la PFR). La volonté de généralisation de ce système de rémunération et des règles définies par les MTES-MCT (n'encourageant clairement pas à la mobilité) va à l'encontre des recommandations de ce groupe de travail.

Enfin, les résultats de différents sondages, celui réalisé par le groupe encadré par Annick VIGNES, ou celui réalisé par Force Ouvrière montre que la discrimination principale n'est pas le sexe. L'âge, le corps d'appartenance, ou la demande d'une disponibilité inconciliable avec des charges de famille sont ciblés comme plus discriminants. Là encore, le travail doit se faire à la source. Force Ouvrière considère que le travail sur les chartes de qualité de vie au travail sont nécessaires, même s'il semble, au premier abord, éloigné du sujet qui nous occupe. Ces chartes sont en effet l'occasion de réfléchir sur les plages horaires, les heures supplémentaires ainsi que sur le temps partiel. Elles permettent également de réfléchir à l'action sociale avec par exemple la facilitation pour des places en crèche.

Pour conclure, Force Ouvrière souhaiterait tout de même partager avec vous un constat : les hommes et les femmes sont bien égaux devant une discrimination importante de la Fonction Publique : les plafonds de verre.