

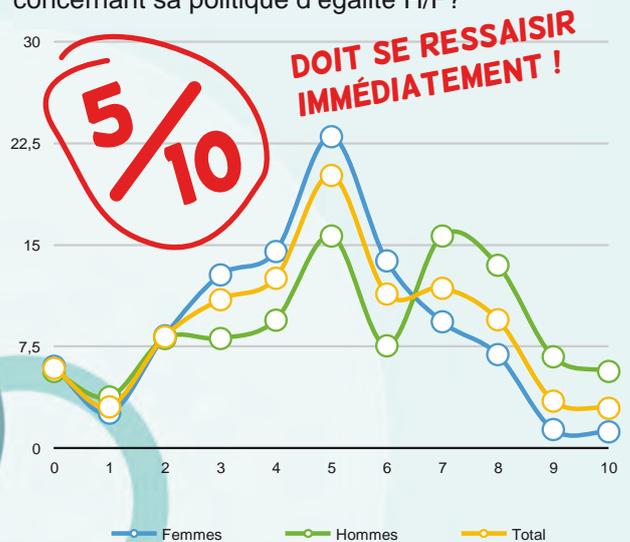


ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES AUX MTEs / MCT LES AGENTS DRESSENT LE BILAN !

Données générales de l'enquête

Nombre de participants	984
Femmes : 61% Hommes : 39%	A: 31% B: 46% C: 23%
Administration Centrale: 9% DREAL: 20% DDI: 31% DIR: 10% CEREMA: 8% Etablissements Publics de l'Environnement: 7% Autre: 15%	21-30 ans: 4% 31-40 ans: 22% 41-50 ans: 31% 51-60 ans: 38% 61 et plus: 5%

Quelle note attribuez-vous au ministère concernant sa politique d'égalité H/F?



Une charte? Quelle charte?

Près de la moitié des agents (48%) ne sait pas que nos ministères disposent d'une charte égalité professionnelle. Seulement 9% en connaît le contenu.



Le point de vue de FO:

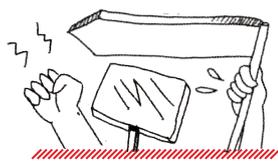
Force Ouvrière revendique régulièrement l'édition par le ministère d'une plaquette relative à la charte et à son contenu, pour sensibiliser les agents à leurs droits et surtout s'assurer que les directions les respectent. Typiquement, dans certaines entreprises, une charte est mise à la disposition des agents dans les lieux collectifs, voire affichée dans les bureaux. Une façon de s'assurer que nul ne peut ignorer qu'en réclamant de ses agents une disponibilité exagérée sur des horaires inappropriés, il enfreint les règles élémentaires de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle par exemple.

Il faut dire que si les services sont censés s'être dotés d'un référent égalité, seulement un agents sur dix a connaissance de son identité. Le fait est que ce rôle, trop peu défini par nos ministères, qui pourrait justement être de mener des campagnes de sensibilisation au sein des services sur les thèmes de la charte, échoit généralement à un membre de la direction sans aucun aménagement ni de ses missions ni de son temps de travail pour assumer cette fonction.

Résultat: plus de deux agents sur trois (68%) n'ont jamais été confrontés à une information de la part de nos ministères, sous quelle que forme que ce soit (formation, campagne d'information, etc.).

Sans surprise, avec une note de 5/10, les agents jugent sévèrement la politique égalité de nos ministères. Preuve que les agents ne sont pas dupes. Courir derrière des effets d'annonce comme des « labelisations égalité et diversité » auprès d'organismes qui font payer leur « petite médaille » ne fait pas une politique

égalité. De la même façon, tout faire pour obtenir des syndicats un « accord » pour jouer au bon élève de la fonction publique ne changera rien au quotidien des agents si le ministère n'est de toute façon pas capable d'honorer les engagement qu'il a pris -de la main de ses ministres!- dans sa charte.



FO

Le point de vue de FO:

sur le sujet, nos ministères sont dans l'effet d'annonce, dans l'apparence. Ils ne mobilisent pas les moyens nécessaires à la construction d'une véritable politique de suppression des inégalités. Outre l'absence de budget spécifique, le nombre de postes consacré à la question est ridicule: 2 personnes au niveau national (pour 50 000 agents!) et des référents locaux qui ne disposent pas de temps pour assurer des missions non identifiées... Au-delà des moyens, la politique d'égalité reste clairement secondaire: elle n'entre jamais en compte dans les arbitrages ministériels et inter-ministériels comme lors de la mise en place du RIFSEEP, une structure de rémunération dont les études montrent qu'elle pénalise les femmes.

