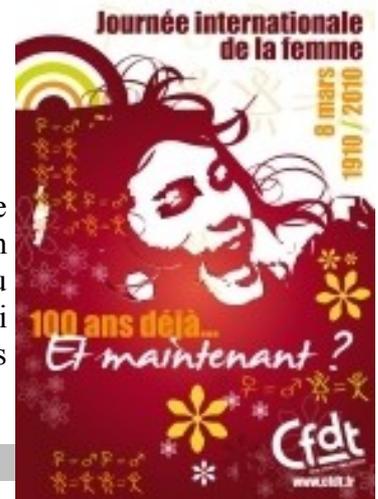




Reconnue officiellement par l'ONU en 1977, la journée internationale des femmes est née lors de la deuxième conférence des femmes socialistes réunies à Copenhague en 1910, sous l'impulsion de la journaliste allemande Clara Zetkin.

La (trop) longue marche vers l'égalité



L'égalité entre les hommes et les femmes, c'est la reconnaissance de l'égalité de dignité de chaque être humain, tout le monde y gagne. Passer de l'égalité en droit à l'égalité en fait est un des défis auxquels la société comme le milieu professionnel, y compris la Fonction publique, sont confrontés. Si l'acceptation de la légitimité de ce combat a fait des progrès, ses résultats dans notre ministère sont pour le moins insatisfaisants.

La volonté politique fait défaut au MEEDDM

En 2010, comment ne pas s'interroger sur la volonté politique d'aller vers l'égalité professionnelle au sein du MEEDDM ? Car au-delà de la communication sur le sujet ou de la quête d'un label susceptible d'effacer des mémoires l'image d'un des derniers bastions masculins de la Fonction publique (« les hommes de l'Equipement »), les actes sont parlants.

Il n'y a pas un seul document officiel en faveur de l'égalité professionnelle qui ne pointe parmi les conditions du succès d'une telle politique un engagement des dirigeants au plus haut niveau et la création d'outils statistiques adaptés pour objectiver les inégalités et évaluer les politiques visant à les corriger.

Dans notre administration, il y a bien une mission de la parité et de l'égalité professionnelle au fin fond de l'organigramme du Secrétariat général mais elle est royalement dotée ... d'une unique chargée de mission.

Quant aux statistiques par genre dont le rapport Simon-Rovetto demandait (en 1999 !) qu'elles alimentent les bilans sociaux du ministère, les délibérations des organismes paritaires (CAP et CTP) et les réflexions sur les concours et les chartes de gestion, elles ont sombré avec le bilan social, disparu depuis 2007, les services gestionnaires n'en ayant plus les moyens.

C'est donc en aveugle, sans moyens et parmi bien d'autres priorités que le ministère prétend lancer un nouveau plan d'égalité, déjà planté au démarrage puisqu'il prétend couvrir les années 2009 à 2012 et reste encore ... à l'état de projet !.

Des choix qui manquent d'ambition et des reculs

Les agents des corps majoritairement féminisés (notamment dans la filière administrative) sont – à niveau de recrutement égal - systématiquement moins bien rémunérés que les autres. Les compétences requises pour occuper les postes correspondant à ces corps sont systématiquement sous-estimées et ramenées, notamment par la DGAFP, à des profils particuliers collant mieux aux préjugés sur les aptitudes féminines (secrétariat, domaine social). Les écarts persistent alors même que certains postes sont ouverts à des agents appartenant à différents corps.

Certes, sous la pression d'organisations syndicales comme la CFDT, un certain rattrapage des régimes indemnitaires des administratifs s'est opéré, mais sans ambition de résorber complètement les écarts. Le rapprochement avec les corps Agriculture aurait dû constituer une étape d'harmonisation. Il faudra attendre plusieurs années.

Et comment justifier que les secrétaires administratifs soient dans notre ministère les derniers à bénéficier du nouvel espace indiciaire pour la catégorie B, alors que leur statut modifié a été le premier soumis au Conseil Supérieur de la Fonction publique.

La pseudo-modernisation de la Fonction publique trimbale aussi son lot de régressions potentielles. La mobilité devient incontournable à tous les niveaux de grade pour suivre le rythme des réorganisations de service et de l'abandon de missions. La disponibilité, c'est-à-dire l'acceptation de toutes les contraintes horaires, redevient un élément majeur de l'évaluation individuelle, surtout chez les cadres. Il ne fait pas de doute que cela aggravera les inégalités, étant donné les écarts de salaire et de prise en charge des tâches familiales dans les couples.

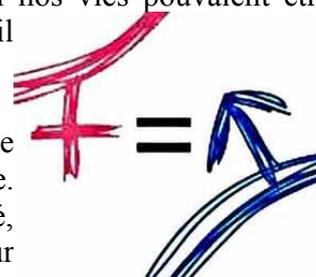
Déjà, l'inégal accès des hommes et des femmes à la formation traduisait toutes ces difficultés. Notre ministère, longtemps pionnier, semble avoir abandonné toute ambition pour le système de formation alors même qu'il faudrait un effort particulier pour développer les compétences et créer une culture commune.

Et en matière de temps de travail, en refusant que les 35 heures puissent être organisées sous forme de semaines de 4 jours, le MEEDDM renvoie clairement les femmes – qui sont la grande majorité des bénéficiaires – au temps partiel, moins bien rémunéré.

Pour avancer, développer l'action syndicale

Les femmes et les hommes aspirent (sauf exception) à l'égalité dans la vie professionnelle, mais n'ont pas accès à la même carrière. Et le contexte de concurrence effrénée pour des postes à responsabilité moins nombreux n'arrange pas les choses. On ne peut pas faire comme si nos vies pouvaient être découpées en compartiments étanches, comme si vie familiale et vie au travail n'interagissaient pas.

Lutter pour l'égalité des chances en matière de promotion, de mutation, de préparation aux concours, de formation, c'est le quotidien de l'action syndicale. Pour atteindre l'objectif, la CFDT demande un véritable plan pour l'égalité, avec des rapports de situation comparée des hommes et des femmes pour chaque corps, pour chaque voie de promotion (même si globalement, l'examen professionnel ou le concours sont moins inégalitaires que les promotions au choix) et pour chaque parcours professionnel de manière à concevoir les méthodes correctrices appropriées et à effectuer le suivi des résultats.



Au delà de ces chantiers qui touchent à l'élimination des obstacles dans nos procédures internes, il reste que la carrière des femmes ayant des charges familiales sont plus lentes, et que la politique d'aide à la garde d'enfants est un enjeu majeur.

Des progrès ont été faits avec une participation de l'Etat - sous condition de ressources - dans le cadre du CESU (Chèque Emploi Service Universel) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans d'abord (étendu aux enfants de 3 à 6 ans en 2007) grâce à des accords signés par la CFDT. Dans notre ministère, nous avons également demandé et obtenu pour toutes les prestations basées sur le quotient familial un coefficient spécifique pour les familles monoparentales.

La CFDT revendique aussi l'attribution du supplément familial de manière non hiérarchisée (une somme forfaitaire par enfant dès le 1^{er} enfant plutôt qu'un pourcentage) et une aide spécifique en cas de déplacement professionnel d'une certaine durée (stage de formation par exemple).

En ce 8 mars 2010, la CFDT vous invite à participer à toutes les manifestations célébrant la journée internationale de la femme et à vous mobiliser pour promouvoir l'égalité professionnelle au MEEDDM