



Il est plus difficile d'éliminer un préjugé que de diviser un atome

A. Einstein

Le ministère a choisi d'afficher son engagement et sa volonté de combattre les inégalités et les discriminations en ayant recours à la « Labellisation ».

La CFDT-Culture, si elle salue cet engagement, regrette que l'administration, comme cela a été déjà dit lors d'un CTM précédent, considère que cette labellisation « obligera » davantage l'administration que la loi elle-même ou l'[accord de 2013](#). Rappelons que l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la couleur, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, l'origine ou les convictions, sont inscrites dans le droit européen et la législation française.

Au-delà de ce premier constat, rappelons également que la lutte contre les inégalités est inscrite dans les valeurs de la CFDT depuis plusieurs décennies maintenant. C'est pourquoi, malgré notre opposition sur le principe de la labellisation, la CFDT-Culture a accepté de participer activement au groupe de travail.

En effet, la CFDT agit contre toutes les discriminations, quelles que soient leur forme et leur cible en tenant compte des particularités de chacun, car les discriminations ne se confondent pas et ne se combattent pas de la même manière et la lutte contre celles-ci relève bien de l'action syndicale.

Dans une société inégalitaire, les collectifs de travail du ministère sont, comme ailleurs, traversés par les mêmes rapports sociaux et constituent un terrain où les préjugés, les stéréotypes et les discriminations se diffusent si on ne les combat pas activement.

Pour agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est indispensable d'agir sur les représentations que nous avons vis-à-vis de ces mêmes femmes et de ces mêmes hommes. Les stéréotypes constituent bien le terreau dans lequel se perpétuent les inégalités entre les sexes et il est de notre rôle de déconstruire ces représentations pour parvenir à une réelle égalité.

La première étape est donc la sensibilisation pour démontrer que les compétences professionnelles n'ont pas de genre ; sensibiliser les responsables aux différents modes d'organisation du travail ; formaliser et appliquer les règles en ressources humaines pour assurer une parfaite égalité de traitement entre les candidats et les candidates.

Hélas, si on peut louer l'engagement du ministère à travailler et associer les OS à ce groupe de travail, on ne peut pas en dire autant sur la GPEEC, sempiternellement remise à un « prochain CTM ».

Comment mettre en œuvre les actions formulées par le groupe de travail ou ce qui aura été retenu par la commission de labellisation si le ministère ne sait pas quelle politique de l'emploi il compte mener sur les prochaines décennies ?

Nous l'avons dit et répété, la moyenne d'âge des agents de ce ministère est élevée. Il faut prévoir l'avenir des recrutements aujourd'hui, afin que justement les critères d'égalité et de lutte contre les discriminations puissent être lisibles.

Si nous considérons comme inéluctable l'application de la loi, il est aussi indispensable de penser l'avenir RH de ce ministère, en particulier lorsque des candidats ou ex-candidats clament à tout vent la nécessité de réduire drastiquement le nombre de fonctionnaires. Le MCC a déjà connu les ravages de la RGPP qui devaient être réparés par une politique GPEEC. Cette politique nous l'attendons toujours et il nous apparaît -hélas encore- que la labellisation s'apparente à un cautère sur une jambe de bois.

Il faut prévoir l'avenir des recrutements aujourd'hui afin que les critères d'égalité et de lutte contre les discriminations puissent être lisibles demain.

Pour être précis, au regard des documents transmis, nous avons l'impression que le Ministère s'inscrit plus dans une logique de communication et d'affichage plutôt que dans des intentions réelles de travailler sur le sujet et donc de réduire les écarts constatés, ce constat est inévitable parce que la CFDT-CULTURE considère qu'il n'est pas possible de mener séparément un travail pour la promotion de l'égalité ou de lutter contre les discriminations sans visibilité sur la GPEEC.

CFDT-CULTURE,
Paris, le 22 novembre 2016