



PLATE-FORME REVENDICATION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

INTRODUCTION

Alors que le pôle ministériel s'apprête à lancer de nouvelles négociations relatives à l'égalité professionnelle, Force Ouvrière donne de la voix aux agents et porte ici ses revendications.

En effet, l'accord signé en 2019, était porteur de progrès, avec des actions emblématiques comme la détection des inégalités de rémunération et leur correction, la semaine de quatre jours ou encore la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes.

Après 4 ans, FO dresse néanmoins un bilan mitigé, plusieurs mesures importantes n'ayant trouvé qu'une application a minima, volontairement restreinte.

RÉMUNÉRATIONS

Toutes les études le montrent et continuerons de la montrer : plus un régime indemnitaire est individualisé, plus les inégalités grandissent. C'est le cas avec le RIFSEEP. Déjà lors de la négociation du précédent accord, les corps étant déjà passés au RIFSEEP faisaient apparaître une plus grande inégalité de rémunérations.

Aujourd'hui, l'ensemble des corps y sont passés et les inégalités s'accroissent. A l'heure où la rémunération au mérite des fonctionnaires fait à nouveau surface, Force Ouvrière alerte sur la dérive de ces méthodes de rémunération qui relèvent surtout d'un effet de communication et de « fonctionnaire-bashing ».

Ces méthodes, poursuivent deux objectifs :

- Accroître la subordination des agents à leur supérieur direct, qui décide de leur rémunération,
- Faire des économies car le système fixe lui-même la part des agents « méritant » (avec des moyennes de notation par service par exemple)

Le résultat est toujours le même :

- Les agents « méritants » sont surtout ceux qui sont corvéables à merci, ce qui entraîne une inégalité pour les parents donc essentiellement les femmes,
- Pour quelques agents « récompensés » de quelques euros, la grande majorité des agents qui assurent leurs missions est découragée.

Force Ouvrière revendique donc un **régime indemnitaire sans individualisation**, calqué sur l'avancement de carrière et la prise en compte des sujétions particulières. comme le coût de la vie, les contraintes de service, la pénibilité, etc.

La réduction des effectifs a entraîné une augmentation du temps de travail des agents, nombreux à accumuler des heures supplémentaires.

FO revendique la possibilité de **se faire rémunérer less heures supplémentaires avec une majoration de 50%**.

Cette majoration doit aussi concerner le paiement des jours placés sur le compte épargne-temps. Ce dernier ne doit d'ailleurs pas être plafonné. Si les agents placent des jours dessus, c'est avant tout parce qu'il n'ont pas pu poser leurs congés.

FO revendique par ailleurs **l'augmentation du supplément de traitement familial** qui est aujourd'hui très faible :

| Nombre d'enfants | Part fixe | Minimum mensuel |
|----------------------------------|----------------|-----------------|
| 1 | 2,29 € | 2,29 € |
| 2 | 10,67 € | 76,97 € |
| 3 | 15,24 € | 192,06 € |
| Par enfant supplémentaire | 4,57 € | 137,18 € |

Son montant pour 1 enfant est dérisoire. Son augmentation, qui favorisera la rémunération des parents, participera aussi l'attractivité du ministère.

FO demande l'augmentation du montant pour porter le montant du 1er enfant au minimum au niveau de celui du 2e enfant et ainsi de suite.

Par ailleurs, FO revendique que le SFT soit un forfait et donc la suppression de la part variable au bénéfice de la part fixe.

FO dénonce le retard pris dans l'étude de cohorte actée lors du protocole 2019-2022. En effet, cette étude devait amener des éclairages sur les mécanismes de décalages et décrochage dans la carrière entre femmes et hommes et permettent ensuite d'acter les mécanismes qui permettraient de les corriger. Ce travail n'ayant pas encore été initié, FO ne saurait admettre que le travail soit encore décalé et que le futur accord ne mentionne à nouveau pas les mécanismes de correction envisagés.

Ces derniers doivent passer par la mise en place d'un fonds dédié, avec une équipe en capacité de recevoir et traiter des signalements, de même que **réaliser une veille pour détecter les situations de discrimination avérée et les corriger.**

RECRUTEMENT / DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Recrutement

Le ministère a rendu publique sa note sur l'index égalité professionnelle. Bien que Force Ouvrière demeure très critique vis-à-vis de ce type d'outil de communication, il révèle en l'occurrence que le ministère reste particulièrement mauvais sur les plus hautes rémunérations et responsabilités.

