



Mars 2019

Informers. Mobiliser pour résister. Revendiquer et reconquérir

### Plan ministériel 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### UN PEU DE COHÉRENCE MESSIEURS LES MINISTRES !



Le Président de la République a consacré l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « grande cause nationale » en 2018.

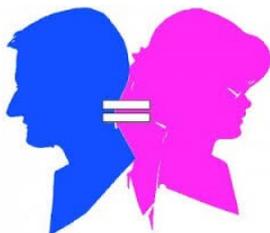
Les ministères économiques et financiers se voulaient à la pointe du combat pour l'égalité professionnelle dès 2008 (plan d'action signé par l'ensemble des syndicats représentatifs en 2011!).

Le plan présenté à la signature en 2015 a reçu l'approbation de FO bien qu'il était à noter déjà des ambitions revues à la baisse et un manque d'implication des directions de Bercy tant au niveau national que local.

Le bilan est là 11 ans après la signature du 1<sup>er</sup> accord : **l'égalité professionnelle est loin d'être acquise dans les différentes directions de Bercy**, que ce soit en termes de déroulement de carrière, de rémunération ou pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

A la demande des ministres, le plan ministériel 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'une concertation tout au long de l'année 2019 et encore début 2020.

**FO souhaite souligner la qualité des échanges durant ces réunions et celle du travail effectué par la délégation de la diversité et à l'égalité professionnelle.**



Le 11 février, Bercy a fait parvenir la dernière version de ce plan ministériel aux fédérations qui avaient jusqu'au 28 février pour le valider.

Le projet présente 23 mesures avec 5 axes stratégiques prenant en compte les particularités des ministères économiques et financiers.

Les 5 axes du projet :

- x **Mieux articuler vie professionnelle et vie privée,**
- x **Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers**
- x **Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels,**
- x **Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.**
- x **Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité**

Le secrétariat général souhaite porter une politique d'égalité professionnelle qui devra impliquer toutes les directions sur l'ensemble des territoires.

Ce plan sera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du Comité Technique Ministériel et de réunions techniques sur des thématiques prioritaires.

Dès le début des travaux, FO a eu trois exigences afin que ce nouveau plan ne reste pas un catalogue de vœux pieux :

- x la nécessité que des actions concrètes soient inscrites dans un agenda contraint,
- x qu'une enveloppe budgétaire et des moyens lui soient dédiés
- x que l'implication des directions soit totale à tous les niveaux.

Sur ce dernier point, la signature par les directeurs généraux de ce plan est une novation que nous actons et un élément espérons-le de leur engagement.

Par ailleurs chaque direction devra décliner ce plan à travers un document stratégique tenant compte des spécificités de chacune en proposant éventuellement des actions complémentaires.



Au travers des débats, **FO** a pu faire mentionner ou au contraire exclure certains points majeurs.

Citons pour exemples:

x Sur la parentalité et les aidants familiaux, un accompagnement sera mis en place pour les agents en les informant de leurs droits. Concrètement, les dates de rentrée dans les écoles d'application du ministère devraient être décalées afin qu'elles soient différentes des dates de rentrée scolaire.

x Garantir la bonne adéquation entre la charge de travail et la quotité de temps de travail de l'agent à temps partiel,

x Accorder une heure d'autorisation d'absence par jour pendant un an aux femmes allaitant leur enfant,

x Au contraire, la question du télétravail a été supprimée du plan. En effet, il s'agit d'une modalité d'aménagement de l'organisation du travail au choix de l'agent, avec l'accord du chef de service et non une solution par défaut à un problème de garde.

x Sur l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels, beaucoup reste à faire. Les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'un diagnostic et surtout il faut mettre en place une méthode de comparaison, qui aille au-delà de la seule rémunération.

**FO** a dénoncé à de nombreuses reprises l'impact des **règles de gestion** sur les carrières des femmes et en tout premier lieu la mobilité contrainte.

Notre demande était simple : supprimer la mobilité forcée pour les promotions de C en B dans toutes les directions. Ce point est renvoyé aux débats directionnels, comme dans le plan précédent...avec le succès que l'on connaît hélas.

Un important chapitre du plan est consacré à la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. Déjà présent dans le précédent plan, cet axe décline cette fois des actions fortes.

Dans le contexte actuel des restructurations, les femmes seront les premières impactées.

L'intégration d'une analyse genrée dans les études d'impact ou la mise en place d'un suivi statistique par sexe constituent de maigres palliatifs à une situation anxiogène.

Le Secrétariat Général veut un changement culturel profond qui nécessite du temps et une implication de l'ensemble des acteurs pour faire évoluer les comportements et les mentalités.



**FO a décidé malgré les indéniables actions concrètes annoncées dans ce plan de ne pas le signer, contrairement à 2011 et 2014.**

**Outre son manque de moyens budgétaires spécifiques, il ne peut être question pour FO de valider ce plan sans le connecter avec l'actualité sociale dans notre pays et plus particulièrement dans nos ministères.**

Alors que toutes les études démontrent que la mobilité est un facteur déterminant de l'inégalité professionnelle et qu'une majorité de femmes exerce dans les ministères de Bercy, les **restructurations en cours** et à venir dans les différentes directions de Bercy auront un impact particulièrement négatif sur la vie professionnelle mais aussi familiale des agents.

De même, le projet de loi sur les **retraites**, s'il va à son terme, aura pour conséquence de maintenir voire de creuser les inégalités constatées sur le différentiel des pensions entre les femmes et les hommes.



**Lors de l'élaboration des deux précédents plans, FO a su prendre toutes ses responsabilités en les validant.**

**La lutte pour l'égalité femmes/hommes est une priorité pour FO d'où sa participation active à l'élaboration de celui présenté aujourd'hui à la signature.**

**Mais comment valider en 2020 un plan, qui est d'ores et déjà torpillé et dénaturé par un projet de réforme des retraites et des réformes structurelles dans les directions de Bercy, qui vont à l'exact opposé de la lutte pour l'égalité professionnelle femmes/hommes?**

