

COMPTE RENDU GT EGALITE DU 17 04 2019

Après la signature d'un plan Égalité en 2011 et un nouveau plan 2015-2017 qui lui n'avait pas été approuvé tant il était en dessous de l'accord Fonction Publique, l'administration nous a convoqués pour étudier un nouveau document, projet d'un plan ministériel sur 2019-2020, suite logique du protocole FP du 30 novembre 2018.

Mme Orange Louboutin secrétaire générale adjointe du ministère, présidant la réunion, a souhaité apporter des précisions :

- le document de présentation ne fait pas le tour des points à traiter
- des GT techniques sont prévus
- un calendrier sera établi
- des indicateurs permettront un suivi
- les préoccupations des OS venues précédemment sont prises en compte (implication des directions, mesures concrètes, accent sur le pilotage, suivi)

Dans sa déclaration liminaire, la CGT a souhaité souligner le calendrier peu opportun de cette réunion un mercredi alors que deux zones scolaires sont en congés... Mais pas la région parisienne !!!

Nous avons relevé notre non signature de l'accord FP de 2018, du protocole de 2015, l'absence de budget pour appuyer les propositions, le peu de retour des mesurettes précédentes, le télétravail mis à toutes les sauces, la négation du contexte des restructurations, de la mobilité forcée et toutes les mesures qui accentuent encore les inégalités , l'absence de mention aux retraitées, aux inégalités salariales et de carrière. De plus certaines mentions dans le préambule semblent peu appropriées comme celle à la « gouvernance » ou à M Macron qui est loin de favoriser l'Égalité mais plutôt la précarité en supprimant massivement des emplois dans la fonction publique ou en mettant en place la Loi Travail.

En réponse, Mme Orange Louboutin propose de supprimer le préambule et de reformuler ce qui fâche, s'engage sur un calendrier et un budget.

Ainsi, les mesures sur les enquêtrices de l'INSEE demandent un budget mais difficilement chiffrable pour l'instant.

Elle propose d'identifier les points sur lesquels on peut avancer, les conditions à mettre dans ce plan pour qu'il devienne une négociation.

Nous avons réaffirmé la demande d'engagement d'affectation d'un budget .
Pour nous, il y a des préalables :

- Il est hors de question de mêler vie personnelle et vie professionnelle lors d'un entretien dans le cadre du travail (Mesure 7 : intégrer dans l'entretien professionnel un temps d'échange avec le responsable hiérarchique consacré à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle)

- le télétravail ne peut être le remède à tous les maux, aucun recul à ce jour sur la proportion femme/homme de demande et d'acceptation, ne peut-il être lui-même source d'inégalités

De manière plus immédiate, nous avons demandé le changement de la mention « handicapés » par « en situation de handicap » ...et oui, le handicap peut disparaître !!! Concernant la « garantie à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leur enfant lors de la rentrée scolaire », le décalage de la rentrée des écoles du ministère au lendemain de la rentrée scolaire irait dans le sens de cette « action ».

Sur le don de congés nous avons suggéré une dotation au moins égale de l'employeur ... Merci de donner l'exemple !

Les promesses n'engagent que ceux qui y croient alors nous attendrons des mesures concrètes qui permettront de dépasser les vœux pieux mais l'atmosphère semble à l'ouverture et à la négociation basée sur des échanges concrets dans un calendrier contraint.

Sans doute la Loi Sauvadet et ses sanctions financières n'y sont pas pour rien (portées à 90 000 euros par nomination manquante aux postes de direction, 40 % des primo-nominations devaient être réservées à des femmes à compter de 2017).