FÉDÉRATION DES FINANCES

FLASH INFOS

08 - 2018

GROUPE DE TRAVAIL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE du 15 juin 2018

PARTOUT POUR TOUTES ET POUR TOUS !

Ce groupe de travail était présidé par Mme Orange Louboutin, Secrétaire Générale adjointe des ministères économiques et financiers. Il fait suite à la réunion de septembre 2017 et constitue l'ouverture d'un cycle de discussions avec pour objectif la signature d'un plan pluriannuel pour la fin d'année 2018.

FO Finances a tenu à lire les propos liminaires ci-dessous :

Madame la Présidente,
Le Président de la République a déclaré l'année 2018 comme année de l'égalité professionnelle.

Au-delà de la formulation, cela devrait impliquer un investissement de tous les acteurs concernés et en tout premier lieu des administrations publiques en général et des ministères économiques et financiers en particulier.

Or que voit-on ? D'un ministère à la pointe de ce combat dès 2008, concrétisé, entre autres, par un plan d'action signé unanimement par les fédérations en 2011 et une réelle impulsion de nos différents interlocuteurs, le constat 10 ans après est au mieux une stagnation de l'élan ministériel, au pire un désintéressement de certains acteurs.
Dans cette dernière catégorie, nous rangeons d'abord et avant tout les ministres successifs et ceux en poste ne font pas exception, qui prennent le sujet comme une caution pour densifier l'agenda social, mais qui n'ont aucune volonté d'en formaliser des actions pertinentes et concrètes et aucune volonté d'affecter les moyens nécessaires.

Les directions ne sont pas en reste en la matière, qui se satisfont de nommer des référents, inconnus des agents comme le démontre votre enquête, mais qui quand il s'agit de mettre en œuvre les rares mesures du dernier plan d'action, sont aux abonnés absents.
La mobilité géographique liée aux promotions en est l'exemple le plus caricatural, alors que chacun sait qu'il est un facteur discriminant important.

Depuis notre dernier rendez-vous, qui date quand même de 9 mois et sa conclusion marquée par le départ de l'ensemble des fédérations, que proposez-vous aujourd'hui ?
Des bilans, des enquêtes, des comparaisons internationales, et au final 4 axes de travail qui sont un copier-coller du plan précédent ou presque.

Au final, rien ! Ah si l'octroi du label égalité ! Nous tenons à vous confirmer que ce n'est pas de notre fait, car le représentant FO à l'AFNOR a été mandaté pour voter contre.

Alors allons-nous passer la matinée à vous redire ce que l'on vous dit depuis des années et de votre côté nous répondre toujours la même chose ?

A vous de nous clarifier rapidement votre plan de travail, avec quels moyens, pour des mesures concrètes véritablement applicables et appliquées par les directions au niveau national et local, dans un délai compatible avec l'urgence du dossier.
A ce stade, ce groupe de travail apparaît surtout comme un espace à combler dans un agenda social bien pauvre depuis l'arrivée de la nouvelle équipe ministérielle.

Il est vrai que de ce point de vue-là, l'exemple vient du Château !

La présidente a souhaité dans les documents de ce groupe de travail diversifier les sources d'informations afin d'enrichir le débat. Le travail avec les directions a été approfondi et un panel d'agents a été consulté via un questionnaire piloté par le SIRCOM.
Si la population des répondants au questionnaire ne correspond pas à la structure de la population générale des agents Finances, faisant apparaître comme sur-représentés les agents d'administration centrale et des catégories supérieures, cela ne présage nullement de l'intention du SG de centrer leurs actions sur ces agents.
A l'opposé, le Secrétariat Général souhaite porter une politique d'égalité professionnelle qui concerne tous les agents de toutes les catégories et qui doit impliquer toutes les directions et les services dans tous les territoires.
FO Finances est intervenue pour souligner la masse de documents fournis (plus de 300 pages) à peine quelques jours à l'avance. Sans réfuter l'intérêt de ces bilans, analyses et autres benchmarking, **FO Finances** a rappelé que depuis 10 ans le sujet de l'égalité professionnelle est sur la table.

Le bilan est surtout un manque d'actions concrètes et l'absence d'un budget dédié…

La direction a présenté 4 axes de travail :

- concilier vie professionnelle et vie familiale,
- favoriser l'égalité salariale, le déroulement de carrière et la mobilité,
- favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre,
- renforcer la gouvernance pour favoriser le déploiement de l'égalité professionnelle.

- **Concilier vie professionnelle et vie familiale**

Le Secrétariat Général dit vouloir accroître son appui aux aidants familiaux et aux familles monoparentales, via un renforcement des actions en place : berceaux, CESU 6-12 ans, services de proximité tels que « conciergerie » … ou de nouvelles prestations. La création d'un guide ministériel de la parentalité pourrait également être envisagée.

