



Un plan ministériel

finances
Solidaires

Egalité professionnelle 2015-2017 sans moyens !

... et la poudre aux yeux va continuer ?!?

C'est dans le cadre du second plan ministériel en faveur de l'Egalité professionnelle (2015- 2017) que le Secrétariat général a convoqué un groupe de travail le 23 juin 2017. Le précédent s'était tenu en avril...2016. Ce groupe était présidé par Fabrice THEVAUX, nouveau délégué ministériel à la diversité, à l'égalité professionnelle et contre toutes les formes de discrimination (en remplacement de Dominique PRINCE).

Rafraichir la mémoire en matière d'Egalité professionnelle à Bercy...

Pour mémoire, les cinq fédérations ministérielles ayant activement contribué aux travaux préparatoires et au contenu du second plan Egalité professionnelle ont toutes refusé de le signer (le plan I 2010-2013 avait unanimement été salué et signé). Le 4 février 2015, en réponse à la proposition du Secrétaire général de signature d'un accord ministériel, **SOLIDAIRES Finances** avait adressé une lettre ouverte aux ministres d'alors, SAPIN, MACRON, ECKERT. Première fédération à Bercy, elle y expliquait les raisons de son REFUS DE SIGNER UN PLAN SANS REELS MOYENS DE LUTTER CONTRE LES INEGALITES DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

En conséquence, préalablement à toute ouverture de discussions visant « à redonner un élan aux politiques pour la diversité et l'égalité professionnelle dans le cadre du label Diversité et définir la méthode de travail des prochains mois » (cf. Propos introductifs de l'administration), **SOLIDAIRES Finances** et sa commission Femmes souhaitent effectuer un bilan quantitatif et qualitatif partagé du plan 2015-2017.

Bilan mitigé de la politique ministérielle d'Egalité professionnelle ?

Pour **SOLIDAIRES Finances**, les diverses initiatives organisées par l'administration, dans le cadre du plan II, notamment les conférences au CASC (Centre d'Activités Sportives et Culturelles), le sont pour l'affichage et l'exemple. Trop centralisées sur Bercy, elles sont insuffisantes pour peser sur les comportements et l'évolution des mentalités en matière de diversité, d'égalité professionnelle et de handicap. Pour être réellement efficaces, chaque dispositif et mesure inclus dans le plan devrait se traduire par des actions concrètes menées dans l'ensemble des régions, des départements, dans les différentes écoles de formation, sur les heures de travail et dans toutes les directions générales et services des ministères économique et financier.

UN TEL DISPOSITIF MINISTERIEL SUPPOSE DES MOYENS A HAUTEUR DES ENJEUX D'UNE EGALITE REELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES à tous les niveaux, dans tous les grades et tous les parcours professionnels (pas seulement pour régler la question du « plafond de verre » et enrichir les carrières des seules femmes cadres supérieures et dirigeantes).

SOLIDAIRES Finances a protesté contre le fait que l'élaboration d'un guide ministériel contre le harcèlement sexuel l'ait été en dehors de discussion avec les syndicats. Notre fédération a pesé pour que la lutte contre les violences faites aux femmes dans leur vie professionnelle soit incluse dans le plan II. La plupart des cas signalés le sont par les

syndicats au plus près des agents qui les remontent au CHS CT compétent. Les syndicats recueillent les témoignages de la plupart des agentEs en souffrance. Est-il nécessaire de le rappeler pour que les syndicats et leur rôle ne soient plus dédaignés et traités comme des acteurs mineurs ?

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
CCRF & SCL

DOUANES
Solidaires

I.D.D.
Solidaires
à l'Industrie et au Développement Durable

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires
Union
syndicale

Bilan en faveur de l'égalité professionnelle dans les directions ? Rien !

