



Un groupe de travail sur l'Égalité professionnelle Hommes/Femmes s'est tenu à Bercy le vendredi 15 juin, présidé par Mme ORANGE-LOUBOUTIN, secrétaire générale adjointe du Ministère en la présence du délégué à la Diversité, Fabrice THEVAUX. A l'ordre du jour, étaient inscrits l'examen de plusieurs bilans d'action, d'études comparatives avec la situation d'autres ministères, l'analyse des résultats d'un questionnaire soumis récemment à un échantillon d'agents des Finances. Cela préfigure l'élaboration du 3^{ème} plan d'action ministériel d'égalité Hommes/femmes, avec l'identification de la définition de plusieurs mesures.

Les fédérations CFTC et UNSA se sont félicitées de la tenue de ce groupe de travail sur un sujet qui n'a rien d'anodin et qui concerne tous les personnels de nos ministères.

Nos fédérations ont signalé l'importance pour elles de ce domaine et exigé un vrai cycle de négociation avec du grain à moudre !

C'est pourquoi, elles ont exprimé, à travers leur liminaire, leur demande que ces travaux ne constituent pas de la pure communication, exemptant l'administration de s'impliquer concrètement et activement. La CFTC et l'UNSA ont rappelé que pendant de nombreuses années, Bercy a été un ministère innovant et exemplaire au plan de l'action sociale et des questions sociétales au travail. Aujourd'hui, faute de budget et d'ambitions, Bercy est à la traîne de la DGAFP, obligeant les fédérations à des discussions et des groupes de travail peu conclusifs.

Le diagnostic sur les progrès à faire en matière d'égalité n'est pas univoque La situation est très disparate d'une direction à l'autre ainsi que d'une zone géographique à l'autre. Tous les services ne sont pas sensibilisés de manière égale sur ces problématiques.

Ainsi, certains services (le social...) sont surreprésentés par une population féminine et d'autres par une majorité d'agents masculins (informatique, surveillance douanière...). Dès l'entrée dans l'administration des Finances, il faut travailler sur l'attractivité des divers métiers pour tous, casser les images toutes faites spécialisant les activités par sexe. Il nous faut lutter contre les stéréotypes liés à l'activité professionnelle !

Le guide sur les violences sexistes en ligne sur Alizé a le mérite d'exister et d'être bien conçu, mais il est difficile d'accès pour les agents qui (dans le meilleur des cas) utilisent presque exclusivement leur intranet directionnel. L'information devrait être plus accessible, plus simple et ne pas relever du parcours du combattant informatique. **Les Fédérations CFTC et UNSA ont demandé de la simplicité et un peu moins de « clics » pour atteindre à cette information importante !**

Par ailleurs, diverses chartes promouvant des actions favorisant l'égalité F/H existent déjà dans les directions mais ne sont tout simplement pas appliquées. Les mettre en œuvre de manière volontariste constituerait un bon point de départ (exemple : les déclarations de bonnes intentions prévoyant des réunions ne se prolongeant pas au-delà de 17h30...).

Diverses mesures possibles ont été évoquées, susceptibles de figurer dans le futur plan d'action. Ces mesures pourraient concerner la formation, la lutte contre les stéréotypes, l'aménagement du temps de travail, la mobilité, des mesures de réduction des effets négatifs du temps partiel sur la carrière...

Une meilleure combinaison vie professionnelle – vie privée passe avant tout par des horaires de travail en adéquation avec les exigences et contraintes d'organisation de la vie familiale. **Les fédérations CFTC et UNSA sont favorables à la mise en place du temps compressé – sur la base du volontariat – et que cette mesure soit possible pour les temps partiels et les temps complets.**

Sur ce sujet, l'administration semble frileuse allant d'expérimentation en expérimentation sur un périmètre jusqu'à présent circonscrit à la seule administration centrale.

Nos fédérations CFTC et UNSA ont également demandé que les référents désignés localement dans les services sur les questions d'égalité professionnelle soient des vrais acteurs impliqués et ayant du goût pour ces sujets, non des agents à qui l'on confie ce mandat comme une mission annexe imposée de leur activité principale. Ce sujet doit être porté et vu comme un sujet majeur de nos directions !

Nous estimons enfin que pour s'emparer avec davantage d'efficacité des sujets d'égalité Hommes/Femmes, il est nécessaire de démontrer que ce plan et ces actions sont en faveur des Femmes mais également des Hommes. Ce n'est pas un combat entre les sexes que nous voulons, mais une égalité respectueuse de chacun et de chacune. Dans le cadre de cette « égalité pour toutes et tous », les fédérations CFTC et UNSA ont profité de la présence du délégué à la diversité pour réclamer un nouveau cycle de concertation et d'avancées sur la diversité et les luttes contre les discriminations.

A ce stade Bercy prévoit de formaliser un plan sur l'égalité professionnelle au plus tard en début d'année prochaine 2019, à l'issue d'un cycle de groupes de travail ayant débuté en 2017. Les fédérations syndicales seront amenées à se prononcer sur la validation du plan avant sa mise en œuvre.

Nos fédérations CFTC et UNSA sauront alors prendre leurs responsabilités, si elles estiment que le plan à l'élaboration duquel elles auront participé peut être bénéfique au plus grand nombre, et faire réellement progresser l'égalité entre agentes et agents du Ministère au bénéfice de toutes et tous.