



EGALITE PROFESSIONNELLE

Sur un sujet qui touche particulièrement les agents, un groupe de travail ministériel réuni le 12 avril 2016, sous l'égide de Mme Braun-Lemaire, directrice des Ressources Humaines, et de M. Prince, référent Diversité aux Ministères, comportait un ordre du jour chargé qui, comme souvent, n'a été traité que partiellement.

Cette réunion s'est donc principalement consacrée à un point d'étape concernant le Plan d'Égalité Professionnelle 2015/2017 Hommes - Femmes au Ministère.

Pour mémoire, ce plan qui avait été minutieusement préparé durant de longs mois et avait été proposé à la signature des fédérations syndicales début 2015 dans le cadre d'un accord majoritaire, n'avait pas rencontré l'aval des deux fédérations majoritaires au Ministère. Ainsi, faute d'accord, des mesures importantes telles que l'augmentation du nombre de places en crèche à Bercy ou la mise en place d'une autorisation d'absence pour les agents dont la conjointe serait enceinte, n'ont pas été appliquées par l'administration.

Une des deux fédérations non signataires était présente à ce groupe de travail, réclamant l'application des mesures qu'elle avait refusé de signer.

Toujours pour mémoire, les fédérations UNSA et CFTC avaient signé ce plan dans l'intérêt des agents.

Voici les principaux points du plan qui ont fait l'objet d'échanges en vue d'améliorer ou d'accélérer leur application.

1/ ETUDE SUR LES DIFFERENCES DE REMUNERATION

Les différences de rémunération entre hommes et femmes s'expliquent principalement par la discontinuité fréquente des carrières féminines (temps partiel, congé parental...). Une étude va être conduite en partenariat avec la DGAFP pour identifier précisément les facteurs de disparité et prendre éventuellement des mesures en conséquence sur le prochain plan 2018-2020.

2/ IMPACT DE LA PARENTALITE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Il est avéré que la parentalité influe et freine les choix professionnels notamment des femmes en matière de promotion et de mobilité. L'INSEE a mené une étude en interne sur ses propres effectifs, toutefois trop faibles pour que les résultats puissent en être étendus au reste du Ministère.

L'UNSA et la CFTC ont demandé que l'ensemble des effectifs du Ministère fasse l'objet d'un tel suivi, non pas sous forme de photographie à l'instant T mais dans la durée, à intervalles réguliers pour qu'on puisse apprécier l'évolution des situations. Dans le cadre de l'observatoire interne semestriel, il suffirait de rajouter quelques questions sur cette thématique pour qu'on puisse mieux mesurer l'impact réel de la parentalité sur la carrière, et surtout pour que des mesures concrètes en découlent.

3/ ACCIDENTS DE TRAVAIL

On constate que les femmes sont statistiquement davantage exposées aux accidents de travail et de trajet que les hommes. Dans le cadre d'une prévention de ces accidents, une étude sera menée pour déterminer les facteurs et les causes de ces accidents.

A la DGDDI en particulier, dans la branche Surveillance, des problèmes notoires sont rencontrés en matière de gilets pare-balles féminins et de port de charge. La DGDDI travaille en ce moment sur l'amélioration de ces questions.

4/ IMPACT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE SUR LES CHOIX PROFESSIONNELS

Un tour de table des administrations représentées a permis aux fédérations syndicales de constater que sur ce sujet, on n'avance pas ou peu. Toucher aux règles de gestion actuellement en vigueur (ex : mobilité obligatoire à la DGFIP après une promotion de C en B, alors même que les fonctions sont parfois semblables !) semble poser aux administrations des problèmes tels qu'elles préfèrent ne pas s'y aventurer, ou le plus tard possible. On ne sent pas une volonté forte de faire progresser le sort de agents par ce biais-là. **C'est un sujet qui patine.** L'idée qu'une promotion doit nécessairement s'accompagner d'une mobilité semble ancrée dans la culture et dans la tradition. De toute évidence, cette obligation décourage des personnes au potentiel réel de progresser dans leur carrière, et l'administration se prive ainsi de valoriser ses propres compétences internes.

L'UNSA et la CFTC estiment cependant que, sans être toujours facile à mettre en œuvre, la modification des règles de gestion est possible pour le bien des agents. Bien que de taille et de volume d'effectifs différentes, les administrations financières devraient, pour une fois, mutualiser leurs bonnes pratiques, et s'inspirer de ce que font leurs voisines pour faciliter la vie des agents promus. Puisque certaines y arrivent, pourquoi pas les autres ?

5/ LE « TEMPS COMPRESSE »

Le plan d'action 2015 – 2017 prévoyait une mesure phare : pour réduire les impacts négatifs du temps partiel, mettre en place un système d'organisation du temps de travail permettant aux agents d'accomplir un temps plein sur 4,5 jours au lieu de 5.

Cette perspective a suscité un engouement et une véritable attente chez les personnels. Et cependant, là encore, nous constatons que rien n'avance, ou si peu. La DGFIP mène discrètement en Franche-Comté une soi-disant expérimentation dans des petits postes comptables, et nous sommes très loin de voir poindre des conclusions en vue d'une extension au plus grand nombre. L'administration se propose de commencer à réfléchir à une expérimentation en administration centrale.

Cette lenteur et cette frilosité vont à l'encontre des attentes fortes de personnels de **toutes les directions**, et notamment déconcentrées. Aujourd'hui 3500 personnes travaillent à 90% dans l'ensemble des administrations financières. Ce ne serait pas si compliqué de proposer à ces agents, à titre expérimental, de travailler quelques heures supplémentaires chaque jour afin d'atteindre un temps plein sans changer leur organisation hebdomadaire de travail !

On devine en filigrane que les administrations redoutent le succès de la mesure, l'appel d'air qui pourrait s'ensuivre, la déstabilisation supposée des unités de travail, et donc elles freinent fortement sur ce qui, selon l'UNSA et la CFTC, pourrait pourtant devenir une réelle avancée.

6/ AMELIORATION DE L'OFFRE DE GARDE DES JEUNES ENFANTS

Le CESU, attribué sous conditions de ressources, de déploiement récent sur l'ensemble du territoire, a tout de suite connu un vif succès : près de 3000 demandes ont été validées en 2015. L'aide financière peut atteindre un montant annuel de 400 euros par enfant. [L'UNSA et la CFTC donnent acte au Ministère d'un réel progrès dans ce domaine.](#)

7/ CHARTES DE GESTION DU TEMPS

Là encore, selon les directions la situation est disparate ; lenteur et réticences culturelles sont au programme. Des chartes limitant les réunions tardives ou limitant l'accès aux messageries professionnelles depuis l'extérieur sont en place au Budget, au Trésor, à l'INSEE et en administration centrale ; mais rien dans les grosses directions à réseau, mis à part à la Douane mais seulement en centrale. Nous sommes encore très loin du compte.

8/ LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES LIES AU SEXE

Les stéréotypes sont très insidieux, ancrés dans nos habitudes et font le plus souvent l'objet d'un déni ou d'une minoration de leur gravité. Un plan de communication a été déployé sous forme de conférences, d'articles, d'affiches, de dossiers en ligne. La communication doit se poursuivre et s'intensifier car sur l'ensemble du territoire, la sensibilisation à ce sujet est très disparate.

9/ LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT ET LES VIOLENCES SEXISTES AU TRAVAIL

Là encore, une vaste campagne de communication via divers vecteurs est en cours. Un guide DGAFP sur la question sera disponible à l'été.