



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

QUELLE VOLONTÉ MINISTÉRIELLE ?

Après 18 mois de silence sur ces thématiques, un GT s'est réuni fin juin au cours duquel la présidente de séance a indiqué que le ministère était arrivé à la fin d'un cycle. Cette réunion devait être l'occasion de poser les bases d'une nouvelle dynamique à la politique de diversité et d'égalité professionnelle.

Après l'obtention du Label Diversité, le ministère candidate à celui sur l'Égalité. Les nombreux documents de travail fournis en amont de ce GT, ont eu le mérite de permettre d'avoir une vision assez large de l'avancement de chacun d'entre eux. Pour **FO**, la diversité et l'égalité professionnelle s'intègrent pleinement dans une politique RH et participent au bien être des agents sur leur lieu de travail.

L'évolution d'un changement des comportements et des attitudes face à ces problématiques se fait lentement, trop lentement diront certains.

Toutefois, avec une action forte des syndicats, il est à noter des initiatives qui ont permis certaines avancées, certes encore trop limitées, mais qui ont le mérite d'exister avec toutefois un bémol car nombre d'entre elles ont été limitées sur Bercy «intra-muros». Pour avoir une politique volontariste, encore faut-il avoir une impulsion ministérielle et des moyens pour les mettre en œuvre !

FO portera avec force cette demande aux nouveaux ministres à l'occasion du Comité Technique du 3 juillet.

Plan d'action égalité professionnelle 2015-2017

Au vu de la durée de ce GTI et de la densité des sujets à aborder, 2 mesures du plan d'action ministériel 2015-2017 ont été particulièrement débattues.

L'impact du temps partiel sur les rémunérations et les carrières.

Malgré les fortes réticences des syndicats, le plan prévoit d'offrir la possibilité aux agents en temps partiel de 90%, d'accomplir un service à temps plein en 4,5 journées hebdomadaires (donc avec un rallongement du temps de travail journalier), sans perte de rémunération, ni impact sur leur pension future.

Face aux difficultés rencontrées et aux réticences réitérées, tant par les directions que par les syndicats, cette mesure n'a jamais été mise en œuvre. L'administration persiste malgré tout à évaluer cet engagement et proposera une expérimentation de l'administration centrale sur environ 150 de ses agents la mesure à partir de nouveaux critères.

Elle consisterait pour les agents volontaires, actuellement à temps partiel à 80%, à les porter à 90%. La journée d'absence maintenue serait compensée par un accroissement du temps de travail des quatre autres journées ou par le renoncement à des RTT.

Pour **FO**, le volontariat de l'expérimentation et sa

réversibilité demeurent des fondements incontournables.

L'impact de la mobilité géographique sur les choix professionnels.

Le plan d'action prévoit un examen, dans le cadre d'un dialogue directionnel, des règles appliquées en particulier suite à des promotions internes. Tous les rapports ont mis en évidence qu'une des inégalités dans le déroulement de carrière entre femmes et hommes, provient de la mobilité imposée suite à une promotion.

C'est particulièrement la DGFiP qui est visée par cette mesure, en particulier avec la généralisation ces dernières années de la mobilité suite à la promotion de C en B par liste d'aptitude. Contrairement à une présentation faussée dans les documents de travail, cette contrainte a provoqué une baisse significative de candidats à la promotion et tout particulièrement celle des femmes. **FO** fut bien isolée pour inscrire cette mesure dans le plan d'action.

C'est avec satisfaction que le constat établi par **FO** à l'époque semble aujourd'hui largement partagé par d'autres fédérations. Raison de plus pour que cette direction remette en débat ce dossier avec ses syndicats.

Un nouveau plan d'action devrait être élaboré dans les prochains mois. Pour **FO**, au vu des deux plans précédents, il est nécessaire de porter sa durée de 3 à 5 ans, avec des rendez-vous ponctuels pour en établir un suivi d'applicabilité.

Diversité : perspectives sur les actions futures

Au-delà des chantiers déjà ouverts sur différentes problématiques (homophobie, handicap, santé au travail...), les syndicats ont été sollicités pour définir les actions à réaliser sur d'autres thématiques.

Pour **FO**, il est nécessaire, de poursuivre et d'approfondir les travaux sur les actions déjà en cours en établissant un bilan et en traçant de nouvelles pistes d'amélioration permettant une véritable politique de la diversité.

Au regard des discriminations de plus en plus apparentes liées à l'âge, **FO** a proposé que la problématique « gestion des âges » soit mise en débat.

Le Secrétariat Général se veut innovant dans sa manière d'aborder tous ces sujets et avance l'idée d'un appel à des experts extérieurs au ministère et de séminaires avec les syndicats.

FO est ouverte à toutes les modalités de concertation, voire de négociations, mais sur ces sujets comme sur les autres, en aucun cas il ne saurait être question de rentrer sous une forme ou une autre, dans une sorte de cogestion.

A chacun son rôle et ses responsabilités !

Voyons déjà le mandat et les moyens donnés par Messieurs Le Maire et Darmanin, pour une politique ministérielle volontariste de lutte pour l'égalité professionnelle et contre toutes les formes de discriminations.

