

# Egalité professionnelle Femmes / Hommes

## Top départ à la négociation d'un nouvel accord

Madame GRONNER, sous-directrice des politiques sociales du ministère, cheffe du service des ressources humaines a présidé, le 17 octobre le deuxième groupe de travail concernant l'accord de méthode sur la négociation d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux Ministères économiques et financiers.

Cet accord de méthode doit déboucher, début 2024, sur un projet d'accord qui sera soumis à la validation des organisations syndicales.

Le précédent plan sur le sujet qui couvrait la période 2020-2022 contenait 5 axes et près de 25 mesures. Cette fois-ci, l'administration a choisi de restreindre le nombre de thématiques et de se concentrer sur 3 thèmes :

### *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 ... 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 mais pourtant indissociable : l'égalité dans les parcours de promotion, point rajouté à la demande des organisations syndicales, dont **FO Finances**.

### *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.

### *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.

**Monsieur le Ministre 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.**



*chacun pour tous avec*