Il se félicite de la transcription dans les administrations financières du dispositif DGAFP sur le télétravail et du développement de ce dispositif, qui peut aussi constituer un outil de conciliation vie professionnelle/personnelle. Il cite également comme instrument au service de cet objectif les chartes de gestion du temps, le droit à la déconnection et toutes les incitations à ne pas valoriser le présentéisme et les horaires longs sans nécessité.
FO Finances rappelle que toute nouvelle prestation doit s'accompagner d'un budget supplémentaire. Si nous partageons le constat d'un appui nécessaire aux aidants, nous avons souligné l'importance de la gestion du temps (charte de gestion du temps absente, confidentielle ou insuffisamment respectée notamment en raison de son caractère non contraignant).
Le temps partiel ne doit pas être subi et conditionné à un changement de service.
Quant à la soi-disant forte augmentation du télétravail, notre vision est toute autre. Les directions l'accordent au compte-gouttes avec parfois une vision très extensive des contraintes techniques et des nécessités de service.
Ce mode de travail ne doit pas être une solution bancale à un problème de garde mais bien un choix de l'agent.
Sur le nombre de places en crèche : seulement 500, il est très insuffisant. Il est nécessaire d'augmenter les capacités et d'étudier la mise en place de conventions avec des organismes de garde permettant des solutions plus nombreuses et surtout sur tout le territoire.

- **Favoriser l'égalité salariale, le déroulement de carrière et la mobilité**

La Présidente envisage de mesurer les écarts de rémunération, l'impact du temps partiel, et les conséquences de l'obligation de mobilité géographique en cas de promotion ; il envisage de développer les mesures d'accompagnement de l'encadrement intermédiaire lors de son accès à des responsabilités supérieures.
Pour **FO Finances**, il est à noter que des enquêtes ont déjà été établies voilà déjà plusieurs années… sans mesure concrète malheureusement !
Au-delà d'un état de lieux sur les écarts de salaire, l'important c'est les moyens budgétaires mis à disposition pour les compenser.
De la même façon, **FO Finances** s'alarme sur l'impact du temps partiel sur les carrières et sur les pensions dans un contexte où le gouvernement prévoit une nouvelle réforme des retraites.
Sur la mobilité géographique, **FO Finances** a souligné l'incohérence entre la volonté ministérielle d'avoir une réelle politique d'égalité professionnelle et les règles de gestion

directionnelles. Pour exemple, en 2014, la DGFIP a contraint tous les promus de C en B à la mobilité forcée, alors qu'il existait une règle leur permettant de rester dans leur département d'origine : le « droit au retour »!

FO Finances revendique l'abandon des mobilités forcées pour les promotions de C en B. Par ailleurs, l'absence de dispositif d'accompagnement des mobilités a été pointée du doigt, malheureusement la plupart de celles-ci aujourd'hui découlent de restructurations.

- **Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre**

La présidente compte agir pour favoriser la mixité dans certaines fonctions, ce qui implique de déconstruire les stéréotypes genrés, de favoriser l'attractivité des métiers trop ou pas féminisés, et d'impliquer les managers recruteurs.

Pour cela, **FO Finances** souligne la nécessité de travailler avec les directions sur des actions concrètes et de communiquer sur nos métiers à l'extérieur, en amont des recrutements, dans les écoles d'ingénieur par exemple.

- **Renforcer la gouvernance et le déploiement de la politique d'égalité professionnelle**

La présidente insiste sur l'importance de la communication afin d'augmenter la lisibilité et l'efficacité des actions mises en place, y compris par des déplacements et des rencontres sur le terrain, ainsi que des cycles de conférences impliquant des intervenants extérieurs.

Comme le démontre l'enquête effectuée, les agents méconnaissent cette politique et l'existence de référents. Ces derniers se sentent parfois un peu perdus, elle propose de travailler sur leur rôle et leur positionnement avec entre autres, la mise en place d'une lettre de mission.

Sur la communication, **FO Finances** a noté la difficulté d'accéder au guide sur les violences sexistes et sexuelles ou à la cellule d'écoute sur la discrimination.

Sur cette dernière, un point de situation et un bilan seraient d'ailleurs bienvenus, que ce soit sur Alizé ou les intranets directionnels.

FO Finances a suggéré de créer un onglet spécifique identifiable dès les pages d'accueil. En outre la communication doit être à l'intention de tous les agents sur tout le territoire et en particulier dans les écoles d'application.

En complément, la Présidente informe que le plan inclura un 5ème volet, à caractère interministériel, sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, mettant l'accent sur la formation initiale et continue ainsi que sur le signalement et le traitement des violences, avec un travail sur le fonctionnement de la cellule d'écoute et de prévention, auquel s'ajoutera un plan de formation ministériel.

Comme d'autres représentants du personnel présents, **FO Finances** ajoute que la sanction des auteurs avérés de violences doit prendre un caractère plus franc, et ce, sans préjudice du respect des procédures disciplinaires à caractère contradictoire et des droits de la défense rappelés par la présidente de séance.

En conclusion, la présidente a indiqué qu'il s'agissait d'une démarche pluriannuelle avec un rendez-vous d'étape à l'automne et un objectif de finalisation de ce plan pour la fin d'année 2018.

Ce calendrier resserré doit toutefois permettre un échange approfondi avec les fédérations au vu des enjeux.

FO Finances continuera d'impulser une démarche attendue par une majorité d'agents, tout en restant attentif aux moyens budgétaires débloqués et aux actions concrètes qui peuvent dès maintenant êtres initiées à destination de l'ensemble des agents et ce, quel que soit leur lieu d'affectation.

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ

DE LA FEDERATION SUR :

http://www.financesfo.fr/