

Groupe de travail

Diversité – Égalité professionnelle

Le groupe de travail consacré à ses thématiques s'est réuni le 19 Octobre sous la présidence de Monsieur Prince, Délégué ministériel à la diversité et à l'égalité professionnelle .

Il venait quelques jours après le Comité Technique Ministériel présidé par les ministres, où ces derniers ont réaffirmé leur volonté de poursuivre et renforcer la politique de leurs prédécesseurs, intégrant les conclusions éventuelles de la négociation ouverte au niveau Fonction Publique.

FO Finances a regretté qu'au-delà de cette formulation très généraliste, ils n'aient pas fixé des priorités et orientations plus précises pour aboutir à une plus grande égalité professionnelle et à une lutte plus efficace contre toutes les formes de discrimination.

Bilan des actions « Diversité »

Dans quelques mois un audit AFNOR aura lieu sur l'application à mi-parcours du plan d'action, qui a permis d'obtenir le Label Diversité.

Monsieur Prince a convenu des limites à ce Label, en lui attribuant toutefois « quelques vertus : c'est un engagement politique, sur la durée et qui permet une prise de conscience dans les services et directions d'une nécessaire action pour lutter contre toutes les discriminations ».

A l'étude des différents points inscrits dans celui-ci, s'il apparaît des avancées réelles telles que la composition des jurys, le recrutement des saisonniers, il n'en demeure pas moins de nombreux indicateurs où la marge de progression est importante.

C'est ainsi que le taux de recrutement de 6% d'handicapés n'est toujours pas atteint.

L'étude visant à recenser « les risques de discrimination liés à la santé lors du retour au travail », a été présenté au CHSCT-M du 12 juillet dernier. Un plan d'actions est en cours d'élaboration. Le prochain CHSCT-M, du 30 octobre, en examinera la méthode et le calendrier.

Sur la formation, si les taux obtenus en terme de participation sont relativement importants, le retour qualitatif n'est pas à ce jour mesurable, d'où une évaluation à venir par le biais d'un questionnaire.

Le bilan sur les classes préparatoires intégrées est lui aussi décevant. Réservées aux jeunes diplômés des quartiers difficiles, pour préparer les concours administratifs, ces classes ont des résultats positifs pour seulement quelques élèves, mais la très forte déperdition dans l'assiduité aux cours interpelle.

FO Finances a dénoncé les difficultés rencontrées par les agents de la DGCCRF et de la DGCIS, pour transposer dans leurs directions interministérielles, les mesures inscrites dans le plan d'action élaboré à Bercy.

FO Finances a également souligné que depuis quelques mois, au-delà d'un bilan exhaustif des mesures inscrites dans le plan d'action « Diversité », il serait opportun de réfléchir à des thématiques précises.

Monsieur Prince a concrétisé cette demande en annonçant la mise en place de deux groupes de travail : l'un sur l'homophobie et l'autre sur la gestion des âges.

Bilan de la cellule de prévention des discriminations

Durant le 1^{er} semestre 2012, le nombre d'appels à cette cellule n'a pas faibli, justifiant toute son utilité, même si FO Finances a identifié ses limites, en particulier dans le retour d'informations quant il s'agit de l'enquête menée au niveau directionnel.

Si aucun dossier n'a abouti à l'identification d'une discrimination avérée, certains ont toutefois permis de régler des conflits de travail importants. Dans ce cas, FO Finances déplore que bien souvent se soit la victime qui se voit contrainte à accepter un changement de poste ou d'affectation pour régler une situation.

De plus en plus, la question de l'âge, est source d'appel à la cellule.

Bilan 2011 « Égalité professionnelle Femmes Hommes »

Pour sa deuxième année d'élaboration, ce bilan offre un panorama très complet de l'égalité professionnelle dans les ministères économique et financier. Il est mis en ligne sur le site Intranet Alize.

Au travers de nombreux indicateurs, il est avéré que le chemin vers une égalité femmes-hommes est encore long ! Mais qui pouvait en douter ?

Le taux de féminisation des effectifs est de 57,8%, avec 65,8% en catégorie C, 60,4% en catégorie B, 48% en catégorie A.....et seulement 27,5% pour la catégorie A+ .

Ce dernier chiffre est malgré tout en progression, mais bien loin du taux inscrit depuis mars 2012 dans la loi Sauvadet : 40% !

