



Lisez ICI l'analyse de FO suite à l'observatoire interne :
c'est édifiant de l'état de nos services
et de la fatigue que cela génère chez les agents !

Egalité professionnelle Femmes / Hommes

TOP DÉPART À LA NÉGOCIATION D'UN NOUVEL ACCORD

L'accord de méthode sur la négociation ministérielle doit déboucher, début 2024, sur un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes qui sera soumis à la validation des organisations syndicales. Alors que le précédent plan (2020-2022) contenait 5 axes et 25 mesures, celui-ci va se concentrer sur 3 thèmes :

1- La résorption des écarts de rémunération



Il s'agit en effet de la cause d'inégalité la plus visible.

Par des carrières hachées, le recours plus fréquent au temps partiel, les congés maternités ou parentaux, etc les femmes gagnent en

moyenne moins que leurs homologues masculins.

FO Finances anticipe déjà de longs débats avec l'administration sur la notion « d'écarts de rémunération non justifiés ». Par ailleurs, l'administration avait oublié dans cette thématique un point crucial et pourtant indissociable : l'égalité dans les parcours de promotion, point rajouté à la demande des organisations syndicales, dont **FO Finances**.

2- La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'état employeur se veut exemplaire sur le sujet et garant du principe de tolérance « zéro ». C'est donc assez logiquement qu'il en fait une priorité. Dans cet accord, un élargissement au difficile sujet des violences conjugales est prévu.

FO Finances se félicite de cet élargissement qui peut concourir à protéger les agents en danger dans leur sphère familiale.



Toutefois, la question des moyens d'action possibles hors de la sphère travail reste posée.

3-La gouvernance de l'accord

Pour **FO Finances**, il s'agit en effet d'une priorité à part entière, afin de s'assurer que les mesures décidées soient bien mises en œuvre et qu'elles aient surtout l'effet escompté.

FO Finances a fait remarquer que le dernier tableau de suivi d'avancement des actions menées dans les différentes directions du ministère datait de novembre 2021 ! L'administration a promis de nous communiquer une version actualisée.

Difficile de décider efficacement sans savoir ce qui a déjà été mis en place et ce qui a fonctionné (ou pas) ?

Pour rappel, après avoir validé les plans ministériels sur le sujet en 2011 et 2014, **FO Finances**, comme la majorité des fédérations syndicales, n'avait pas signé celui de 2018, renvoyant les ministres à leurs incohérences : de bonnes intentions affichées mais aucun crédit alloué, et surtout des règles de gestion (mobilité forcée pour les promotions de C en B par exemple), des restructurations incessantes et des réformes (retraite notamment) qui pénalisent toujours d'avantage les femmes et creusent les inégalités.

Le ministre délégué en charge des comptes publics, Thomas Cazenave, a annoncé lors du CSAM du 17 octobre qu'aucune négociation ne se ferait « à blanc ».

Le secrétariat général a, en séance, jugé nécessaire d'avoir une marge de manœuvre financière pour résorber les écarts de rémunération.

FO Finances, pour qui l'égalité Femmes / Hommes est une priorité, attend que ces paroles se transforment en budget. Dans la négociation à venir, **FO Finances** se montrera, comme à son habitude, revendicatif et constructif dans l'intérêt des agents et n'apposera sa signature que sur un accord ambitieux portant des mesures concrètes, à la hauteur des enjeux.

FO Finances déplore d'ores et déjà que seules deux réunions de négociations soient prévues. Sur un sujet aussi important, les contraintes d'emploi du temps ne sauraient justifier que l'on sacrifie l'exhaustivité et la qualité des débats.