Stéréotypes de genre

Les clichés sont coriaces et jouent -encore!-un rôle non négligeable dans le parcours professionnel des agents dont 63% pensent que le sexe du candidat est déterminant lors d'un recrutement. Une proportion qui monte jusqu'à 73% chez les femmes.

21% des femmes estiment qu'on leur a refusé l'accès à un poste en raison de leur sexe (seulement 7% des hommes).

Plus généralement, les stéréotypes de genre dégradent la qualité de vie au travail pour 44% des agents (cette proportion monte à 56% chez les femmes).



FO

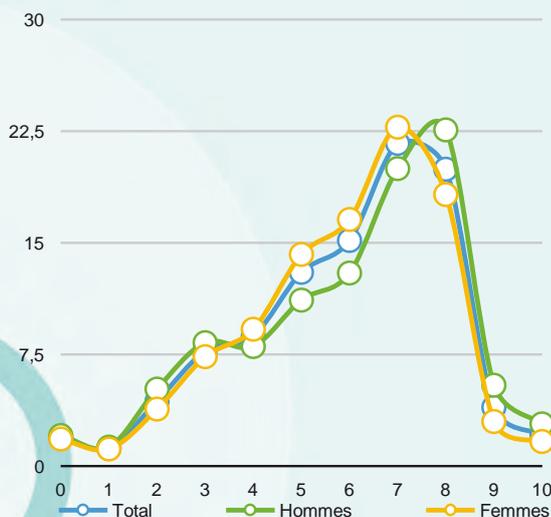
Le point de vue de FO:

les stéréotypes de genre sont fortement ancrés dans notre culture. Ils conditionnent les relations entre personnes et plus grave, influencent la perception que l'on peut avoir d'une personne, de ses capacités et de ses compétences. Les stéréotypes de genre sont générateurs de discriminations. Agir contre les stéréotypes

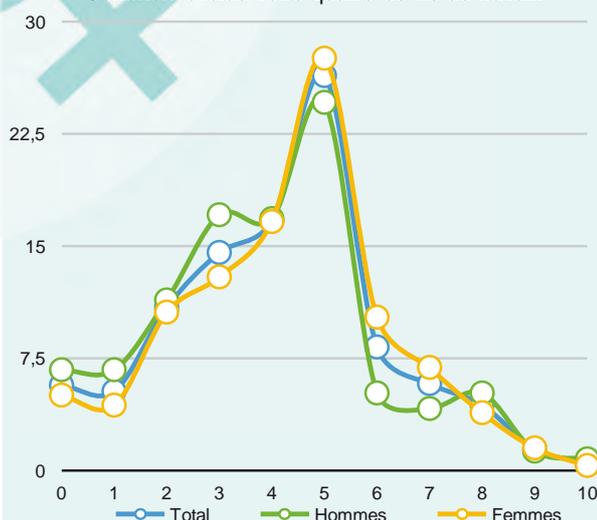
consiste déjà à les « neutraliser » avec des processus de mutation et de promotion impartiaux, qui ne soient pas exposés à l'opinion, à la subjectivité d'un individu. Les Commissions Administratives Paritaires jouent ce rôle. Composées de membres de l'administration et de représentants syndicaux, nationales donc indépendantes des services, elles garantissent les agents contre les discriminations. C'est pour cette raison que FO s'oppose à leur actuelle remise en cause: avec la baisse du nombre de CAP annuelles (passage de 3 à 2) et la suppression des réunions de préparation, l'administration n'est plus capable de traiter correctement les dossiers. Et la volonté de décentraliser les décisions en région avec une CAP transformée en chambre d'enregistrement, mettra un terme à l'indépendance du processus en donnant toute latitude aux chefs de services, avec toutes les dérives possibles (discriminations, copinage, etc.).

En parallèle, la lutte contre les stéréotypes de genre passe par la levée des freins à la mixité des métiers. C'est notamment la question du plafond de verre où l'on ne retrouve pas, aux postes de direction, les mêmes proportions d'hommes et de femmes que dans le vivier de recrutement. Pour Force Ouvrière, outre une question d'égalité, la mixité des métiers, le fait que l'on ne puisse plus présumer que le secrétariat sera assuré par une femme et la direction par un homme, est le principal outil capable de faire

Quelle note attribuez-vous à votre qualité de vie au travail?



