

Groupe de Travail du 17 avril 2019 Égalité Professionnelle

Déclaration Liminaire

Alors que le ministère se voulait être un ministère à la pointe du combat pour l'égalité professionnelle dès 2008, qu'un plan d'action fut signé unanimement en 2011 et sous une réelle impulsion des directions, le constat 11 ans après est sévère, **FO Finances** n'a pas relevé de réelles évolutions pour les agents.

L'égalité professionnelle est loin d'être acquise dans les différentes directions, que ce soit en termes de déroulement de carrière, de rémunération ou pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le Président de la République a consacré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » en 2018. La Fonction Publique doit être exemplaire dans ce domaine. L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018 autour de 5 axes majeurs aurait pu en être le fondement.

FO n'a pas signé cet accord qui n'octroie aucun moyen budgétaire supplémentaire pour sa mise en œuvre sachant que dans le même temps le budget du CIAS (conseil interministériel d'action sociale) a été diminué.

Au niveau ministériel, l'année 2018 fut bien pauvre sur cette thématique importante : un seul groupe de travail avec quantité de documents inutiles et aucune décision... une année « y'a qu'à faut qu'on ».

FO Finances souhaite que le nouveau projet de plan d'action soit l'occasion d'impulser une véritable politique ministérielle ambitieuse et volontaire. Il est primordial d'impliquer tous les acteurs de nos directions mais surtout rien ne sera possible sans l'octroi de moyens budgétaires supplémentaires pour corriger ces inégalités.

Avant même cette réunion, **FO Finances** déplore qu'il n'y ait eu que peu de suivi de l'application du plan d'action égalité 2015-2017, aucun bilan du télétravail et que toutes les directions n'aient pas adopté et réellement appliqué une charte du temps.

D'une façon générale, la communication est un axe majeur qui doit être amélioré, tant au niveau ministériel que dans les directions. Le travail important effectué sur les guides et les fiches « réflexe » n'est pas assez exploité, leur diffusion est limitée, voire confidentielle au niveau local.

Sur l'organisation du travail, nombre d'agents, preuve de leur sens du service public, dépassent leur volume horaire hebdomadaire pour faire face à l'augmentation de leur charge de travail imputable, notamment, aux suppressions d'emplois. Et ce n'est pas une charte du temps, que nombre de directions n'ont pas adoptée, qui va corriger cette réalité.

Quant au télétravail, le bilan directionnel est un préalable que nous avons déjà demandé dans un groupe de travail précédent. Par ailleurs, l'administration ne doit pas utiliser les nouvelles formes de travail : télétravail, travail sur site distant, pour gérer les effets des restructurations. De la même façon, cela ne doit pas permettre à l'administration de mettre en avant des redéploiements de services publics en demandant à ces agents de travailler dans des espaces de co-working, via des conventions avec des maisons de service au public par exemple.

Enfin **FO Finances** reste sceptique sur l'examen et les modifications des règles de gestion à échéance 2021, au regard de la position de certaines directions sur la mobilité contrainte. D'autant plus, avec le projet de loi « transformation de la Fonction Publique » qui, par bien des aspects générera, s'il va à son terme, de nouvelles inégalités professionnelles.

Si la mise en place d'un nouveau plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut que nous satisfaire, **FO Finances** exige que ce texte se traduise par des mesures concrètes pour les agents avec des moyens budgétaires supplémentaires dans les services centraux et déconcentrés de Bercy.

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ
DE LA FEDERATION SUR :
<http://www.financesfo.fr/>