Parmi les autres données significatives, il est à noter la sur représentation des femmes dans les accidents de travail, de trajet, mais également dans les congés de longue durée, de longue maladie et les accidents de service.

Il est important pour FO Finances d'en rechercher les raisons et surtout apporter des réponses à une situation pas acceptable.

La position statutaire de la disponibilité est très largement utilisée par les femmes. Les deux causes sont bien identifiées : suivre son conjoint et l'éducation de son (ou ses) enfant(s).

Enfin, une situation qui s'améliore, le congé de paternité est pour la première année pris par les agents pour la totalité de ses droits, 11 jours.

Résultat de l'étude d'une cohorte de lauréats de concours externes recrutés en catégorie C en 1986

Cette étude était prévue dans le plan d'action « Égalité professionnelle », signé par les fédérations en avril 2011.

Elle vise à une analyse de l'évolution de la carrière de 512 agents recrutés en 1986 toujours en activité aujourd'hui à la DGFIP, en croisant différents critères, tels le niveau de diplôme détenu, l'âge lors de la réussite au concours, la situation familiale...

Les résultats sont sans surprise mais concrétisent, tout ce que l'on pouvait penser des évolutions différenciées de la carrière des femmes et des hommes.

Les lauréats étaient pour plus de 61% des femmes, la moyenne d'âge était de 25 ans et 5 mois, près de 65% avaient au moins le baccalauréat et 78% étaient célibataires.

25 ans plus tard, le verdict est sans appel ! : si 17% des hommes de cette promotion sont toujours en catégorie C, le taux atteint 32% pour les femmes !

25% de ces dernières avaient au minimum le baccalauréat, alors qu'ils n'étaient que 5% pour les hommes.

35% des femmes mariées n'ont bénéficié d'aucune promotion dans un corps supérieur contre 10% des hommes !

Par contre les femmes célibataires, pour plus de 70%, ont accédé aux catégories supérieures contre plus de 60% des hommes. Ce taux atteint 72% pour les femmes sans enfant, contre 65% des hommes.

Les femmes ont proportionnellement davantage été promues par concours dans les catégories A et B.

Au-delà de toutes ces données, l'inégalité dans le déroulement de carrière des agents d'une même promotion s'amplifie dès que les femmes se marient et encore plus quand elles ont un ou plusieurs enfants.

Cette enquête renforce, s'il était encore nécessaire, la nécessité d'une politique volontariste pour l'égalité professionnelle.

Étude qualitative d'impact de la parentalité sur l'évolution de carrière des agents

Prévue dans le plan d'action « Égalité professionnelle », cette étude devra permettre de mesurer l'impact des choix, volontaires ou subis, en matière d'affectation, de promotion, de prise de congés particuliers et d'identifier les différents facteurs qui ont dicté ces choix.

L'étude par sondage sera menée après production d'un cahier des charges, sur la base d'un questionnaire. Les résultats sont attendus fin 2013.

Il est fort vraisemblable que des éléments de cette enquête croiseront les résultats obtenus dans celle effectuée sur la cohorte de lauréats de l'année 1986, vue précédemment.

Informations des agents sur les conséquences de leurs choix en matière de positions statutaires

Les agents qui envisagent d'interrompre leur carrière, doivent prendre leurs décisions en toute connaissance sur l'impact prévisible dans leur déroulement de carrière. Il est donc nécessaire de leur offrir la documentation la plus complète possible.

Même si de nombreuses informations sont déjà disponibles sur les différents Intranet des directions et les services de gestion, le Secrétariat Général prépare une actualisation de toutes les fiches concernant des sujets tels que le temps partiel, les congés de paternité, parental, maternité, la disponibilité, la retraite etc....

Les ministères économique et financier, sous l'impulsion des fédérations syndicales ont, depuis plusieurs années, obtenu des progrès dans la sensibilisation de tous les acteurs, il demeure toutefois de nombreuses étapes pour lutter contre les stéréotypes et les comportements inappropriés.

Pour FO Finances, le discours de Monsieur Moscovici, au Comité technique du 16 octobre, se heurte à la réalité des services, en sous effectif, avec des conditions de travail dégradées, propice à des situations conflictuelles où la discrimination peut apparaître très rapidement.