Comment évolue votre qualité de vie au travail?

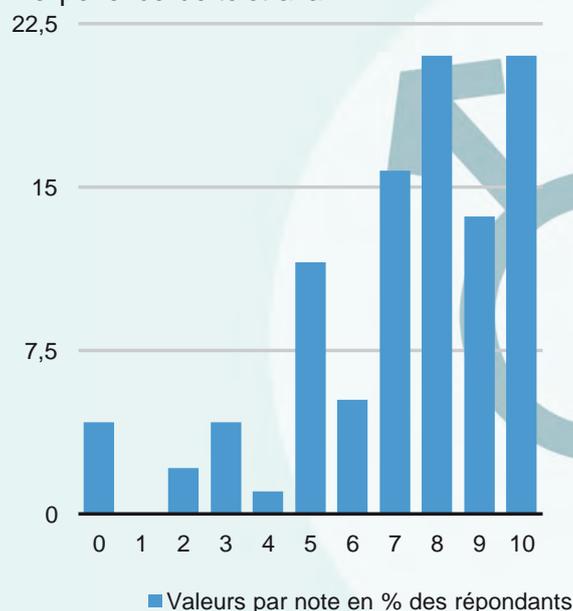


évoluer les mentalités et de mettre un terme à l'attribution de compétences particulière ou de prédispositions professionnelles spécifiques à chaque genre.

Pour Force Ouvrière, cet objectif doit être visé en rendant possible à tout agent, homme ou femme, de développer un véritable parcours professionnel jusqu'au plus hautes fonctions, et non de sélectionner quelques profils pour remplir des quotas de façade. Autrement dit, tout l'opposé de la stratégie du ministère qui consiste à créer un réseau de féminin sélectif pour identifier les quelques femmes nécessaires aux quotas de direction pour la communication ministériel. Outre l'aspect communautarisme de la démarche qui oppose hommes et femmes, cette solution ne s'adresse qu'à une infime minorité et de change rien aux perspectives de carrière des 99% de femmes, de toutes les catégories. La discrimination positive de quelques-uns n'a jamais mis fin à la discrimination négative de tous les autres. De même que « communautariser » les problèmes et mettre chaque population en concurrence n'a jamais aidé à plus d'égalité.

Le rattrapage des discriminations dont ont été victimes les femmes par le passé doit se faire par la reconnaissance du préjudice et la reconstruction de carrière des femmes concernées et non par l'établissement de taux de promotion différenciés hommes/femmes dans le but d'obtenir des statistiques satisfaisantes sur le papier.

Comment évaluez-vous votre expérience de télétravail?



Qualité de vie au travail et conciliation vie privée / vie professionnelle

Les agents estiment que la qualité de vie au travail est globalement bonne, sans différence particulière ni entre les femmes et les hommes ni selon que l'agent a des enfants ou non. Son évolution est cependant plus mitigée, se dégradant progressivement.

Et pour cause, 45% des agents font des heures supplémentaires non compensées (c'est-à-dire au-delà de 12 heures par mois). **12% des agents cumulent plus de 22 heures supplémentaires par mois!**

Des valeurs encore plus inquiétantes pour les agents de catégorie A, 67% a faire des heures supplémentaires au-delà des 12 heures et 25% à cumuler plus de 22 heures supplémentaires sur le mois.

Sans surprise, 83% des agents sont favorables à l'instauration d'horaires limités pour les réunions (le matin, le soir et le mercredi) pour faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.



Le point de vue de FO:

L'instauration d'horaires limités a été une revendication forte de Force Ouvrière lors de la mise en place de la charte égalité. Ce point devait donner lieu à une charte des temps diffusant les bonnes pratiques (avec le droit à la déconnexion notamment). Cette dernière n'a jamais vu le jour, le ministère ayant présenté aux organisations syndicales non pas un recueil de bonnes pratiques visant à améliorer la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, mais au contraire une liste de toutes les dérogations possibles au temps de travail!!!

