

**COMITE DIVERSITE DU 9 JUILLET 2010 :
DECLARATIONS FORCE OUVRIERE**

Madame et Monsieur les Ministres,

Vous n'êtes pas sans méconnaître la situation conflictuelle à Bercy, il me semble d'ailleurs que vous avez eu l'occasion de la mesurer en direct lors de notre toute dernière rencontre ce mardi 6 juillet.

Je ne vous cache pas que la Fédération Force Ouvrière Finances s'est longuement interrogée sur sa présence à ce comité diversité.

Un grand nombre d'arguments plaidait d'ailleurs objectivement pour ne pas participer.

Alors que chaque jour par :

- des réformes destructrices de service public,
- des suppressions d'effectifs toujours plus nombreuses,
- le refus de satisfaire au maintien même du pouvoir d'achat,
- un projet de réforme des retraites injuste socialement et inefficace économiquement,

vous rendez la vie des agents chaque jour un peu plus difficile et dégradez sans cesse leurs conditions de travail,

Quel crédit donner au plan d'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations ?

Nous aurions pu en rester là, face au mépris à peine caché de répondre aux revendications exprimées s'agissant des missions, des moyens (budgets et effectifs) ou des droits et garanties des personnels !

Pour autant, et malgré là aussi le temps que vous avez pris pour participer au comité, alors que vous deviez l'installer, FO Finances a décidé de continuer, fidèle à sa volonté de lutter contre toute forme de discriminations, à poursuivre le travail engagé depuis 2009 sur lequel, notre organisation a pris toute sa place.

Cela n'enlève rien, à la détermination de Force Ouvrière de combattre et d'exiger le retrait du projet de loi retraite, d'exiger l'abandon de la RGPP qui n'a d'autre but que de réduire de façon drastique les effectifs de fonctionnaires et les missions de service public.

46, rue des Petites Ecuries 75010 PARIS

fo.finances@wanadoo.fr

☎ 01.42.46.75.20 ☎ 01.47.70.23.92

C'est dans ce contexte, et sans détour que j'ai voulu au préalable, Madame et Monsieur les ministres, prévenir toute forme d'instrumentalisation de notre présence à ce comité.

Nous aurons l'occasion de revenir plus précisément sur le fond, parce qu'il faudra aller plus loin sur l'objet de ce comité, qu'une simple déclaration d'intention ou encore vous contenter de quelques recrutements « Pacte » ou réservations de berceaux supplémentaires pour atteindre l'objectif!

Comme nous l'avons mentionné lors de l'installation de ce Comité Consultatif en février 2009, toutes les structures Force Ouvrière sont engagées dans la lutte contre toute forme de discrimination. En ce sens, nous ne pouvons que nous féliciter de l'impulsion donnée à Bercy.

Les deux groupes de travail du CTPM, ainsi que les multiples groupes de travail informels qui se sont tenus durant ces 18 derniers mois, ont permis de dégager de grandes lignes d'action qui sans être toutes consensuelles, se caractérisent par une volonté forte d'avancer sur ce dossier.

Pour Force Ouvrière, au-delà de la recherche d'obtention d'un label qui n'aura pas grand sens en soi, notre objectif premier est de rechercher des solutions permettant de réduire à néant toute discrimination directe ou ressentie comme telle par les personnels.

Dans le contexte actuel de réformes, de restructurations, de suppressions d'effectifs, où les tensions dans les services sont de plus en plus exacerbées, ce combat devient chaque jour plus prioritaire.

Parmi les premières mesures, nous avons souscrit à la mise en place de la cellule d'écoute, dont un premier bilan devra nous être présenté.

Il en va de même de la création des classes préparatoires intégrées, dès l'instant où le concours reste le socle d'entrée dans la Fonction Publique.

C'est pourquoi, a contrario, nous dénonçons le principe même et le développement des recrutements par le PACTE.

Au-delà du report de l'âge de départ à la retraite, option que FO rejette fermement, le vieillissement de notre population d'agents est un fait, qui nécessite d'engager, tant au

niveau ministériel que directionnel, un débat par son impact en terme de formation, de déroulement de carrière, de santé au travail.

Sur le dossier retraite, nous notons que la HALDE s'est saisie du dossier, ayant clairement perçu la discrimination envers les femmes.

Le taux de recrutement des personnes handicapées demeure encore loin des 6% qu'impose la loi. Tout aussi important, le déroulement de carrière de ces agents nécessite une expertise.

Nous avons déploré également la restitution des travaux de l'Audit « VIGEO », qui a plus brouillé nos travaux, qu'éclairé les participants.

Quant au projet de plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, sa mise en œuvre nous paraît un axe fort à développer. Il suffit pour s'en convaincre de regarder le bilan social de nos ministères 2009, ou encore la répartition des emplois de directions dans les nouvelles structures telles que les DIRECCTE ou les DDI, pour s'apercevoir du chemin qui reste à accomplir.

Bien entendu, ce projet ne va pas aussi loin que nous pouvions l'espérer et dans l'attente de votre réponse sur la réservation de places de crèches, nous ne pouvons que déplorer l'aspect budgétaire contraint qui freine certaines initiatives.

Si les enquêtes affinées sont nécessaires, il faut aussi que leurs conclusions soient source de solutions et ne se limitent pas à un simple état des lieux.

Quant à l'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière, elle ne peut faire fi pour FO du respect des règles statutaires. En ce sens, l'équilibre du chapitre tel que rédigé, nécessite selon nous une extrême attention dans son application, afin que les CAP préservent leurs entières attributions.

Il en est de même pour l'accès des femmes aux emplois supérieurs, même sans quota, (FO n'y est pas favorable, pour les mêmes raisons que précédemment), une impulsion forte doit être mesurée par une évolution tendancielle chiffrée. Les données 2009, même en légère amélioration démontrent là aussi le chemin qui reste à parcourir.

Nous aurions souhaité également aller plus loin dans la conciliation vie professionnelle/vie familiale, c'est pourquoi, pour FO, la charte de gestion du temps ne constitue que la première marche d'un processus à poursuivre.

Mais en ce domaine, comme pour l'ensemble du plan d'action, outre la volonté ministérielle, une déclinaison directionnelle au plus près des agents sera primordiale. C'est pourquoi quelle que soit la forme conclusive que prendra ce plan, une présentation à toutes les instances nationales et locales dans chaque direction, voire une 1/2 journée de formation

(telle que des directions abusent parfois pour présenter leur réforme administrative) sera bienvenue.

Bien entendu, le temps manque ce matin pour approfondir tous les aspects de ce vaste domaine qu'est la lutte contre les discriminations.

Pour conclure, Madame et Monsieur les Ministres, nous ne pouvons que déplorer que votre politique budgétaire et de restructurations génèrent dans les services en bien des domaines ces discriminations.

Il faudra bien plus d'un plan d'action ou d'un label pour que les personnels perçoivent une détermination sans faille pour une amélioration de leur vie au travail.