SOLIDAIRES Finances a souligné l'importance du cadre ministériel. Le ministère doit insuffler les directives, et non l'inverse, sous peine d'une application à géométrie variable dans les différentes directions bercyennes. Le suivi de la mise en œuvre du plan en faveur de l'Égalité professionnelle nécessite de disposer du bilan des actions menées dans les directions. Les documents et les relevés de conclusion des travaux directionnels doivent aussi être transmis aux fédérations. A défaut, les réunions à Bercy sur la diversité et l'égalité professionnelle se résument à une « grande messe » réunie une fois par an.

Seule l'administration centrale examine son bilan annuel de l'Égalité professionnelle au CT AC. La population y est particulière et les dispositifs mis en œuvre concernent le « plafond de verre » et les cadres supérieurEs. **SOLIDAIRES Finances** ne peut s'en satisfaire. La DGFIP, la DGDDI, la DGCCRF et l'INSEE doivent aussi engager une discussion et réfléchir à un plan directionnel concerté. Les fédérations devraient en être informées.

« Temps compressé » en administration centrale, c'est NON !

Deux mesures du plan Ministériel II ont fait l'objet de discussions :

► Conséquences du temps partiel sur les rémunérations, les carrières ET les retraites des femmes ;

► Impact de la mobilité professionnelle sur les choix professionnels.

Une des mesures du plan II prévoyait d'offrir la « possibilité aux agents à temps partiel à 90% d'accomplir un service avec un salaire à temps plein en 4,5 jours » (avec maintien d'1/2j libre mais rallongement des journées de travail). Les fédérations **SOLIDAIRES**, CGT, FO, CFDT, UNSA/CFTC se sont opposées à l'application d'une telle mesure.

Or, un groupe de travail intitulé « Qualité de vie au Travail » du CT Administration Centrale (CTAC) a examiné le 26 juin une proposition d'expérimentation de « temps compressé » ou de modification des temps partiels à 80 % (environ 150 agents concernés), afin qu'ils soient rémunérés au niveau d'un TP à 90% (soit 91,7% de la rémunération), mais avec des journées de travail allongées pour maintenir 1 jour complet de... « repos ».

► **SOLIDAIRES Finances** et son syndicat **SUD Centrale Solidaires** considèrent cette fausse bonne solution dangereuse. Augmenter le temps de travail journalier en échange d'une semaine de travail de 4 jours payés 91,7% de la rémunération ne résout pas le problème de la non répartition des

tâches familiales entre les hommes et les femmes. Sous couvert de leur rendre du pouvoir d'achat, le risque pour les femmes concernées est de leur ajouter de nouvelles contraintes de garde d'enfants en début ou fin de journée et en mettant en difficulté les personnes avec un long temps de trajet. Une telle expérimentation va dégrader leurs conditions de vie, augmenter la fatigue et le stress quotidiens (les accidents de trajets sont notamment en augmentation chez les femmes). Cette expérimentation ne suppose pas généralisation mais réversibilité sans retour en arrière en matière de rémunérations et du montant futur des retraites (car qui est à temps partiel recevra, hélas, une retraite à montant de pension partiel).

Quelques engagements de méthode... Rien sur les moyens

► La représentante du Secrétariat général considère que le « label diversité » ne constitue pas une « fin en soi » mais un « cadre d'exigences ». Elle a estimé que la politique ministérielle d'Égalité professionnelle reste exemplaire, bien que perfectible dans sa mise en œuvre et sa traduction locale dans les services. Bercy « est en avance sur ces sujets. Notre niveau d'exigence est plus élevé... A l'avenir un document récapitulera les initiatives locales. »

► En matière de fonctionnement, étant donné la largeur et l'importance des thématiques Diversité et égalité professionnelle, il faudra identifier les thématiques, les prioriser et faire des groupes de travail par thème en associant chaque fois que possible les acteurs concernés dont les associations compétentes telles que COMING-G pour les LGBT.

Elle a déclaré n'avoir reçu aucun mandat pour répondre aux fédérations sur l'absence de moyens !