74% des agents pensent que la possibilité de réaliser sa modalité horaire sur 4 jours (« semaine de 4 jours ») est une bonne solution pour faciliter la conciliation entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Une revendication portée par Force Ouvrière, notamment lors des discussions sur la charte des temps qui n'a jamais vu le jour... Il est certain que dans un contexte d'accroissement des distances/temps de trajet domicile-travail, la possibilité de mieux répartir et de mieux gérer l'organisation de son temps de travail pour économiser jusqu'à 5 heures de transport quotidien en Ile de France est un véritable enjeu. Nos ministères restent pourtant sourds à cette demande forte des agents, de bénéficier d'une modalité d'organisation qui a existé et existe pourtant encore dans certains services de nos ministères!

Autre solution largement plébiscitée: le télétravail. 47% des agents souhaiteraient en bénéficier. Ils sont seulement 6% aujourd'hui. Si la fonction publique et plus particulièrement nos ministères ont changé d'avis sur le télétravail, jusqu'alors inenvisageable, ce dernier reste encore pour eux -en atteste la faible proportion de bénéficiaires- une façon de faire accepter plus facilement les délocalisations...

Les agents ayant eu l'opportunité de faire du télétravail jugent très positivement cette possibilité d'organisation, même s'ils notent que son bon déroulement dépend d'un management plus en confiance et sur les objectifs qu'en tout-contrôle sur la présence au bureau. Ils sont plus de 40% à souhaiter augmenter le nombre de jours télétravaillés. Enfin, alors que l'organisation du télétravail, hebdomadaire, reste encore rigide, plus de deux tiers des télétravailleurs souhaiteraient avoir une programmation mensuelle, permettant d'ajuster au mieux leurs agenda privés et professionnels.



Le point de vue de FO:

Force Ouvrière dénonce depuis longtemps l'inertie du ministère sur le télétravail. S'il faut rester vigilant et termes d'isolement de l'agent et conscients que le télétravail n'est pas une solution à tout (la première des solutions étant d'avoir un lieu de travail à proximité de son logement, notamment dans une logique de maillage territorial du service public et non de désertification rurale), le télétravail offre une souplesse intéressante aux agents et amène de surcroît une véritable réflexion sur l'encadrement et les missions. Force Ouvrière demande sa généralisation comme un droit accordé à tous les agents, et pas seulement aux agents répondant à des critères de sélection fixés par nos ministères.

Constat alarmant: 22% des agents emmènent du travail à la maison. Un comportement qui ne concerne pas que les cadres, puisque respectivement 16 et 13% des agents de catégories B et C son concernés. Travailler à la maison passe notamment par la messagerie: 62% des agents consultent leurs mails depuis leur domicile, sur leur temps libre (82% pour les catégories A!). Si beaucoup le perçoivent comme une souplesse, notamment les parents, significativement plus concernés par ce phénomène, 57% d'entre eux estiment il s'agit en même temps d'une contrainte.



Le point de vue de FO:

Force Ouvrière dénonce le fait que les agents soient de plus en plus amenés à travailler sur leur temps libre, notamment du fait de l'augmentation constante de la charge de travail et des exigences de disponibilité et de réactivité. C'est pour nous une conséquence directe des réductions d'effectifs. Si nous voulons que le numérique soit une souplesse, notamment pour les parents qui souhaitent par exemple quitter plus tôt le bureau pour passer plus de temps avec leurs enfants quitté à travailler un peu en soirée, il faut instaurer un **droit à la déconnexion**. Pour Force Ouvrière, ce droit à la déconnexion ne peut pas se résumer à une bonne pratique dont l'agent serait l'unique responsable. Nous voyons dans tous les services comment la disponibilité, érigée en critère absolu de professionnalisme, pousse les agents à rester tard le soir pour preuve de leur « engagement », un phénomène appelé

« **présentisme** », culturellement très ancré en France.

Pour redonner une véritable souplesse, le droit à la déconnexion doit consister en une coupure des serveurs à partir d'une certaine heure.

Dans la pratique, un agent pourrait accéder à ses mails, travailler sur son ordinateur (par exemple rédiger un compte-rendu ou répondre aux mails reçu dans la journée), mais ne recevrait pas de nouveaux mails passé 20h00 par exemple. L'agent conserve une souplesse de travail mais ne recevrait pas de nouvelle sollicitation à partir d'une certaine heure. Et les mails rédigés dans la soirée seraient stockés et envoyés le lendemain matin, à la réouverture des serveurs.

