

Groupe de travail Diversité du 12 avril 2016

Des petits pas... mais encore un long chemin à parcourir !

Un groupe de travail Diversité s'est tenu le mardi 12 avril 2016 sous la présidence de la Directrice des Ressources Humaines adjointe au Secrétaire Général.

Il avait à son ordre du jour :

1. Suivi du plan d'action Egalité Professionnelle 2015-2017
2. Suivi des engagements ministériels contre l'homophobie

Régulièrement reporté pour diverses raisons, la présidente précise que ce groupe de travail se réunit pour la première fois depuis le renouvellement du label Diversité décerné par l'AFNOR. Elle espère une dynamique de suivi pour cette année 2016.

Suivi du plan d'action Egalité Professionnelle 2015-2017

Le deuxième plan Egalité professionnelle a été signé par les ministres, en mai 2015, après de longs mois de négociations avec les Fédérations.

Soumis à la signature de ces derniers, il n'a pas pu recevoir l'aval d'un accord majoritaire (FO était partisan de le signer). De ce fait, il a été amputé de trois fortes mesures au bénéfice des agents.

Ce groupe de travail a permis de faire un point d'étape des différents axes de ce plan déjà mis en œuvre.

Mesure 1 : Conduire une étude ciblée sur les primes variables

La première mesure du plan concerne une étude menée sur des corps des services déconcentrés et de l'administration centrale ainsi que sur les agents non titulaires. Il part d'un constat : le différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes. Bercy n'en n'est qu'à l'élaboration du cahier des charges en lien avec la DGAFP.

FO Finances constate qu'à ce rythme cela ne va rien apporter à ce plan et que cela servira au prochain. Il y a un écart de rémunération avéré, comment réduit-on la différence ? Les problèmes genrés s'aggravent et pas qu'à Bercy. Un recensement doit être fait dans tous les départements pour un bilan en CHSCT.

Mesure 5 : Eviter que les absences liées à la maternité et au congé d'adoption aient un impact négatif.

Déjà mis en place dans l'accord de 2011, dans le cadre des procédures de notation, la seule période d'activité de l'agent doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats, aucune pénalité ne saurait intervenir du fait de ses absences pour des congés autorisés. Sa mise en œuvre est largement avancée même s'il reste des marges de progression.

Mesure 6 : Identifier l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels

Une analyse technique et juridique sur l'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels doit être présentée en 2016.

Pour **FO Finances**, la mobilité est un des éléments majeurs de l'inégalité professionnelle. Preuves en sont les règles de gestion à la DGFIP, qui ont remis cette mobilité suite à des promotions de C en B et ont ainsi fait chuter le nombre de candidats.

La présidente va dans le sens de FO, elle confirme que c'est un sujet important du plan égalité professionnelle. Pour elle, c'est une priorité 2016.

Mesure 8 : L'accompagnement du retour après une longue période d'absence.

Cette mesure complète le dispositif prévu par le précédent plan. Un suivi de la mise en œuvre effective de ces entretiens sera effectué et notamment pour les retours après un congé parental ou une disponibilité pour suivre son conjoint.

Déjà mis en place à l'INSEE et à la DGFIP, ils sont en train de se généraliser dans toutes les directions.

Mesure 9 : Agir sur l'organisation du temps de travail pour limiter l'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières.

Une expérimentation doit être mise en place dans les directions afin de proposer aux agents à temps partiel à 90%, d'accomplir leur service à plein temps en 4,5 journées sur la semaine de travail sans perte de rémunération ni impact sur leur pension future.

La DGFIP expose qu'il existe déjà cette organisation dans certains petits postes comptables pour remédier au manque d'effectifs !

La DGFIP a mis en place cette organisation pour faciliter le travail des agents avec leur consentement et en tenant compte de leur temps de travail ! Pour **FO Finances**, cela ne correspond en rien à l'objectif assigné dans le plan et ne peut en aucun cas servir de base à l'expérimentation!

Mesure 10 : Améliorer la garde des jeunes enfants. Une prestation d'aide à la garde d'enfants 7-12 ans est mise en place sous forme de chèque emploi service.

FO Finances rappelle que dans le plan égalité professionnelle 2015-2017 initial, non signé faute d'accord majoritaire, la réservation de 30 berceaux était prévue. **FO Finances** souhaite une réflexion sur le sujet en dehors du plan.

Mesure 11 : Favoriser la mise en place de chartes de gestion du temps

Il ne reste que la DGFIP à ne pas avoir ouvert le débat. Les autres directions l'appliquent déjà pour certains de leurs services depuis quelques années.

Mesure 12 : Lutter contre les stéréotypes

Une communication du ministère a été déployée de diverses façons. Dans la revue « Echanges » un article consacré à l'Égalité, une conférence auprès des référents diversité locaux, la création d'affiches sur les stéréotypes de genre ...etc.

Pour **FO Finances**, la communication est un élément fort pour faire passer les messages. Celle-ci nécessite d'être régulière d'une année sur l'autre, et non sporadique.

Mesure 13 : Formation spécifique aux formateurs permanents

Autour des enseignants dans les écoles, des formations obligatoires sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été dispensées en 2015 aux 500 formateurs permanents. Ceux-ci bénéficieront de 2 jours de formation contre les stéréotypes, entre l'automne 2016 et celui de 2017.

D'autre part, les modules de formation intégreront cet item dès qu'il sera inclus dans le marché. Un bilan sera fait au 2^{ème} semestre sur le sujet.

Mesures 20-21-22 : Lutter contre le harcèlement moral et les violences sexistes

L'employeur est pénalement responsable de toutes formes d'agressions morales et sexuelles qu'un agent porterait sur un autre agent (loi du 6 août 2012). La lutte contre le harcèlement moral et sexuelle a été intégrée au protocole d'accord fonction publique du 8 mars 2013. Au-delà de ce cadre juridique, les violences sexistes au travail peuvent prendre la forme d'agressions sexistes et sexuelles soit au sein d'environnement de travail, soit de la part du public.

La présidente précise que le ministère s'est totalement engagé à lutter contre cette violence. Plusieurs campagnes de communication ont été faites. La diffusion d'une fiche pour les chefs de service quant à l'attitude à avoir face à un harcèlement a été élaborée et diffusée.

Elle partage l'urgence pour que tous les acteurs, dont les acteurs locaux, soient informés. Pour autant, elle est consciente de la grande difficulté à communiquer sur le sujet.

Suivi des engagements ministériels contre l'homophobie.

Dans le cadre de la lutte contre l'ensemble des discriminations, les ministères économiques et financiers ont pris 10 engagements pour lutter contre l'homophobie au travail.

Des fiches réflexes ont été écrites à l'attention des encadrants pour mieux appréhender le sujet.

FO Finances demande si les modules de formation dans les écoles ont été mis à jour .

La présidente précise que chaque direction doit l'intégrer dans les formations « discriminations » des managers.

Une information sur l'ensemble du territoire est faite concernant la participation des MEF sur la journée internationale contre l'homophobie le 17 mai. Une projection débat du film « comin in » sera proposée à Bercy. La réalisatrice sera présente comme témoin. Un partenariat avec l'association Comin-G (association LGBT des MEF) doit être signé à cette occasion.

Encore une fois, l'ordre du jour initialement prévu n'a pu être abordé en cette demi-journée. FO Finances suggère pour l'avenir que le groupe de travail sur la lutte contre les discriminations soit intégré sur une journée pleine.

Aucune thématique liée à la lutte contre les discriminations ne peut être ni écartée, ni privilégiée dans l'environnement ministériel.