
Groupe de travail Égalité Professionnelle **Déclaration liminaire**

FO Finances a signé, comme l'ensemble des fédérations représentatives du ministère, le premier plan d'action sur l'égalité professionnelle le 8 avril 2011.

Ce plan a eu pour mérite d'impulser une démarche positive pour répondre à une attente forte des personnels, même si de nombreux objectifs restent encore à atteindre.

Nous pouvons affirmer avec une légitime fierté que ce plan a été très largement repris par nos homologues respectifs pour élaborer celui établi au niveau de la Fonction Publique voilà un an.

La loi du 4 août 2014 est venue sur de nombreux points renforcer ce que nous avons collectivement commencé à mettre en œuvre, tout au moins pour ce qui est du domaine des actions en faveur des fonctionnaires.

Les enquêtes initiées par le plan ministériel ont permis de mieux cerner la problématique, même si par ailleurs de nombreux rapports ont pu analyser les causes majeures de la persistance d'inégalités dans la Fonction Publique.

Contrairement à un message trop véhiculé, l'égalité professionnelle ne va pas de soi dans la Fonction Publique d'État et donc dans les directions de nos ministères économiques et financiers. Les modalités de recrutement externe et donc les concours, base du Statut de la Fonction Publique, sont un appui précieux, pourtant remis sur la sellette dans le cadre de négociations sur les parcours professionnels.

Un seul exemple symbolise la situation dans les directions de Bercy, alors que 57,4% de la population est féminine, les emplois d'encadrement supérieur sont pourvus par seulement 27,9% de femmes.

Mais au-delà de ce plafond de verre, bien d'autres sujets viennent corroborer la persistance d'inégalités professionnelles, telles que les règles de gestion sur la mobilité en particulier, le temps de travail, la formation professionnelle, l'équilibre vie professionnelle-vie familiale.

Plus insidieux mais tout aussi important, le maintien de certains stéréotypes tels que ceux que l'on peut voir apparaître encore dans les modules de formation ou encore dernièrement dans un projet d'affiche électoral élaboré par vos services.

Depuis maintenant 18 mois, un groupe de travail a travaillé à l'élaboration d'un nouveau plan d'action, intégrant bien entendu l'expérience acquise par le développement du plan initial dans les directions, l'accord Fonction Publique et donc la loi.

Au bout de ce long chemin qui a permis un dialogue social fructueux et sans langue de bois, dont le mérite revient à tous les acteurs impliqués dans ce dossier, force est de constater que nous sommes loin d'un plan ambitieux tel que **FO Finances** peut l'espérer.

Tout d'abord, et ce n'est pas une nouveauté, l'implication que je viens de mentionner est loin d'être partagée dans les directions. Nous ne voulons pas parler ici des référents directionnels qui font le maximum face, au mieux à l'inertie de la hiérarchie quand ce n'est pas à un désintérêt manifeste du sujet.

Le contexte budgétaire contraint ne peut excuser à lui seul certaines attitudes. Il en est ainsi quand une direction

pour ne pas la nommer, la DGFiP, introduit dans ses règles de gestion une mobilité obligatoire suite à une promotion de C en B !

Toutes les enquêtes démontrent que la mobilité est l'obstacle majeur à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique et handicape prioritairement les femmes dans leur déroulement de carrière.

Force Ouvrière met en cohérence ses actes avec ses revendications. C'est pourquoi nos élus dans cette direction ont refusé de cautionner cette inégalité flagrante, dont les premiers effets se sont fait sentir sur le nombre de candidatures de femmes dès cette année.

Plus généralement, ce plan n'est pas ambitieux et manque cruellement d'actes forts qui marqueraient véritablement l'engagement ministériel vers une égalité professionnelle.

Les contraintes budgétaires imposées par le gouvernement pèsent lourdement sur ce dossier.

A la lecture du projet qui est soumis aux débats de ce jour, si un calendrier de mise en œuvre des mesures est bien mentionné, nulle trace d'un chiffrage, comme par exemple les réservations de berceaux.

Quant à la seule proposition novatrice exposée : sur l'organisation du temps de travail aux agents actuellement à temps partiel à 90%, à ce stade notre Fédération appréhende mal cette mesure pour certaines fonctions telles que les agents en relation avec le public. Elle vient de surcroît en opposition avec une amélioration des conditions de travail des agents, même si le côté amélioration de la rémunération et des droits liés à la mesure est à prendre en considération.

FO Finances a été force de propositions tout au long des débats précédents ce groupe de travail. Elles n'ont rien d'inaccessibles, puisque mises en œuvre dans d'autres institutions parfois proches de l'environnement ministériel.

Citons trois d'entre elles qui n'ont pas vocation à être exclusives :

- Prise en charge des frais de garde supplémentaires occasionnés par des réunions, des formations ou déplacements professionnels se déroulant hors du temps de travail habituel, pour les enfants âgés de moins de 14 ans,
- Accorder aux conjoints de la femme enceinte une autorisation d'absence pour assister aux visites prénatales obligatoires,
- Prendre en charge le coût du stationnement pour les femmes enceintes affectés dans un service ne disposant pas de parking,

Pour **FO Finances**, l'état des lieux sur l'inégalité professionnelle a été suffisamment mis en exergue dans de multiples rapports, pour ne citer que les derniers : l'étude du Conseil Économique, Sociale et Environnementale de février 2014 sur « les femmes éloignées du marché du travail » ou l'étude commandée par la DGAFP intitulée « Les plafonds de verre dans les ministères ».

Aujourd'hui, il faut des actes concrets permettant de répondre à l'attente des femmes mais aussi des hommes.

Le contexte d'austérité budgétaire a plutôt tendance à accroître les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Le projet de réduction du congé parental en est le dernier exemple.

La dégradation des conditions de travail, du fait de la politique de suppressions d'emplois, est un facteur aggravant des inégalités constatées.

Les restructurations induites par cette politique accroissent les inégalités professionnelles par des mobilités de moins en moins souhaitées et de plus en plus éloignées !

FO Finances mettra en débat les réponses que les ministres apporteront à l'évolution de ce plan qui, à ce stade, est loin de répondre aux attentes des personnels, femmes et hommes réunis.

**PRIORITÉ
AUX AGENTS**

