

Groupe de travail « Diversité – Egalité professionnelle »

Un groupe de travail s'est réuni le 29 janvier, sous la présidence du Secrétaire Général Adjoint, pour débattre:

- du plan d'action pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes,
- et
- du plan de prévention contre les discriminations

Ces projets sont issus des débats ouverts lors de la création du Comité Consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle, présidé par Mme Lagarde et M. Woerth.

Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

Ce groupe de travail a été précédé de cinq réunions « informelles » entre les fédérations et le Délégué à la diversité.

FO Finances, avec l'ensemble des fédérations, a participé activement par ses observations et propositions à l'élaboration de ce projet.

Pour **FO Finances**, ce plan doit s'inscrire pleinement dans le respect des règles statutaires, et connaître une déclinaison par l'ouverture d'une concertation au niveau directionnel, pour une implication complète de l'ensemble des personnels.

Le Secrétaire Général Adjoint a confirmé la déclinaison directionnelle de ce plan en précisant qu'il devait « s'intégrer dans les processus de gestion ».

Ce plan d'action, qui couvre la période 2010-2012, a retenu 5 grands axes

1. Approfondir la connaissance de la situation des femmes

- Par l'élaboration d'un bilan annuel sur l'égalité professionnelle regroupant tous les éléments déjà parus dans d'autres rapports (bilan social, formation) mais enrichis d'autres données.
- Par des enquêtes ciblées
 - sur une population précise : il est envisagé d'examiner le déroulement de carrière d'une promotion de lauréats du concours C des filières fiscale et gestion publique recrutée au début des années 80.
 - sur les effets de la parentalité sur l'évolution de carrière.

2. Améliorer le déroulement de carrière

- Par le renforcement de la présence des femmes dans les jurys et l'amélioration de la formation des membres de ces instances
- Par l'équilibre pour la promotion au choix, entre le taux des femmes proposées (agents qui font acte de candidature) et le taux de femmes promues

Pour **FO Finances**, le projet de texte ne répond pas à la problématique majeure liée aux promotions. Le point central demeure les motivations pour lesquelles les agents ayant les conditions statutaires ne se présentent pas à une promotion au choix, mais aussi aux concours. Les règles de gestion directionnelles, et en particulier le problème de la mobilité, sont bien là au cœur du sujet !

- L'accès des femmes aux emplois supérieurs (sous-directeur en Administration Centrale et emplois au-delà du grade d'inspecteur principal dans les services déconcentrés)

FO Finances s'est opposée à la mise en place de quotas.

Pour avoir une quelconque chance de voir la situation actuellement assez catastrophique évoluer (entre 9 et 17% selon les directions), l'instauration d'un objectif chiffré paraît indispensable. Faut-il qu'il soit réalisable ! A ce jour, même si des progrès sont possibles, se pose inévitablement la problématique du « vivier de candidates ».

Même si les dernières promotions (en particulier d'IP dans les services déconcentrés) tend vers une meilleure parité, à ce jour nous avons un lourd héritage qui atténue la proportion des femmes dans les emplois d'encadrement supérieur.

Trois pistes sont envisagées, et à débattre au niveau directionnel :

- Un seuil plancher (pas moins de 30% de postes occupées par des femmes)
- Un taux annuel de progression à fixer
- Une fixation de cibles à atteindre (entre 40% et 50% pour chaque catégorie d'emplois)

Pour **FO Finances**, il faut non seulement fixer un objectif mesurable mais aussi réalisable d'ici 2012!

3. Mettre la formation davantage au service de la promotion des femmes

- En supprimant tous les stéréotypes dans le contenu des modules de formation
- En rendant la formation plus accessible : il est envisagé d'accorder aux parents d'un ou plusieurs jeunes enfants non encore scolarisés dans l'enseignement secondaire un crédit de 7h supplémentaires, pour préparer chaque concours interne et examen professionnel.
- En faisant une nouvelle enquête sur les exclus de la formation (l'enquête de 2004 a démontré la prédominance des femmes de catégorie C dans cette catégorie)

4. Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, prendre en compte la parentalité

- Eviter que les absences liées à la maternité et au congé d'adoption aient un impact négatif dans le déroulement de carrière :
 - Neutraliser ces périodes en particulier au moment de l'élaboration des objectifs lors de l'entretien professionnel.
- Améliorer les conditions du retour après un congé de maternité ou d'adoption :

- Proposer systématiquement un entretien pour informer l'agent de l'actualité de son service et prendre en compte ses besoins de formation éventuels.
- Adopter des chartes de gestion du temps dans chaque direction ou service :
 - Intégrer les éléments suivants : une programmation des réunions avec un délai de prévenance, la détermination d'une limite horaire pour la convocation et/ou la fin des réunions, un suivi régulier de son application.

