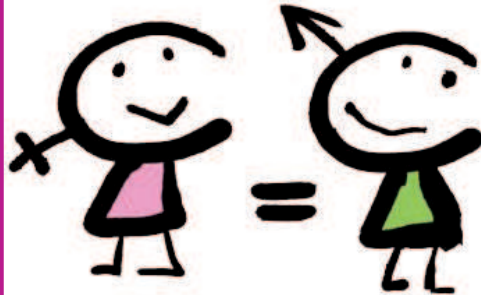


# GT Egalité Professionnelle

## 12 avril 2016



*Ce groupe de travail s'est réuni en présence de l'ensemble des directions du Ministère, plusieurs fois interpellées pour l'absence de mise en place des mesures issues déjà du premier plan égalité ministériel signé en 2011, auquel se rajoutent désormais des mesures d'un deuxième plan (non signé en 2015).*

*L'absence de dialogue social directionnel est patant sur ces sujets ! Un groupe de travail DG-FIP aura lieu le 20 mai prochain (le premier depuis 2011 !), et les autres directions sont restées évasives quant à la tenue de telles réunions !*



### Déclaration Solidaires Finances

**Solidaires Finances** revient ici en groupe de travail après un relatif « échec » puisqu'il n'y a pas eu signature du 2ème plan d'action égalité professionnelle femmes hommes, en raison des modalités de propositions d'actions concrètes qui étaient liées à la signature (nous le disons ainsi, pour faire simple et dépasser la polémique qui s'en est suivie).

**Solidaires Finances** revendique que les mesures évoquées à l'occasion de la signature soient mises en œuvre par le Ministère en application notamment des lois existantes (sur les logements sociaux à proposer aux femmes victimes de violences, l'autorisation d'absence pour les examens prénataux, pour les pères et des places en crèches supplémentaires). L'adage populaire dit qu'il vaut mieux juger par les actes que par les mots...nous attendons donc des actes du Ministère !!

Un point d'actualité par ailleurs, fondamentalement lié à ce qui se passe sur la question de l'égalité dans nos ministères : le projet de Loi travail constitue pour **Solidaires** et **Solidaires Finances** une régression majeure pour le droit des salariés et particulièrement pour les femmes qui sont déjà les plus précaires dans le monde du travail dans le secteur privé.

Nous ne revenons pas en détail sur ce qui sera encore plus pénalisant pour les femmes, ni sur le fait que mettre la pression ainsi sur ces salariées peut emporter un retour de la femme au foyer. Il est important de le rappeler aussi à Bercy.

Pour **Solidaires Finances**, les mêmes logiques néolibérales sont aussi à l'œuvre dans les réformes de la fonction publiques et se mettent en place dans nos ministères...Logique de mobilité «trans-corps» avec PPCR, début d'une étude sur la durée du travail dans la fonction publique, Compte personnel d'activité ...ce sont des thèmes qu'on retrouve dans le projet de Loi El-Khomri.

A Bercy, c'est la mise en place du RIFSEEP, la dégringolade dans les plans de qualifications ministériels, et les conséquences des réorganisations structurelles en lien ou non avec la réforme territoriale qui ne peuvent qu'engendrer plus d'inégalités particulièrement pour les femmes ou d'autres catégories discriminées : les critères d'attribution de postes, de primes, seront sujets à stéréotypes et discriminations, les possibilités de promotion déjà amputées pour les femmes s'interrompant pour élever leurs enfants se trouvent minorées et la mobilité forcée des agents pointe son nez.

Sur un des axes de travail choisi en terme de « diversité », **Solidaires Finances** rappelle que ce n'est pas la diversité qui doit servir à cautionner les « non-statuts » des Pacte, du service civique ou des apprentis qui n'aboutiront pas à plus d'égalité professionnelle, mais bien à plus de précarité, la réalité étant qu'ils serviront de « bouche-trou » dans les services durement touchés par les suppressions d'emplois.

Qu'en est-il aussi d'un sujet d'actualité brûlante, celle de la situation de la filière sociale de Bercy (ASS et CTRSS) ? Quelle réponse sera faite à cette profession qui comme d'autres reste lésée par les stéréotypes s'y rattachant, les femmes étant vues comme « naturellement » à l'écoute et dans le soin des autres, et ne méritant pas à ce titre des rémunérations équivalentes à d'autres professions ? Une réponse à la hauteur est attendue, et notamment de toutes celles qui ont saisi la cellule discrimination en ce sens.

**Solidaires Finances** reste foncièrement attaché à faire avancer l'égalité dans nos ministères et ce d'autant qu'il reste beaucoup à faire, malgré ce qui a déjà été mis en œuvre !

