

Groupe de travail « Égalité professionnelle – Diversité »

16 Mai 2013

Dans le prolongement du groupe de travail du 19 avril, des bilans du plan d'action « Égalité professionnelle » et de l'activité de la cellule de prévention des discriminations ont été présentés aux fédérations syndicales.

Cette réunion a été présidée par le délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle, Monsieur Prince, en présence des référents Diversité de chaque direction générale.

Bilan du plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle

Signé par l'ensemble des fédérations syndicales le 8 avril 2011, le plan d'action en faveur de l'Égalité professionnelle arrive à son terme en fin d'année. Avant d'engager une nouvelle phase de négociations, un premier bilan a été présenté aux fédérations.

Depuis plus de deux ans, de nombreuses études ont été menées dans les ministères économiques et financiers (l'étude sur la parentalité est en cours de finalisation). Elles ont permis de dégager de nombreux aspects démontrant la persistance d'une inégalité professionnelle au sein des directions. Si celle-ci est avérée dans le déroulement de carrière, elle se prolonge sur bien d'autres domaines tels que l'accès à la formation professionnelle ou l'équilibre vie professionnelle-vie familiale.

Au travers des items qui ont été développés dans ce plan, le degré d'implication directionnelle est fort contrasté et parfois inversement proportionnel aux effectifs.

Si des efforts ont été faits sur le taux de féminisation des jurys, ce dont FO Finances se félicite, il ne nous a pas été démontré en quoi ce rééquilibrage a un impact sur le résultat des concours.

De même, si la loi du 12 mars 2012 impose un quota de femmes aux postes d'encadrement, cette obligation légale reste pour l'heure circonscrite aux nominations à très haute responsabilité directoriale (Directrice Générale, Sous Directrice) et laisse pendante la question pour l'accès à l'encadrement supérieur dans nos directions.

Quant à la problématique de l'accès aux promotions par Listes d'aptitude et/ou Tableau d'avancement, elle se doit, pour FO Finances, de trouver une réponse sans remettre en cause la souveraineté de la Commission Administrative Paritaire et plus généralement, en respectant le Statut Général de la Fonction Publique.

Une des marques les plus prononcées de l'inégalité dans le déroulement de carrière des agents est liée aux conséquences des interruptions de carrière (maternité, congé parental).

La communication parcellaire ou la non communication par les directions des données statistiques sur les entretiens au retour de ces congés de droit, reste une problématique.

L'argument avancé de difficultés de remontées d'informations par les directions à réseaux n'est pas recevable.

Dans le domaine de la formation, la persistance de nombreux stéréotypes dans les modules de formation, et parfois dans l'enseignement dispensé, est encore prégnante.

Un toilettage des modules de formation reste un des grands chantiers à venir et nécessitera des orientations volontaristes dans le prochain plan d'action.

Quelques directions ont élaboré des chartes de gestion du temps (DG Trésor, Secrétariat Général, INSEE). Il est prématuré d'en définir dès maintenant des conclusions, mais il apparaît opportun qu'une réflexion s'engage sur ce thème dans certaines directions où la problématique, par exemple, des heures de réunions et de leur durée, pose problème pour concilier vie familiale-vie professionnelle.

Au regard des réponses apportées par les référents Diversité des directions à nos nombreuses interrogations, il s'avère que l'implication de celles-ci est très inégale. Or sans implication au plus haut niveau de la hiérarchie directionnelle, tout plan d'action ministériel reste qu'un catalogue de bonnes intentions.

Cellule de prévention des discriminations

Après plus de trois années de mise en service, la notoriété de la cellule ne cesse de progresser parmi les agents : 4 sur 5 connaissent son existence selon l'observatoire interne.

De même, l'activité de la cellule connaît une activité croissante. Depuis 2009, c'est 420 dossiers qui ont été traités.

Au regard des effectifs des ministères, il est à noter que les agents originaires de l'administration centrale sont sur-représentés.

La répartition géographique est assez homogène avec 70% d'appels de province et 30% d'Île de France, pour un total de 40 départements.

Quant à la proportion hommes/femmes, elle est identique à celle des effectifs (45 –55%).

La cellule est saisie par toutes les tranches d'âge, avec une sur-représentation des agents de catégorie A. Il est à noter, pour la première fois en 2012, des A+ l'ont sollicitée.

Les cinq critères pour lesquels les agents la saisissent le plus sont : l'origine, l'âge, la santé, le handicap et les activités syndicales (l'ordre fluctuant selon les années).

Si 60% des dossiers sont réglés directement par la cellule et 12% classés sans suite après un premier contact, 30% ont nécessité un suivi avec les RH directionnels.

Pour la première fois, ce groupe de travail a eu connaissance de cas concrets (tout en restant naturellement anonymes) de suivi de dossiers.

Toutefois, à ce stade et de façon assez surprenante pour FO Finances, aucun cas de discrimination au sens de la loi, n'a été reconnue.

La pertinence de la cellule de prévention des discriminations n'a jamais fait de doute pour FO Finances. Elle complète tout un panel d'acteurs dans ce domaine, dont les organisations syndicales.

Elle est un soutien aux agents qui s'estiment victimes, mais sa notoriété peut parfois aussi servir de frein à certaines velléités discriminatoires.

Pour autant, après plus de trois années de fonctionnement, sa simple existence ne suffit pas à changer certains comportements dans un environnement de travail de plus en plus difficile.

Les suppressions d'emplois ininterrompues depuis plus de dix ans, ont détérioré les conditions de travail et ont cristallisé les tensions dans de nombreux services.

La politique de lutte contre les discriminations ne peut être déconnectée de ce contexte où la performance individuelle et le rendement ont pris le pas sur la qualité du service public rendu.