Cette solution n'a rien de farfelu puisque de grosses multi-nationales comme Daimler l'appliquent déjà.

Et le fait est que 62% des agents pense qu'il s'agit là d'une bonne idée (9,7% que c'est une mauvaise idée).

En complément, Force Ouvrière demande l'ouverture d'une discussion sur l'astreinte. Si certains postes requièrent vraiment une capacité à répondre au téléphone ou par mail tard le soir, alors cela doit relever d'une astreinte et donner droit aux compensation qui vont avec!

Temps partiel

Autre possibilité de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le temps partiel est une solution à laquelle les agents recourent souvent. S'il concerne encore largement les femmes (54% des femmes ayant répondu le sont ou l'ont été), la proportion d'hommes à temps partiel s'élève tout de même à 16%. Sans surprise, la grande majorité des agents à temps partiel ont des enfants.

Si l'encadrement gère généralement plutôt bien le temps partiel, 80% **des agents font remarquer que leurs missions et leur charge de travail n'ont pas été revues** lors de leur passage à temps partiel. Les conséquences sont non négligeables: pour 60% des agents concernés, le temps partiel a entraîné une dégradation de leur qualité de vie au travail, plus de stress, du travail à la maison et des pauses méridiennes réduites.

FO

Le point de vue de FO:

ce constat explique en partie l'intérêt des agents pour la semaine de quatre jours: une solution plus honnête où l'agent ne perd pas de rémunération pour une charge de travail restée la même.

Ministère, le chamboule-tout permanent

82% des agents ont été confrontés à au moins une réorganisation de service aux cours des 5 dernières années. Pour 62% des agents concernés, cela a dégradé leurs conditions de travail (positif dans seulement 3% des cas). 88% des agents ressentent négativement la baisse des effectifs du ministère, la preuve si besoin est que la réduction des effectifs se fait au prix d'une augmentation de la charge de travail des agents (61%), d'un accroissement du stress (58%), de conditions de travail dégradées (59%) et d'une intensité de travail plus grande (48%), **soit tous les critères d'évaluation du risque de burn out!**

Voilà donc un constat de premier ordre et voici le message de Force Ouvrière au gouvernement:

Arrêtez la réorganisationnisme aiguë, laissez les agents travailler et discutons une bonne fois pour toute du service public, des missions que l'Etat souhaite assurer auprès des citoyens, et de comment on donne les moyens en effectifs, en matériel et en budget aux agents pour l'assurer!

Accès à la formation: une source d'inégalités

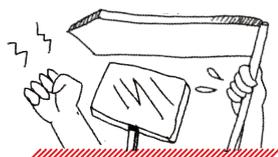
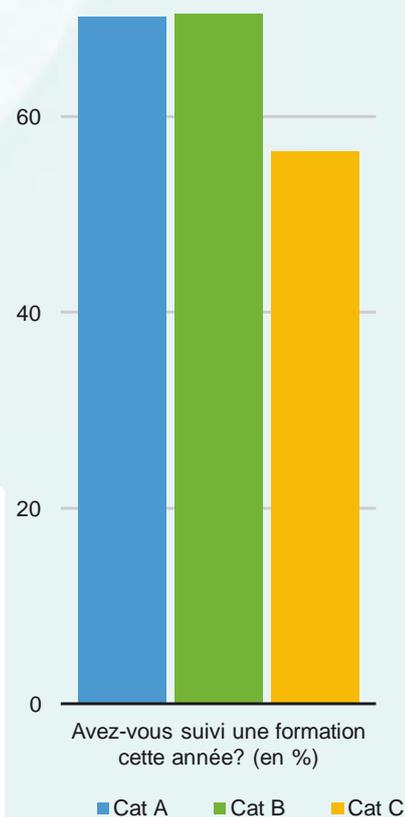
Impossible de parler déroulement de carrière, progression, sans parler formation professionnelle. Se former est essentiel et si nos ministères souhaitent favoriser l'égalité entre hommes et femmes, il doit s'interroger sur sa politique de formation.

Et pour cause, 62% des agents ont du renoncer à une formation qu'ils jugeait pourtant utile et intéressante. Les principaux motifs sont:

- L'incompatibilité avec la charge de travail (35%)
- L'éloignement (27%)
- Le coût (14%)
- La durée (10%)

Dans le détail, il s'avère que la différence entre hommes et femmes est non négligeable: 67% des femmes ont renoncé à une formation contre 55% des hommes.