Dans son communiqué, le ministère explique ce score par l'historique des corps dits d'excellence en termes de recrutement de femmes. Certes, ceci est une part de vérité. Mais elle cache la face immergée de l'inégalité : les inégalités d'accès aux grands corps d'Etat et les plafonds de verre externes et internes au pôle ministériel.

La réorganisation de la formation du 2nd degré (lycée) a amené sur les premières sessions de moins en moins de femmes vers les classes préparatoires aux grandes écoles. De même, la nouvelle promotion de l'INSP voit son pourcentage de femme dégringoler.

La progression de la mixité des plus hautes responsabilités doit passer par **l'amélioration de toute la chaîne de recrutement et de promotion**, notamment en diversifiant les viviers par l'augmentation des effectifs ouverts aux concours internes, et la suppression des entraves pour candidater sur les postes d'encadrement supérieur.

Force Ouvrière revendique :

- **Le concours comme unique mode de recrutement**, dont les statistiques du ministère confirment qu'il est le moins discriminant, moyennant les adaptations nécessaires notamment aux handicaps.

- **La fin des recrutements contractuels précaires** (sur lesquels les femmes sont majoritairement employées) 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 externes et sur titre, pour éviter toute renonciation au bénéfice du fait de contraintes géographiques.

Formations

Force Ouvrière est attachée d'une part aux corps et à une formation initiale créatrice de collectif et d'autre part à la possibilité de la formation tout au long de la vie.

En premier lieu, au regard des inégalités H/F constatées dans l'enseignement supérieur, proposer des écoles de formations du ministère, permettant d'accéder aux corps de la fonction publique, est un facteur de mixité des recrutements important.

FO revendique donc la **pérennisation des écoles de formation initiale actuelles et remise en place d'écoles de formation**, notamment dans les filières techniques, moins féminisées (ENTE, etc.), avec rémunération des élèves, éléments d'attractivité.

Le fait que certains agents renoncent à une formation pour des raisons d'organisation, financière ou même de temps, ne saurait perdurer.

FO revendique que le ministère mette en place des **formations au plus près des services**, pour faciliter la participation des agents pour qui il est difficile de s'absenter plusieurs jours du domicile (parents, aidants). Un attention particulière doit être portée sur les formations qui préparent aux concours interne. Attention, les formations en e-learning ne peuvent pas être envisagées comme des alternatives satisfaisantes pour celles et ceux qui ne pourraient venir en présentiel, la qualité de formation n'étant pas la même.

FO revendique qu'une étude soit menée sur le recours des agents à la formation et que des propositions de formation (incitations) soient faites vers les agents n'ayant pas suivi une formation de longue date.

Déroulement de carrière / Promotions

La perte de vision par corps avec la globalisation par macrograde cache des différences notables entre corps.

Pour Force Ouvrière, la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes ne passe pas par une suppression des corps et de leurs statuts, mais au contraire, par l'augmentation de la mixité de chaque corps, qu'il soit à majorité masculine ou féminine.

Cela aussi dans une **stratégie plus globale de lutte contre les stéréotypes attachés aux métiers**.

L'autre enjeux important, est la progression de carrière au sein de chaque corps. Pour Force Ouvrière, la disparition des CAP de corps a supprimé un outil essentiel de contrôle des processus de promotion.

Sans rétablissement d'un niveau de transparence et de contrôle de l'égalité de traitement entre agents, le principe même de promotions conditionnées à une proposition discrétionnaire de la hiérarchie devra être questionnée.

TEMPS DE TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRO-PRIVÉE

Télétravail

Par sa dimension de diminution des temps de trajet et donc de limitation de la fatigue, le télétravail est devenu une modalité de travail permettant de concilier et d'équilibrer vie pro/vie privée.

Force Ouvrière continue d'affirmer que le télétravail doit être une volonté de l'agent et ne doit pas être imposé. Le choix de l'agent doit rester réversible.

FO alerte sur les heures « masquées » lors des plages forfaitaires de télétravail.

FO alerte également sur les heures masquées, hors du lieu de travail, du fait notamment de l'hyperconnectivité.

Déconnexion

Il est évident que la réduction des effectifs a entraîné une charge de travail plus élevée et une sur-sollicitation des agents, de plus en plus menés à répondre hors des horaires de travail, via les mails et applications smartphone.