Si les évolutions sur la catégorie des femmes A+ est sensible, mais constatons que les évolutions de carrières des autres femmes au sein du ministère restent « en panne » et que lever les obstacles nécessitera encore d'autres mesures.

Ainsi des études concrètes sur les inégalités salariales pourraient donner encore plus de visibilité à la réalité des inégalités. **Solidaires Finances** s'étonne et déplore que les Directions soient toujours aussi en retrait de la volonté politique nécessaire à mettre en œuvre de vraies politiques d'égalité professionnelle. Le voyant rouge de la déclinaison du deuxième plan d'action quant au renforcement du dialogue directionnel sur l'égalité professionnelle est à ce titre symptomatique !

**Solidaires Finances** est par ailleurs satisfait du travail engagé avec la cellule Diversité et Comin-g quant à la lutte contre la LGBT phobie. Ce partenariat va dans le bon sens, mais là aussi il faudra qu'une réelle volonté politique des directions puisse rendre cette lutte concrète.



## Bilan du plan d'action égalité professionnelle

- une étude complémentaire sur la rémunération indiciaire et accessoire est prévue pour certains corps de nos ministères. Mais il n'y aura pas d'étude « autonome », cette étude s'inscrivant dans la méthodologie prévue à la fonction publique.
- l'étude sur l'impact sur la parentalité sortie du 1er plan a fait des constats intéressants, mais l'INSEE a relativisé ses propres résultats !
- l'analyse genrée de la prévention des accidents du travail et des risques psycho-sociaux : les données sont en cours de compilation et un retour est prévu dans le courant de l'été. Le premier bilan genré sortira à l'automne.
- malgré la mesure visant à la neutralité des congés maternités, ou d'adoption, **Solidaires Finances** a interpellé sur des situations où des femmes en congé parental ont été lésées : il n'est pas acceptable qu'elles soient pénalisées pour les congés scolaires pris dans les écoles postérieurement (DGFIP, cas résolu temporairement entre-temps), ou quant à l'ancienneté requise pour passer des concours. Il faudra clairement travailler sur ces situations dans chaque direction, et au-delà sur la question du congé parental et ses impacts.
- aucune analyse de l'impact de la mobilité sur les carrières des femmes n'a été faite par les directions, malgré la préconisation du plan : malheureusement, vu les règles de gestion en jeu et surtout les restructurations à l'œuvre, ce n'est pas près de bouger !
- la mesure du 2ème plan qui proposait de changer un temps partiel de 90 %, en un temps plein officiel sur 4,5 jours n'est pas concrétisée. Outre les questions que cela pose pour les conditions de travail, pour l'instant seule une expérimentation au SG sur une petite population volontaire est prévue, en vue d'une éventuelle extension. La DGFIP propose de voir le bilan du fonctionnement actuel d'un 4,5 jours appliqué sur des petits postes comptables (qui existait déjà avant à la DGCP).
- trois chartes du temps sont actuellement en place : à l'INSEE, à la direction générale des entreprises, et à la direction du budget. Aucun bilan de ces chartes n'a été fait pour l'instant.
- sur la question des violences et du harcèlement sexuel : **Solidaires Finances a dénoncé le retard inadmissible sur la mise en application des dispositions du plan**, sur la prévention et saisine des CHSCT, la communication et les formations sur ces sujets. En réponse, il a été promis d'accélérer sur ces points : Une fiche sur les réflexes que doivent avoir les chefs de service dans ces cas-là sera élaboré, une communication large, et la précision sur le rôle des CHSCT (cela a été fait à la Centrale).

**Solidaires Finances** a réinterpellé les directions tout au long du groupe de travail :

- pour que se mettent en place des groupes de travail directionnels et que la traduction en mesures concrètes soit effective.
- sur un ensemble de situations non acceptables : gilets pare-balles non adaptés pour les douanières, rémunération en berne pour les assistantes sociales et leur coordinatrices, application restrictive du droit à crédit d'heure pour préparation de concours à la dgfip, communication sexiste etc...

Le sujet de la lutte contre la LGBTphobie a été brièvement abordé, et notamment les événements prévus lors de la journée du 17 mai à Bercy. Le partenariat donnant des moyens à l'association Comin-g avec qui nous travaillons, est une avancée.

Un prochain groupe de travail reviendra plus précisément sur les questions de diversité, le bilan de la cellule discrimination (non abordé faute de temps). L'AFNOR a renouvelé le label diversité au Ministère, tout en pointant le déficit de dialogue social sur ces sujets.

**Pour Solidaires Finances, seule une appropriation par les directions fera effectivement bouger les lignes. Combien d'années faudra-t-il encore attendre !**