De même, nous remarquons une inégalité d'accès à la formation selon la catégorie: **les agents de catégorie C sont 20% moins nombreux que ceux des catégories A et B à avoir fait une formation au cours d'une année!**



FO

Le point de vue de FO:

Force Ouvrière n'a de cesse de revendiquer des formations de proximité. Les formations à distance n'affichent pas les mêmes taux de réussite, ne serait-ce que parce qu'il est plus difficile pour un agent de se ménager du temps pour suivre une formation s'il est à son poste de travail. Outre la question du plafond de verre, il est important aussi de lutter contre le « plancher collant » qui voit beaucoup de femmes rester catégorie C

toute leur carrière faute de véritable gestion de parcours professionnel développée par nos ministères, notamment à l'aide de la formation. Ceci n'étant pas contradictoire au fait d'aménager des souplesses dans l'organisation de formations statutaires à certains moments clés d'une carrière (changement de corps en particulier) sans remettre en cause le principe même de ces formations.



Travail et responsabilités familiales

Un des principaux freins au déroulement de carrière des femmes réside dans l'inégalité culturelle qui demeure encore aujourd'hui face aux responsabilités familiales. Un employeur aura tendance à penser qu'avoir des enfants entraînera une baisse de disponibilité et d'engagement chez une femme et pas chez un homme: 13% des femmes ont été interrogées sur leur souhait d'avoir des enfants lors d'un recrutement (pourtant interdit!), contre 3% des hommes.

Pour Force Ouvrière, s'il n'est pas du ressort de nos ministères de changer la répartition des responsabilités familiales au sein d'un couple, il est de leur devoir de veiller à ce que cette inégalité culturelle ne se traduise pas en inégalité professionnelle. L'augmentation de la charge de travail, la mise en tension des équipes, la plus grande disponibilité exigée aux agents du fait notamment des réductions d'effectifs poussent l'encadrement à prendre en considération ce type de stéréotype lors d'un recrutement.

Cette situation force bien souvent les agents à choisir entre leur vie de famille ou leur vie professionnelle. Un choix qu'il ne devrait pas avoir à faire et face auquel nous savons qu'hommes et femmes ne sont culturellement pas égaux.

Dans plus de la moitié des cas, le congé maternité n'a pas été anticipé.

Côté masculin, Force Ouvrière note que **dans 47% des cas, les hommes n'ont pas bénéficié de leur congé paternité.** Une donnée qui contredit largement les statistiques du ministère sur la question!

FO

Le point de vue de FO: une véritable réflexion doit être menée sur le congé paternité. En Suède, où les congés maternité et paternité sont fusionnés en un congé parental de 390 jours que les deux parents se répartissent comme ils l'entendent avec un minimum garanti pour chacun, le taux d'emploi des femmes est le plus élevé d'Europe et les inégalités de salaire les plus faibles.

Le fait est que l'écart considérable qui existe en France entre congé maternité et congé paternité (même si le premier tient aussi compte des conséquences d'une grossesse sur la santé de la femme) place directement les deux parents face à une inégalité dans leur investissement parental. La loi, nos gouvernants, considèrent encore qu'au bout de 13 jours (weekend compris!) le père doit retourner travailler et laisser la femme s'occuper seule du bébé (peu importe son état physique ou de fatigue)! Une véritable injonction à une répartition conservatrice des rôles des hommes et des femmes au sein d'un couple!

A l'inverse, difficile de penser qu'un couple aborde la répartition des responsabilités familiales de la même façon lorsqu'il bénéficie ensemble d'un temps privilégié avec leur enfant...

De plus, la date de naissance d'un enfant n'étant généralement pas connue à l'avance, l'anticipation du congé paternité dans un agenda professionnel n'est pas chose aisée (difficile de se rendre indisponible 3-4 semaines avant la date théorique). Conséquence: 46% des hommes des hommes ayant pris leur congé paternité ne l'ont pas pris au moment de la naissance.

FO

Le point de vue de FO: agir pour l'égalité hommes / femmes passe notamment par une politique familiale qui place hommes et femmes à un même niveau de responsabilités. Force Ouvrière revendique une augmentation conséquente du congé paternité, une revendication soutenue par 95% des agents!

