



FOcus « *Egalité professionnelle* »

Groupe de travail du 15 mai 2018

Rien de nouveau sous le soleil...

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 15 mai, était la suite de celle du 12 avril au sujet des rémunérations.

Pour celles et ceux qui suivent nos comptes-rendus, il ne leur aura pas échappé que Force Ouvrière reste très réservée quant à la volonté de nos ministères d'avancer sur le sujet. L'arrivée d'une nouvelle Haute Fonctionnaire à l'Egalité a été l'occasion pour nous d'interroger à nouveau les ambitions de l'administration sur un sujet de premier plan.



Les questions posées à la Haute Fonctionnaire à l'Egalité

Quel est le contenu de votre fiche de poste ? Sinon, a minima quelles sont vos missions, vos responsabilités et vos marges de manœuvre ?

La fiche de poste, publique, est inchangée, la HFE ne l'a pas spécialement faite évoluer en fonction de son expérience du sujet. Concernant les marges de manœuvre, aucune réponse claire.

Disposez-vous d'un pouvoir de décision si d'aventure une disposition s'avérait contradictoire avec l'égalité hommes / femmes ?

A priori non. Nous avons précisé notre interrogation, par exemple sur le RIFSEEP et l'individualisation des rémunérations, source d'inégalités (études statistiques à l'appui). Concernant le RIFSEEP, la HFE n'a pas d'avis particulier. Concrètement, elle n'a aucun pouvoir de décision, ou de veto sur une disposition propre à générer des inégalités.

Quels sont les moyens humains de la mission ?

Ils restent inchangés: La HFE et son assistante. 2 ETP pour 70 000 agents répartis dans des services aux caractéristiques bien particulières (services déconcentrés, DDI, Administration centrale, Etablissement publics, etc.). La HFE compte s'appuyer sur le réseau des référents égalité. Force Ouvrière a rappelé que ce réseau n'est à ce jour pas consolidé: tous les services n'en sont pas dotés, leur missions ne sont pas définies, ils ne disposent d'aucun temps pour assurer ce rôle. Généralement, « référent égalité » est une étiquette de plus qui tombe sur le ou la secrétaire général du service concerné...

La HFE compte par ailleurs sur l'engagement de certains agents sur le sujet au sein de l'administration...

A noter qu'à ce jour, la HFE et son assistante sont essentiellement mobilisées sur l'obtention du « label égalité » auprès de l'AFNOR, une démarche surtout coûteuse et qui ne change rien au quotidien des agents...

Les questions posées à la Haute Fonctionnaire à l'Égalité suite...

Quels sont ses moyens financiers?

Aucun moyen n'est fléché...

Avez-vous mandat pour travailler sur une charte des temps?

Réponse évasive, le sujet sera abordé à la prochaine réunion...

→ **Bilan :** pour Force Ouvrière, l'égalité et la lutte contre les discriminations (de toutes sortes) mérite plus qu'une stratégie de bouts de ficelles. A l'issue de la charte 2014/2017, les résultats sont inexistantes. La situation ne s'est pas améliorée sauf pour ce qui est des évolutions culturelles (notamment sur la question du harcèlement) et démographiques (les jeunes générations sont beaucoup plus égalitaires, notamment du fait d'un meilleur accès des femmes aux études supérieures).

Alors que nous nous engageons dans un nouveau cycle de négociation sur le sujet, l'administration n'affiche aucune stratégie ni aucune ambition particulière.

Concernant la communication

L'administration note que le sujet manque de visibilité sur l'intranet.

Force Ouvrière pointe l'absence de certaines informations, notamment sur les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) qui proposent des places en crèche. Cela fait deux ans que Force Ouvrière réclame une brochure d'information et une communication en amont des rentrées scolaires, période de libération de places dans les crèches. Rien n'a été fait...

De la même façon, Force Ouvrière pointe les difficultés d'accès à l'intranet ministériel depuis certains Etablissements Publics.

En conclusion, l'intranet ne saurait être la solution magique.

