

Groupe de travail Diversité

Un groupe de travail « Diversité » s'est réuni le 13 février, sous la présidence de Monsieur Prince, Délégué à la diversité au Secrétariat Général.

L'ordre du jour de ce groupe de travail était :

- ▶ **La présentation du bilan 2010 sur l'égalité professionnelle,**
- ▶ **Un point d'étape sur le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle,**
- ▶ **La présentation du bilan 2011 de la cellule de prévention des discriminations.**

Bilan 2010 sur l'égalité professionnelle

Complément au bilan social ministériel, et actée dans le plan d'action, la publication de ce premier rapport, fort riche en données statistiques, permet d'avoir un éclairage particulier et détaillé sur la problématique de l'égalité professionnelle dans les ministères économique et financier.

FO Finances a déploré que ce bilan n'intègre pas les personnels de l'ex industrie, aujourd'hui dans les DREAL et DIRECCTE, pour une majorité d'entre eux.

• **Effectifs**

Dans des ministères à forte dominante féminine (58% des effectifs), il est à noter que cette proportion atteint 67 % en catégorie C, 60% en catégorie B, pour n'atteindre que 47% en catégorie A ...et seulement 21,6% dans l'encadrement supérieur !

Encore plus significatif, si 74% des agents recrutés par le PACTE sont des femmes, elles ne représentent que 20% des nominations gouvernementales !

• **Promotions**

Le taux de féminisation est particulièrement significatif pour les changements de corps et de grade, suite à des concours internes, examens professionnels, tableaux d'avancement ou listes d'aptitude (entre 58 et 74%).

A noter toutefois que si 59,2% des proposées au choix de B en A sont des femmes, le taux tombe à 41,7% pour les promues.

Pour **FO Finances**, ce résultat doit être largement nuancé car il ne prend pas pour base les agents ayant les conditions statutaires pour postuler à une promotion, mais uniquement ceux qui se présentent réellement à la promotion. Ainsi, il est à craindre que nombre de potentielles postulantes à ces promotions ne fassent aucune démarche, privilégiant de fait leur vie privée à leur parcours professionnel.

• **Emplois de direction**

Si la situation s'est légèrement améliorée ces cinq dernières années, de 13,4% en 2006, le taux de féminisation atteint 21,6% en 2010, il est évident que le chemin de la parité est encore long !

Pour autant, la mise en place de quotas, comme vient de l'adopter le Parlement, est-elle la solution ? Pour **FO Finances**, donner à chaque direction, en fonction de son vivier, et à ses caractéristiques de

gestion du personnel avec le rôle prépondérant de la CAP, l'objectif de s'astreindre à des engagements mesurables et pris dans la durée, apparaissent plus pertinents.

De plus, est-ce une bonne politique managériale de promouvoir un agent sur son genre et non sur ses capacités professionnelles ?

- **Mobilité géographique**

Sans surprise, dans toutes les directions et dans tous les corps, la mobilité est plus forte chez les hommes. Le taux de féminisation a même décliné de 3% ces quatre dernières années.

Encore une fois, au travers cette donnée statistique se retrouve mis en avant la priorité de la vie familiale au détriment du déroulement de carrière pour les femmes.

Sans une remise en question profonde de cette politique de la mobilité, mise en avant actuellement pour la promotion sociale (au même titre que la performance individuelle), toute politique volontariste sur l'égalité professionnelle restera au stade de l'incantation.

- **Formation professionnelle**

Si le bilan de la formation professionnelle fait apparaître une baisse significative de toutes les formations continues dans les directions, cette baisse touche plus particulièrement les femmes au fil des années (-10% en 2 ans).

Le taux de féminisation des stagiaires en catégorie A est identique au taux de féminisation dans les ministères économique et financier (47%), par contre en catégorie C, il est à constater un différentiel important (taux de 57% de stagiaires pour un effectif représentant 67% du corps).

D'autres éléments développés dans ce bilan sont particulièrement significatifs, comme le taux de féminisation particulièrement important pour les recours aux services sociaux, tout comme la sur-représentation des femmes dans les accidents du travail.

Ces sujets rentrent pleinement pour **FO Finances** dans le constat alarmant sur les conditions de travail dans les services.

Plan d'action égalité professionnelle

Près d'un an après la signature par les fédérations syndicales et le Secrétariat Général du plan d'action, un point d'étape a été abordé au cours de ce groupe de travail.

Si l'implication des directions n'est pas toujours aussi volontariste que FO Finances pourrait le souhaiter, la démarche a dans son ensemble reçu un accueil favorable, même si de nombreux sujets demeurent en l'état en phase de consolidation ou même parfois d'ébauche.