Cette situation n'est pas normale. FO rappelle qu'il y a 15 ans, l'accès à la boîte mail hors du bureau était très restreint et ne s'adressait qu'à une extrême minorité, sur demande des supérieurs hiérarchiques. Cela n'empêchait pas le ministère de fonctionner, l'hyperconnectivité n'est pas une fatalité à laquelle il faudrait s'accoutumer.

FO revendique que le droit à la déconnexion soir respecté, via des actions techniques concrètes (les alertes et recommandations n'étant pas suffisantes).

Si l'agent doit pouvoir être joint hors tranches horaires obligatoires, cela justifie dans ce cas la mise en place d'astreintes, correctement rémunérées.

FO revendique donc une revue des services et la mise en oeuvre de ces astreintes lorsque justifié.

Semaine de 4 jours

Force Ouvrière revendique la possibilité de travailler sur **une semaine de 4 jours pour tous les agents**. Cette possibilité amène certes de plus grandes amplitudes horaires mais elle permet aussi la diminution des temps de trajet et donne la possibilité d'une autre organisation de la vie privée.

Force Ouvrière revendique que cette semaine de 4 jours se fasse sur 32/35/36 heures.

Force Ouvrière revendique que **la semaine de 4 jours ne soit pas incompatible avec le télétravail**, permettant ainsi de « gommer » de très fortes amplitudes horaires accentuées par les temps de trajet.

La semaine de 4 jours est par ailleurs une alternative crédible au temps partiel à 80%, limitant ainsi les pertes de rémunération.

PARENTALITÉ

Pour Force Ouvrière, la parentalité en elle-même n'est pas un sujet syndical, encore moins la natalité, qui relève d'une liberté strictement individuelle. Le travail, son organisation, doit être neutre vis-à-vis des questions de famille, qui relèvent de la sphère privée.

Cependant, l'état actuel des droits n'est justement pas neutre. Il oblige de nombreux agents à faire un choix entre carrière et vie de famille, incite hommes et femmes à des choix différents, amplificateurs voire générateurs d'inégalité, et encourage les stéréotypes de genre.

FO revendique donc :

- L'allongement du congé maternité : avec 2,5 mois, ce congé est parmi les plus courts des pays de l'OCDE, en contradiction avec les recommandations médicales, ce qui pousse de nombreuses femmes à le compléter avec un congé parental très mal indemnisé. Force Ouvrière note par ailleurs que de nombreux accords d'entreprise proposent des durées complémentaires aux salariées.
- L'allongement du congé du second parent : malgré son récent allongement pour être en conformité avec le droit européen, l'actuel écart entre congé maternité et congé du second parent favorise les discriminations lors des recrutements (anticipation d'un risque d'absence prolongée pour une femme en âge d'avoir des enfants) et favorise une répartition déséquilibrée des responsabilités familiales en contrignant l'investissement. La présence du second parent pendant les premiers mois de vie de l'enfant est importante aussi bien pour son développement que pour la relation parent/enfant.

Sur la base des deux premiers congés, le congé d'adoption doit lui aussi être allongé.

FO revendique également qu'à l'instar d'autres entreprises, une période de temps partiel payée à 100% soit possible quelques temps à la reprise du travail, pour les 2 parents/aidants.

FO revendique la diminution du temps de travail lors de la grossesse.

FO revendique un droit d'absence pour les deux conjoints pour tout examen médical lié à la grossesse.

FO revendique une **augmentation du nombre de jours d'absence pour enfant malade**, et qu'il soit proportionnel au nombre d'enfants (actuellement un nombre fixe). Cette revendication est d'autant plus importante que le report de l'âge de la retraite entraînera une moindre capacité à solliciter les grands-parents pour ce type de situation.

FO exige que l'expérimentation pour la mise en place de subrogation pour les contractuelles sortent enfin de l'ornière.

FO rappelle également la mesure du protocole 2019-2022 concernant l'allaitement et la mise en place des espaces dédiés dès que besoin ainsi que les réflexions nécessaires lors des modifications des espaces de travail et des constructions neuves.

SANTÉ

Concernant la thématique de santé des femmes, FO constate que certaines pathologies liées au travail touchent plus les femmes et que celles-ci sont souvent moins considérées, la prévention de la pénibilité étant généralement focalisée sur les métiers les plus physiques, essentiellement masculins. C'est le cas par exemple des troubles musculosquelettiques.