Pour **FO Finances**, cette charte ne doit pas être un moyen de remettre en question les régimes de travail horaires élaborés lors de la mise en place de la RTT .

- Renforcer les offres de garde des jeunes enfants (réservations de berceaux dans les crèches)

Dans le contexte budgétaire de l'Action Sociale des ministères, sans engagement ministériel fort et chiffré, cette proposition, dont **FO Finances** prend acte, risque de rester un vœu!

5. Une politique de communication pour médiatiser ce plan d'action auprès de tous les agents

- Utilisation des supports ministériels (Echanges, Alize)
- Création d'un espace dédié sur tous les intranets
- Diffusion de ce plan au plus grand nombre

Le plan d'action sera à l'ordre du jour du prochain Comité Consultatif.

Pour FO Finances, le constat sur la situation actuelle est posé.

FO Finances aurait souhaité un plan certes plus ambitieux, toutefois celui-ci intègre des propositions qui doivent maintenant trouver une traduction concrète dans les services et directions.

Un point d'étape annuel est prévu pour évaluer la mise en œuvre de ces mesures

Les différentes instances de dialogue social (CTP, CHS, CNAS, CAP) doivent intégrer ce plan dans leurs débats.

Plan pour la prévention des discriminations

Le ministère s'est engagé dans une démarche pour obtenir le « label diversité ».

Dans ce processus, la première phase consiste à établir un diagnostic du management de la diversité dans les différentes directions.

La finalité est d'établir une cartographie des risques de discrimination directe et indirecte, d'identifier les acquis, et d'identifier les marges de progression concernant la promotion de la diversité.

C'est la Société VIGEO qui a été chargée de cette expertise, dont les conclusions ont été présentées aux fédérations à l'occasion d'un précédent groupe de travail.

Lors de cette séance, l'administration nous a présenté une synthèse de ses propres travaux avec ses premières préconisations, au travers de 5 chapitres

- Les recrutements externes
- La formation
- Le déroulement de carrière
- Les relations de travail et le dialogue social
- L'hygiène, la santé, la sécurité et le temps de travail.

Au sein de ceux ci, il a été évalué le risque de discriminations au travers du genre, de l'origine, de l'âge, de l'état de santé, du handicap, de l'orientation sexuelle, et de l'activité syndicale.

Si fort heureusement la discrimination n'est pas présente pour chaque famille de critères, il faut déplorer des risques plus ou moins élevés.

Certains sont identifiés et relayés depuis de nombreuses années par **FO Finances**, comme le déroulement de carrière des handicapés ou des personnes en arrêt de maladie prolongé, la formation des personnes en fin de carrière....

Plus surprenant, l'administration a reconnu que le travail de Vigéo lui a permis d'identifier des risques qu'elle ne soupçonnait pas, à titre d'exemple : les discriminations envers les militants syndicaux non permanents, tant en terme de déroulement de carrière, relations au travail que temps de travail.

FO Finances et ses syndicats alertent l'administration depuis de nombreuses années sur les difficultés rencontrées par nos collègues dans l'exercice de leurs mandats syndicaux. En cette période où le dialogue social se durcit et où les suppressions d'effectifs rendent de plus en plus tendues les relations de travail. Ce phénomène s'amplifie.

FO Finances a aussi voulu pointer les décisions de la Fonction Publique qui risquent de créer de la discrimination. Par exemple, la professionnalisation des épreuves à un recrutement externe ou la généralisation de l'entretien professionnel avec son corollaire la PFR (Prime de Fonctions et de résultats) sont source de discrimination à venir.

L'ébauche des préconisations qui a été présentée dans un document synthétique n'a pas, à ce stade, matière à répondre aux risques soulevées.

Si des études complémentaires peuvent être utiles pour affiner le diagnostic, elles ne peuvent en aucun cas constituer à elles seules une politique contre les discriminations.

FO Finances attend d'autres orientations que des études, statistiques et rappel des politiques déjà mises en œuvre, pour combattre les comportements discriminatoires vécus par les agents de nos ministères.

Le Conseil Consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle qui devrait se réunir dans ce premier trimestre 2010, reviendra sur ces deux dossiers. FO Finances réaffirmera à cette occasion ses exigences et revendications.