Autre enjeu pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales: l'aide à la garde d'enfants. La difficulté d'obtenir une place de crèche ou une assistante maternelle pose de véritables

contraintes horaires en plus d'un impact non négligeable sur le pouvoir d'achat du couple (ou du parent seul).

Sur ce point, le ministère est aux abonnés absents. 2 agents sur 3 n'ont bénéficié d'aucune aide pour la garde de leurs enfants (la principale aide perçue est le CESU garde d'enfant). Nos ministères réservent pourtant des places de crèches pour leurs agents via les Section Régionales Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS). Cependant, aucune information n'est faite aux agents susceptibles d'en bénéficier (un point sur lequel Force Ouvrière insiste régulièrement en Groupe de Travail Égalité!), quant au nombre de place, il est largement insuffisant.

En conclusion, nos ministères ne sont clairement pas à la hauteur des enjeux quand il s'agit de concilier parcours professionnel et responsabilités familiales. Thème inscrit dans la charte égalité professionnelle, nos ministères n'ont respecté aucun de leurs engagements en la matière.

Concrètement nos ministères font bien le constat qu'hommes et femmes ne sont pas égaux face aux responsabilités familiales. Ils font aussi le constat que les stéréotypes de genre affectent les agents et entraînent des discriminations. Ils identifient les bonnes solutions, seulement le point faible de ces solutions est d'avoir un coût.

Surtout, nous sommes dans une époque où l'indicateur devient non plus l'outil d'évaluation d'un objectif, mais l'objectif lui-même. On ne cherche plus à mettre en place une politique qui supprimerait le plafond de verre en permettant à chaque agent homme ou femme de développer une carrière selon ses désirs sans blocages discriminants, dont les résultats seraient mesurés en constatant qu'il y a une représentation effectivement équilibrée entre hommes et femmes parmi les postes les plus élevés du ministère, non, on met en place des quotas en s'appuyant sur un micro-vivier créé sous la forme d'un réseau de femmes. L'indicateur est satisfaisant mais il n'est pas représentatif de ce que vivent 99% des femmes au ministère. **Nos ministères n'ont pas supprimé le plafond de verre, il l'ont masqué!**

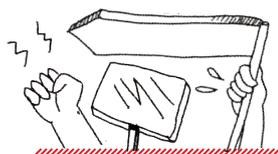
Et lorsque nos ministères cherchent à se justifier à ce sujet, ils arguent qu'il s'agit de dépasser l'auto-censure que s'infligent les femmes, qui se sentent moins « capables » que les hommes... (elles seraient donc les seules responsables!).

S'il y a de l'auto-censure (34% chez les femmes), ce n'est pas par manque d'ambition ou par manque d'estime de soi comme semblent le penser nos ministères qui proposent des séances de coaching, mais par choix et résignation, faisant le constat qu'il faut choisir entre carrière et vie de famille (33% d'autocensure chez les parents contre 22% pour les agents sans enfants).

Les parents sont les plus exposés aux exigences de nos ministères en matière de mobilité, de disponibilité ou de charge de travail (objectifs professionnels). 44% des agents avec des responsabilités familiales ont pâti de ces exigences dans leur déroulement de carrière (29% pour les agents sans enfants).

Au final, 17% des femmes ont eu des difficultés à accéder à un poste à responsabilité contre 3% des hommes.

8% des hommes ont renoncé au bénéfice d'une promotion contre 6% des femmes, essentiellement pour des raisons de mobilité. De même, 7% des agents ont renoncé au bénéfice d'un concours, principalement pour des raisons de mobilité. Une mobilité rendue plus difficile de par les réorganisations et suppressions de postes continues, de par le cloisonnement croissant entre services et établissements de nos ministères (compteurs budgétaires en particulier).



