



FOcus « *Egalité professionnelle* »

Groupe de travail du 18 septembre 2017

Charte ou pas charte ?

Telle est la (mauvaise) question !!

Les éléments portés par FO en introduction ! (déclaration préalable consultable [ici](#))

FORCE OUVRIERE l'a dit à plusieurs reprises, **il est d'abord nécessaire d'avoir un cadre de dialogue structuré.** Cela passe notamment par des comptes-rendus clairs et fidèles aux propos tenus. C'est indispensable pour assurer un suivi correct des travaux.

- FORCE OUVRIERE dénonce **l'absence de bilan de la charte 2014/2017**, une façon pour le ministère de cacher son inaction voire son double discours.
- FORCE OUVRIERE dénonce **la communication « égalité » de nos ministères quand dans le même temps ils mettent en place un des RIFSEEP les plus défavorables :** individualisation des rémunérations, part « au mérite », non maintien de la rémunération lors de mutation « à deux », etc. Des mesures qui pénaliseront statistiquement plus les femmes.
- FORCE OUVRIERE **ne se lancera pas dans la course à la signature d'un accord**, emballage conçu pour cacher la pauvreté des actions et rendre les organisations syndicales co-responsables des obligations de l'administration. **Halte à la communication, place aux moyens concrets mis en œuvre !**
- FORCE OUVRIERE demande **l'ouverture de réelles négociations pour aboutir à une charte 2018-2021 ambitieuse et dotée de moyens concrets, visant au progrès social et non à l'alignement vers le bas généralisé**, autour des axes suivants :
 - **Le confortement d'une fonction publique de carrière** et non de métiers tel que promu par la DGAFP.
 - **L'arrêt de l'individualisation des rémunérations** et leur connexion à des cotations de poste, source d'inégalité professionnelle.
 - **Le respect du principe statutaire d'égalité femmes/hommes dans le déroulement de carrière**, dans l'avancement, les promotions et le temps de travail, au travers notamment de la promotion d'un management respectueux de toutes les différences.
 - **L'arrêt des politiques de suppressions d'emplois, de restructurations en cascade** et la mobilité forcée qui en découle, ainsi que la détérioration concomitante des conditions de travail, qui contribuent à accentuer les inégalités dans les services et sont source de discrimination.
 - **Le renforcement de l'action sociale ministérielle et interministérielle** et notamment à toutes les prestations facilitant la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.

Rappel des épisodes précédents

La charte égalité professionnelle 2014/2017 touche à sa fin. Le ministère souhaiterait passer rapidement à la suite sans faire le bilan de ses engagements et de son action. **Pas de chance, FO est déterminée à mettre nos ministères devant leurs responsabilités !**

Retrouvez le compte-rendu de la précédente réunion [ici](#).

Charte ou pas charte ? La question n'est pas là !!!

Tant que le rôle du groupe de travail ne sera pas clairement défini ainsi que son articulation avec les instances de dialogue social du ministère (CTM et CHSCTM), **nous perdrons régulièrement du temps sur des points de méthode et de formalisme.**

En l'occurrence, **nous avons passé un temps interminable lors de cette réunion à discuter de savoir si pour 2018/2021 nous négocions une charte ou un accord.**

Pour FORCE OUVRIERE, là n'est pas la question. **Peu importe la forme, c'est surtout le contenu qui compte. Le contenu et son respect.** Et le fait est que nos ministères n'ont clairement pas respecté les engagements pris dans la charte 2014/2017.

Ils sont même allés à l'encontre de certaines mesures, notamment sur la lutte contre les inégalités de rémunérations **en visant à généraliser l'individualisation des rémunérations via le RIFSEEP (et le pire!).** Les nombreuses études discutées en groupe de travail ont toujours fait ce constat : **plus la part d'individualisation est grande, plus les inégalités entre hommes et femmes sont élevées.**

Surtout, FORCE OUVRIERE s'interroge sur la volonté affichée de nos ministères de négocier un accord. S'ils ont une volonté affirmée de lutter contre les inégalités, peu importe la forme. **A moins que l'objectif ne soit de faire un « coup de com' », comme c'est malheureusement trop souvent le cas sur le sujet...**

FORCE OUVRIERE demande à nos ministères de respecter leurs engagements de la charte 2014/2017 et de revenir sur leur application dogmatique du RIFSEEP. Pour FORCE OUVRIERE, c'est à cette condition que nos ministères redeviendront crédibles sur le sujet !

FORCE OUVRIERE demande à nos ministères de s'engager sur des moyens. C'est à cette condition que nous connaissons leur capacité à s'engager sur de nouvelles actions..

Pour FORCE OUVRIERE, la couleur de l'emballage importe peu, c'est bien le contenu des actions et les moyens mis pour leur mise en œuvre qui priment !

Illustration par l'exemple du niveau de prise en compte du sujet...

La Haute fonctionnaire à l'égalité a présenté quelques éléments de constat pour alimenter le travail sur la nouvelle charte (ou autre chose).

Il a été ainsi présenté **qu'un réseau de référents égalité était en place** (nous avons enfin obtenu la liste des référents!) **mais pas complet.** Les services déconcentrés sont « couverts » (hors DDI !) mais il n'y a par exemple aucun relais dans les Directions d'Administration centrale.

Au-delà, la Haute fonctionnaire à l'égalité **n'a pas été capable de nous préciser le temps qui avait été dégagé aux personnes ayant été désignées référentes égalité pour exercer leurs missions.**

Concrètement, aucun moyen n'est disponible pour ce réseau !

Pour l'anecdote, la Haute fonctionnaire à l'égalité a été désignée référente égalité pour le SG, **mais son numéro de téléphone était inconnu de l'annuaire...jusqu'à ce que le lièvre ne soit levé à l'occasion de cette réunion!**

Pour FORCE OUVRIERE nos ministères démontrent à nouveau qu'ils ne sont pas crédibles sur le sujet.

Oui, lutter contre les inégalités nécessite des moyens.

Vouloir le faire sans moyens, c'est accepter de ne rien faire !

Et maintenant ? Quelques éléments de calendrier...

L'administration propose de faire des bilans « thématiques » qui permettent d'analyser des données et de faire de nouvelles propositions.

Pour FORCE OUVRIERE la méthode n'est pas bonne. D'une part elle mélange le bilan et le travail sur le nouveau texte et d'autre part le calendrier n'est pas réaliste : par exemple 3 heures de réunion pour faire un bilan exhaustif de tous les modes de recrutement et de leurs effets ainsi que de réfléchir à des propositions concrètes n'est pas tenable...



		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FORCE OUVRIERE demande à ce qu'un bilan de la charte soit fait à l'occasion d'une réunion (reprendre le tableau de bord que l'administration tenait à jour avant de l'abandonner sans raison il y a un an..parce que rien ne bougeait ?).

FORCE OUVRIERE demande que le calendrier soit revu à la hauteur de la densité et de la complexité des sujets.

Soyons réalistes !

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



Le congrès réaffirme son attachement à combattre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient basées notamment sur le sexe, la religion, la couleur de peau, le patronyme, un handicap, les opinions politiques.

Résolution Fonction publique - FEETS-FO 2017

Et pour que la charte 2018/2021 ne tape pas à côté de la cible
Exprimez-vous au travers de l'enquête lancée par FO!