Premier point acquis: la parution du bilan annuel sur l'égalité professionnelle (voir ci-dessus).

Les enquêtes qualitatives sur le déroulement de carrière de certaines populations sont en cours d'analyse. Si celle sur le parcours des administrateurs civils des promotions 1987, 1988, 1989 a été remise en séance, celle sur les agents de la promotion 1985 des concours C des filières fiscales et gestion publique de la DGFIP est en cours d'exploitation (552 agents consultés).

Cette année devrait être lancée une étude qualitative auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des agents des ministères économique et financier qui permettra d'identifier les effets de

la parentalité sur l'évolution de carrière. Cette étude sera confiée à un prestataire externe à partir du second semestre 2012.

Un des axes du plan a pour but de renforcer la présence des femmes dans les jurys de concours et d'examens professionnels. A ce jour, le taux de féminisation atteint 40% pour les jurys et 34% pour les présidences.

Dans le cadre de la formation professionnelle, il a été acté dans le plan d'action, le bénéfice de 7h supplémentaires d'autorisation d'absence, pour les parents ayant des enfants non encore scolarisés dans l'enseignement secondaire, pour préparer un concours ou examen professionnel.

Il apparaît que certaines directions n'ont toujours pas mis en place ce dispositif, la DGFIP a fait paraître une note au cœur de l'été qui semble ne pas avoir connu une grande communication interne (qui triple pourtant le surplus initial), enfin la Douane a restreint cette mesure aux seuls admissibles, ce que **FO Finances** a dénoncé.

FO Finances a dénoncé le fait que certaines directions confinent la formation sur la diversité et l'égalité professionnelle à de l'e-formation, ce qui n'est absolument pas à la hauteur des enjeux.

Certaines directions ont mis en place des chartes de gestion du temps (DG Trésor), d'autres ont commencé des travaux en concertation avec leurs représentants syndicaux (SG), à ce stade la DGFIP et la DGDDI n'ont pas ouvert de chantier sur le sujet.

Un point a été fait sur le nombre de berceaux réservés, suite aux engagements ministériels depuis 2010. Fin 2011, le nombre de places était de 447, et 35 supplémentaires étaient en cours de réservation pour l'année 2012.

D'autres sujets avaient déjà été débattus dans le cadre du premier point de l'ordre du jour (encadrement supérieur, promotions...).

Même si ce plan a vocation à être triennal, et même si de nombreux chantiers sont en cours, il apparaît parfois que l'élan impulsé par les ministres en 2009-2010 a connu un frein depuis quelques mois.

Comme **FO Finances** n'avait pas manqué de le souligner, l'obtention du label diversité semble parfois pour nos ministres un aboutissement alors qu'il n'est que le lancement d'une démarche sur le long terme sur la diversité en général et l'égalité professionnelle au travers de ce plan d'action.

Bilan de la cellule de prévention des discriminations

Pour la présentation de son deuxième exercice, la cellule de prévention des discriminations justifie encore une fois toute son utilité, même si elle n'a pas vocation à répondre à toute la problématique.

L'observatoire interne rend compte de sa connaissance auprès des personnels (70%), et avec une moyenne d'un appel tous les deux jours, son activité demeure toujours dense.

80% des appels ont pour origine le sentiment de discrimination ou d'harcèlement moral, même si ce dernier n'est pas dans le champ de compétence de la cellule.

S'il est constaté une homogénéisation dans l'origine des directions, le Secrétariat Général recense malgré tout 20% des appels, alors qu'il ne représente que 7% des effectifs des ministères économique et financier.

Autre fait marquant de l'activité 2011, la proportion d'agents de catégorie A et A+ qui appelle la cellule croit de façon significative(+7%).

Un nouveau critère discriminant apparaît très nettement dans ce bilan : l'âge. A l'heure où les effets du recul de l'âge de départ à la retraite se font de plus en plus présents dans les services, ce phénomène n'en est peut être qu'à ses prémices.

A ce stade quelques dossiers sont encore en cours de traitement, et pour certains ont déjà connu des recommandations formulées auprès des services RH des directions concernées.

Pour **FO Finances**, il est nécessaire que les représentants du personnel des directions concernées soient mieux informés des suites données par les services RH aux recommandations formulées par la cellule de prévention des discriminations.

La densité de l'ordre du jour n'aura pas permis d'aborder tous les autres aspects de la diversité, où de simplement les esquisser, comme le handicap ou la problématique des seniors. Pour FO Finances, il conviendra de les aborder dans un prochain groupe de travail, qui nous le revendiquons, devra se tenir dans un délai plus rapproché.