Concernant la formation à l'égalité

L'administration note qu'il est difficile de remplir une réunion sur l'égalité. L'intervenante pointe à ce sujet la difficulté que représente la distance. Rien d'étonnant pour Force Ouvrière: d'une part, effectivement, la distance est un frein à l'accès à la formation, dont souffrent plus les femmes (cf notre enquête), d'autre part, les agents ont tendance à privilégier des formations qui leur permettront de développer leur expertise ou de s'ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles, ce qui est on ne peut plus normal.

Si nos ministères souhaitent faire des formations sur l'égalité, notamment sur les bonnes pratiques (charte des temps) et sur les stéréotypes, ces dernières doivent se faire en local avec des facilités d'agenda pour que les agents puissent y participer.

Au contraire, nos ministères envisagent de la formation à distance. Force Ouvrière dénonce d'une part la stratégie de formation professionnelle qui a consisté à supprimer les formations dispensées localement et d'autre part, suite au constat d'échec de cette stratégie, mettre en œuvre de la e-formation comme seul palliatif, une solution dont les taux de réussite (notamment lors de préparation aux concours) n'ont rien à voir avec une formation en présentiel.

A l'issue de la réunion, Force Ouvrière n'est pas en mesure de décrire la stratégie de nos ministères en matière de formation à l'égalité. Nous avons le sentiment que nos ministères font du pointillisme, des petites actions au « *coup par coup* », par-ci, par-là, sans réelle anticipation. Inquiétant pour un périmètre ministériel qui compte près de 70 000 agents...

Nos ministères n'ont défini aucun objectif, que ce soit en nombre d'agents formés par an, ni aucun contenu (pas de programme de formation présenté) avec un nombre de jours de formation, ce qui permettrait de budgéter l'action, étape indispensable à toute initiative d'envergure.

Encore plus inquiétant, l'inventaire des moyens déjà disponibles n'est pas fait. Force Ouvrière a fait remarquer que nos ministères disposent d'écoles de qualité, qui parviennent à recruter des proportions de femmes plus élevées que la moyenne de leurs viviers de recrutement.

Enfin, pour en revenir au sujet initial à savoir les formations sur les stéréotypes de genre, outre la sensibilisation sans doute nécessaire, il faut noter qu'un environnement professionnel sous pression n'est pas de nature à faciliter les relations entre collègues.

Concernant le réseau « professionn'elles »

L'administration affiche 734 inscriptions au réseau, essentiellement de catégorie A/A+, et se vante d'avoir le seul réseau ministériel mixte avec 10% d'hommes. Ce à quoi Force Ouvrière a rappelé les longues séances de négociation nécessaires pour permettre aux hommes d'accéder à un espace qui se veut remettre en cause les stratégies officieuses de « réseautage ».

Il faut désormais que les hommes puissent aussi accéder aux actions de mentorat, en tant que « mentoré ». De la même façon que les concours officiels mettent fin au recrutement « à la gueule » ou au piston, donc discriminatoires, (mode de recrutement que le gouvernement remet en cause avec la généralisation des contractuels), un espace de conseils professionnels officiel mettra fin à au réseautage officieux, et cela de façon non discriminante, communautaire ou sectaire, au bénéfice de tous donc notamment des femmes.

A cela, l'administration a répondu que l'objet du réseau était la constitution d'un vivier de recrutement féminin. Force Ouvrière comprend désormais mieux les motivations de nos ministères sur ce point: identifier des femmes A/A+ susceptibles de remplir les quotas de femmes dans les directions.

Nous sommes donc loin d'une politique qui s'adresserait à tous les agents, dans l'unique souci de l'égalité, mais bien dans une démarche intéressée. Un objectif pour la labellisation?

Pour autant, Force Ouvrière note l'engagement bénévole des agents impliqués dans le réseau et le dynamisme affiché sur le sujet (conférences, tables-rondes, etc.). Propre à faire évoluer les mentalités. Force Ouvrière voit de surcroît dans certaines propositions sur la conciliation vie privée / vie professionnelle, une confirmation des revendications que nous portons.

A suivre :

Les prochaines réunions auront lieu suivant le calendrier suivant :

- 11 juin
- 2 juillet
- 10 juillet
- 10 ou 14 septembre

En amont, vous pouvez contacter vos représentants FO..

Vos représentants FO :

Etienne Castillo
Laurence Pichelin
Malvina Simon

Retrouvez les résultats de l'enquête et le courrier aux Ministres