Ainsi, **FO réaffirme ses revendications globales sur la prévention** de ces risques en

particulier en réaffirmant le rôle du sport et de la lutte contre la sédentarité. Ainsi, l'aménagement de plages permettant de réaliser des activités physiques pendant la journée et la participation de l'Etat en tant qu'employeur aux éventuels frais est une revendication forte de FO.

FO revendique la prise en compte de la pénibilité psychique (bruit, sur-sollicitation relationnelle, etc.).

FO réaffirme également sa revendication de suppression pure et simple du jour de carence et revendique la bonne prise en charge, y compris via la prévoyance, de la maladie afin de limiter l'effet des maladies sur le salaire des agents.

FO revendique par ailleurs une **attention particulière aux maladies chroniques** (droits d'absence pour examen, traitement, fatigue, douleurs, etc.).

Dans la vie professionnelle et privée, les agents sont soumis à un nombre croissant d'injonctions, parfois contradictoires : c'est ce qu'on appelle la charge mentale. Cette charge, liée en partie à la charge de travail et en partie à la charge privée, génère du stress et des risques psychosociaux si des réponses ne sont pas apportées.

C'est pourquoi FO revendique des actions concrètes sur cette thématique permettant de traiter la charge de travail, l'équilibre vie pro vie privée et l'épanouissement via de la prévention primaire, secondaire et tertiaire. Il s'agit par exemple de renforcer les équipes, de clarifier les organisations, de permettre des modalités de travail diverses permettant de concilier vie pro, vie privée, de proposer des structures professionnelles continues capables d'accompagner les agents dans des moment particulier (maladie, y compris d'un proche, parentalité ou aidant, ...)

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Force Ouvrière rappelle que les situations de harcèlement sont majoritairement le fruit d'un rapport de domination. A ce titre, tout ce qui soustrait l'agent à l'emprise de son supérieur hiérarchique est de nature à limiter les cas de harcèlement et l'effet de « baïllonnage » par menaces de représailles professionnelles.

Individualisation des rémunérations sur des critères subjectifs, remise en cause des CAP nationales, Force Ouvrière pointe tout un ensemble de politiques RH du ministère et de la Fonction Publique qui entraînent directement ou indirectement un renforcement du pouvoir hiérarchique local, propre à placer les agents dans des situations de subordination exacerbées, donc d'emprise.

Force Ouvrière demande à ce que le cas des prestataires (salariés victimes ou auteur de harcèlement sur ou par un agent du ministère) soit intégré à l'action du ministère.

Force Ouvrière a soutenu lors du protocole précédent la définition de fiches réflexes (harcèlement sexuel, harcèlement moral, agression). Elles facilitent le traitement de situations face auxquelles les directions sont souvent prises au dépourvu et tentées de fermer les yeux. Force Ouvrière a soutenu également la mise en place de procédures qui sans ignorer la particularité de chaque situation, donne des guides pour gérer une telle situation du début à la fin, quelle que soit l'issue des procédures enclenchées.

Force Ouvrière soutient les opérations de prévention qui rappellent le caractère inacceptable de tels agissements aussi à destination des auteurs que des victimes (accompagnement, prise en considération, etc.)

Force Ouvrière insiste sur l'importance de ne pas mettre la question du harcèlement moral de côté, harcèlement moral et sexuel pouvant être liés ou cohabiter chez des personnes « prédatrices », le premier pouvant être annonciateur du second.

Enfin, concernant les violences au domicile, Force Ouvrière insiste sur l'importance d'avoir un interlocuteur médico-social dans les services. Un guide, des fiches pratiques, un numéro ou des affiches ne remplaceront jamais un contact humain direct.

Force Ouvrière défend les CAP nationales comme des instances propres à réduire toute situation d'emprise. Force Ouvrière défend la formation spécialisée SSCT comme seule instance locale capable de se saisir de telles problématiques en toute neutralité et collégialité.

ACTION SOCIALE

Sur tous les sujets précédents, **l'action sociale peut être apporter une réponse** par l'accès au sport (temps et subvention), par l'aide à la parentalité (crèche, gardes, vacances, ...), par l'aide sociale pour les aidants, par l'hébergement d'urgence, ...

Feets FO

Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services **FORCE OUVRIERE**
46 rue des petites écuries 75010 Paris



contact@feetsfo.fr



www.feetsfo.fr



01 44 83 86 20