



LABELLISATION DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE DES MINISTRES SOCIAUX : DE L’AFFICHAGE A LA REALITE...

Le 12 septembre 2018 les agents d’administration centrale et les représentants des organisations syndicales (OS) représentatives des ministères sociaux étaient conviés à la cérémonie de remise des labels Diversité et Egalité professionnelle aux Ministres concernées. **Tous les syndicats conviés ont boycotté la cérémonie.**

Pourtant la CFDT s’est engagée régulièrement dans les groupes de travail DRH-OS relatifs à ces thématiques et continuera à le faire. La labellisation est un outil pour faire avancer les pratiques et il nous apparaît dommage de l’ignorer quand on parle depuis plus de 40 ans d’égalité professionnelle pour avancer à trop petits pas sur le sujet. Mais c’est avec amertume que nous le faisons, car le constat est celui d’une administration insuffisamment capable de mobiliser concrètement ses services et ses encadrants, sauf à passer par une externalisation avec les labels AFNOR.

En ces temps de campagne syndicale en vue des élections professionnelles du 6 décembre 2018 et de mélange des genres avec une opposition politique au gouvernement En Marche, la CFDT préfère agir sans idéologie et avec pragmatisme pour continuer à avancer pour les agents par le dialogue social. Même si nombre de nos revendications restent à mettre en avant pour passer de l’affichage de la labellisation à une réalité en termes de politique de Diversité et d’Egalité professionnelle.

QUEL SYNDICALISME SOUHAITEZ-VOUS ?

COMMENT CA, VOUS
VOULEZ NEGOCIER ...

VOUS POUVEZ PAS
BRASSER DE L’AIR
AVEC LES AUTRES ?



Pour la CFDT la volonté de progresser des Ministères sociaux par l’action des services de la DRH et des agents référents sur les thématiques est réelle. Leur engagement doit d’ailleurs être davantage reconnu et valorisé. Mais à l’heure d’une réduction d’effectifs continue depuis une dizaine d’années, d’une réduction budgétaire s’accroissant au fil des PLF, d’une succession de réformes de l’Etat et des services de nos ministères, tout cela reste malheureusement de l’affichage.

Qui peut croire que des agents référents exerçant leurs thématiques à tiers temps pour le mieux et devant agir dans un contexte de réforme continue des services territoriaux peuvent réellement agir ? Qui peut douter que les directeurs préfèrent privilégier les objectifs de réforme et les commandes politiques pour rendre des arbitrages défavorables à l’action réelle sur les champs de la Diversité et de l’Egalité ?

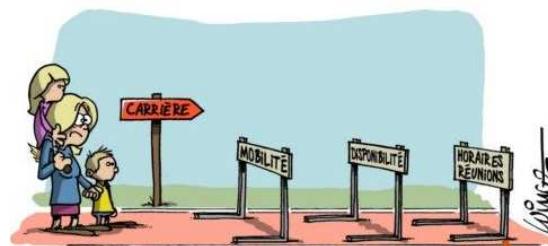
La DRH pourra toujours faire preuve de bonne volonté en proposant des actions de sensibilisation par des informations, formations, les plans d’action sont situés à un niveau stratosphérique par rapport à la réalité, sur laquelle les directions centrales et territoriales doivent agir, avec un manque de moyens criant.

Pour la CFDT les politiques Diversité et Egalité professionnelle doivent être menées de façon intégrée dans les projets de services. Le management doit être évalué sur sa responsabilité sociale avec des indicateurs spécifiques. C’est à cette condition que les actes réels seront plus nombreux : les statistiques actuelles sur le nombre d’agents de l’encadrement supérieur suivant une formation sur ces thématiques l’illustre a contrario.

La CFDT préfère mettre en avant les actions positives déjà engagées et s'appuyer sur leur réalisation pour aller plus loin dans la Diversité et l'Égalité professionnelle afin de la rendre réelle pour les agents :

- Une cellule d'écoute et d'alerte, la CEMCAS, a été mise en œuvre et fonctionne. **Mais l'ensemble des agents des ministères sociaux devraient pouvoir la saisir !**
- Des mesures relatives au recrutement (concours) ont été mises en place. **Mais il faut rester vigilant sur le long terme.**
- Des plans d'action unilatéraux de l'administration sont mis en œuvre sous l'impulsion de la Fonction Publique. **Mais il faut arrêter d'être dilatoire dans certaines mises en œuvre et passer à une négociation avec les OS représentatives !**
- Un accord sur la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle a été négocié sur le secteur Travail-Emploi et signé par cinq OS représentatives sur six. **Mais il s'agit d'étendre cet accord à l'ensemble des secteurs !**

De même l'action ré-engagée par les services pour le renouvellement du label Diversité et l'obtention du label Égalité doit être soutenue dans le temps et pas seulement ré-amorcée à chaque fois que le gouvernement demande aux ministères de se faire labelliser.



Pour la CFDT il est temps de passer à la vitesse supérieure :

- **Les mesures existantes doivent devenir réellement contraignantes, avec des objectifs à atteindre et des dates butoir, voire opposables !**
- **Face au constat de l'augmentation des arrêts de travail et des maladies professionnelles chez les agents seniors, mais pas que, la réponse ne peut pas être le jour de carence !**
- **Une politique d'intégration du handicap psychique, à l'image de ce qui a été réalisé pour le handicap physique, doit être menée !**
- **La parentalité doit être prise en compte sous toutes ses formes : coparentalité, prise en charge des contraintes familiales pour l'accès à la formation !**
- **Les mesures d'égalité salariale doivent intégrer la question indemnitaire, y compris le temps de travail supplémentaire, la résorption des écarts sur la proportion d'hommes et femmes dans les grades, la résorption des écarts pour l'accès aux responsabilités !**
- **La politique de logement social pour les agents doit être davantage et mieux mobilisée. Le nombre de berceaux comme l'offre de solutions de garde d'enfants doivent augmenter !**