FO

Le point de vue de FO:

nos ministères sont face à la contradiction suivante: agir en faveur de l'égalité entre hommes et femmes tout en exigeant une disponibilité toujours plus grande aux agents. Il ne faut certes pas résumer la question de l'égalité aux questions parentales mais il ne faut pas omettre ce qui concerne 74% des agents. Lorsque nous revendiquons une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, il s'agit de revendiquer une plus grande autonomie dans l'organisation du temps de travail, plus d'options, plus de souplesses et ce, quelle que soit la vie privée de l'agent, qu'il ait des enfants ou qu'il soit champion de skateboard ou passionné de randonnée. Les chiffres récoltés sur le temps de travail sont édifiants: les 35 heures sont loin, très loin d'être une réalité. Nos ministères parviennent

à exiger plus des agents soit par la pression du parcours professionnel, soit par l'engagement et le sens du devoir du service public que peuvent ressentir ces derniers, comme nous pouvons le constater dans toutes les branches de la fonction publique, notamment à l'hôpital. Force Ouvrière dénonce d'ailleurs régulièrement l'écrêtage des heures supplémentaires, une façon pour nos ministères de ne pas compenser ou payer du travail effectif!

Nous voyons progressivement le travail prendre le pas sur tous les aspects de la vie d'un individu et en devenir l'élément essentiel, par lequel on s'épanouit, on socialise, on se réalise. Les entreprises comme Google, Apple ou Facebook proposent aux femmes de congeler leurs ovocytes, dans le but soit-disant féministe de leur éviter de devoir choisir entre carrière et famille. Ces entreprises ont donc fait une croix sur toute conciliation entre vie privée et vie professionnelle, considérant que le plus important c'est la carrière et que la vie privée, notamment familiale, viendra après. Ce n'est ni féministe, ni machiste, c'est inhumain. *

Harcèlement au travail

Le harcèlement au travail peut être moral et/ou sexuel. S'il s'agit de deux comportements différents, nous retrouvons dans ces deux types de harcèlement des mécanismes de domination hiérarchique, d'isolement de la victime et de difficulté à dénoncer des comportements qui peuvent être d'une gravité élevée.

Un environnement professionnel stressant, fait d'équipes en tension, avec une généralisation et une banalisation du management par la pression est propice au développement du harcèlement moral (agressivité, dénigrement, humiliation, etc.). **56% des agents ont été victime ou ont constaté des situation de harcèlement moral.** Force Ouvrière tire la sonnette d'alarme! Un tel chiffre démontre que nous ne sommes pas face à quelques managers psychopathes, mais dans un mode de management institutionnalisé!

Si les femmes sont plus souvent harcelées que les hommes, ces derniers représentent 40% des cas. A l'inverse, si les auteurs de harcèlement sont plus souvent des hommes, les femmes représentent 40% des auteurs.

S'il est plus rare (12%), le harcèlement sexuel est beaucoup plus clivé avec des auteurs très majoritairement masculins (87%) et des victimes essentiellement féminines (84%). Pour Force Ouvrière, outre la prévention, la lutte contre le harcèlement sexuel passe aussi par la libération de la parole des victimes. En effet, bien souvent (mais pas toujours!) le harceleur est dans une situation d'impunité, dans une relation de pouvoir qui lui permet de contraindre sa victime au silence sous peine de représailles professionnelles (ou physiques). Pour Force Ouvrière, moins le supérieur hiérarchique a de pouvoir sur ses agents, plus ces derniers oseront parler. C'est là pour Force Ouvrière, un des intérêts majeurs des CAP nationales. Qu'aucune victime ne s'entende dire « *si tu veux ta promotion (ou ta mutation), tu as intérêt à te taire* ».

Conclusion

Mise en place depuis 4 ans, la charte égalité professionnelle est un échec. Les agents ne la connaissent pas, le ministère peine à mettre en place un réseau efficaces de relais de sa politique égalité qui, de toute façon à ce stade, n'existe pas. Lutte contre les stéréotypes, égalité de ressources, plafond de verre ou la conciliation entre vie privée et vie professionnelle aucun axe majeur de la charte 2014/2017 n'a été vraiment traité. Nos ministères n'ont aucun résultat à présenter.

Pire, les agents notent une dégradation des conditions de travail et les réformes menées comme PPCR, RIFSEEP (notre ministère ayant fait le choix délibéré de le mettre en place de la façon la plus défavorable aux agents) ou encore la remise en cause des CAP sont propices à aggraver les inégalités actuelles.

Cette enquête est un message fort envoyé par les agents à nos ministères: agissez vraiment! Il est temps de mettre un terme à la communication marketing sur le sujet, se retrousser les manches, aller chercher un budget, réfléchir, construire une stratégie et prendre ses responsabilités. L'égalité entre les agents est un principe fondamental. Il n'est pas acceptable de le remettre en cause pour des raisons d'austérité et de dogmatisme économique!

