



Plan ministériel en faveur
de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les
hommes!



Le 8 mars 2020 méritait mieux !

Le plan ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est la déclinaison de celui qui a été signé en 2018 pour l'ensemble de la Fonction publique.

Ce plan a été élaboré alors même que les deux précédents n'ont fait l'objet d'aucun bilan. Le principal problème, et non des moindres, réside dans l'absence de moyens, humains et financiers, dédiés à la mise en oeuvre des actions prévues.

Si l'on ne veut pas que chaque plan soit un « copié-collé » de ce qui s'est fait auparavant, il ne faut pas hésiter à avoir des idées novatrices même si cela revient à aller plus loin que la loi : rendre le congé paternité obligatoire, intégrer le temps de déplacement vers les lieux de gardes... Jusqu'à présent, les Ministères économiques et financiers ont su parfois faire preuve d'innovation ou être un peu en avance sur les politiques menées ailleurs mais force est de constater qu'aujourd'hui on en reste à des propositions minimalistes.

Par ailleurs, le plan ne mentionne jamais la mise en place d'indicateurs, d'objectifs, d'évaluation des actions, toutes les conditions sont réunies pour que cela reste un « accord de papier ». Pour une administration obsédée par les indicateurs, c'est étonnant qu'en matière d'égalité on n'en trouve aucun ! De la même façon aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect des actions. Or, on sait très bien qu'en matière d'égalité, l'absence de contrainte plombe la mise en oeuvre réelle.



Absence de moyens = Absence de volonté !

Mesure 1 : Accompagner la parentalité et les aidants familiaux

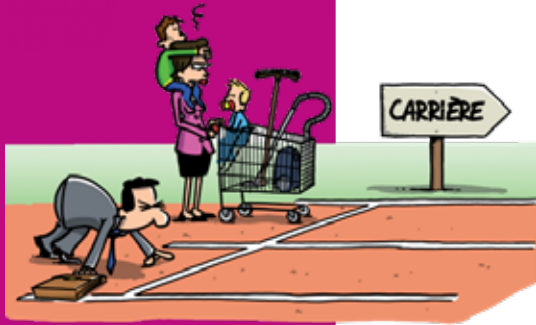
Pour **Solidaires Finances** il est indispensable de sensibiliser les hommes autant que les femmes sur les droits à la parentalité. Les femmes ne connaissent pas toujours leurs droits. Dans les actions prévues, les propos sont très génériques : comment sera sensibilisé l'encadrement ? Quels outils pour lutter contre l'auto-censure des pères dans le cadre du congé parental ?

Mesure 2 : Accompagner la maternité

Il est regrettable que ne figure pas dans les actions la lutte contre la surcharge de travail au retour du congé maternité : les femmes doivent effectivement retrouver leur poste sans surcharge de travail et sans avoir à rattraper le retard accumulé durant leur absence. Les agentes doivent avoir accès facilement aux médecins de prévention pour des entretiens spécifiques liés au retour du congé maternité.

Mesure 6 : Veiller au respect du temps de travail, des droits et garanties

S'il est prévu de veiller au respect des temps de travail, des chartes du temps... rien n'est envisagé pour aller à la racine du problème, à savoir que ce sont les femmes qui demandent très majoritairement à bénéficier de temps partiel principalement pour des raisons familiales, principalement liées à la parentalité.



Mesure 8 : Rééquilibrer les métiers trop genrés

Nous attendions également des mesures afin que les métiers dits féminisés soient fortement revalorisés et que la communication sur les métiers trop genrés ne soit pas limitée aux métiers dits masculins. De plus, beaucoup de mesures semblent ne concerner que l'encadrement supérieur (temps de travail, horaires atypiques, formations...). Pour Solidaires Finances il est impératif de sortir de l'égalité élitiste afin d'aboutir à une égalité à tous les niveaux.

Mesures 10, 11 et 12 : Garantir l'égalité salariale

C'est singulièrement sur cette question des écarts de rémunération qu'il est indispensable d'avoir des indicateurs partagés et qu'il faut prévoir des sanctions en cas de non-respect. La difficulté est à la fois de résorber les écarts actuels et de corriger les conséquences des politiques passées sur les rémunérations. L'absence de plan ministériel de qualification comme la limitation du nombre de participations à un concours à la DGFIP ne permettent pas de répondre à cette problématique.

L'action permettant d'introduire la dimension égalité professionnelle dans les travaux sur la gestion des seniors est d'une extrême importance : dans les services et plus particulièrement au moment des restructurations, les femmes seniors sont mises de côté dans l'élaboration des listes d'aptitude et/ou dans les recrutements. Hier nous étions trop jeunes et risquions d'avoir des enfants et donc des congés maternité, aujourd'hui nous sommes trop vieilles pour l'administration, la promotion s'avèrerait-elle un investissement peu rentable pour que nous soyons sorties des viviers dès 55ans ?

Mesure 13 : Règle de gestion

Cela n'est pas un scoop : la mobilité est un frein à la progression de carrière des femmes ! Les Lignes Directrices de Gestion, telles que mises en place aux MEF récemment, vont entretenir, voire aggraver, cet état de fait.

Mesures 15, 16 et 17 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Le guide de la DGAFP est un bon outil pour l'administration et les collègues qui reçoivent les témoignages. Il est insuffisant pour les victimes. Il manque des fiches procédures avec les différentes étapes à réaliser en fonction des cas avec des lettres/fiches types. Pour la victime, il ne sert à rien ou presque, il ne dit pas ce qu'il faut faire !

Il faut communiquer sur les démarches à réaliser par la victime (fiche de signalement, demande de protection fonctionnelle, plainte, demande d'enquête...), l'accompagner dans ses démarches et lui indiquer où trouver de l'aide (associations, avocat.e.s spécialisé.e.s...). Les victimes doivent également être informées des sanctions appliquées aux agresseurs.

Pour **Solidaires Finances**, la formation doit être obligatoire, en présentiel, et concerner tou.te.s les agent.e.s ! La sensibilisation doit être transverse et pas uniquement un sujet de communication à l'occasion du 8 mars et du 25 novembre !

Concernant le ou la référent.e sur ces sujets, il y a un grand flou sur le type de formation qu'il.elle pourrait recevoir et l'accompagnement dont il, elle pourrait bénéficier. Le risque est grand, sans référent.e convaincu.e de son rôle et de son utilité, de n'avoir qu'un acteur, qu'une actrice de papier qui ne ferait pas avancer les choses ! Ce dernier ou cette dernière doit également avoir les moyens et la possibilité d'aller sur le terrain et à la rencontre des agent.e.s.

Un comble : l'un des principaux canaux de remontées des informations est le CHSCT et le gouvernement a décidé de le supprimer !



Mesure 21 : Assurer un déploiement efficace de la politique d'égalité

Solidaires Finances s'inquiète de n'avoir aucune garantie sur la déclinaison de ce plan ministériel par les directions. Le risque est grand d'en voir certaines adapter à leur convenance les dispositions de ce plan.

C'est pourquoi, il est nécessaire que le maximum de choses soit précisé dans le plan ministériel afin que la politique d'égalité soit du même niveau dans chaque direction.

Injonctions contradictoires !

Pour finir, hasard du calendrier, l'adoption de ce plan a lieu au moment où l'égalité femmes hommes, en prend un sacré coup via la volonté de mise en place de la retraite à points et les premières mises en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique avec la mise en place des Lignes Directrices de Gestion qui renforcent les inégalités.

Edouard Philippe a déclaré le 11 décembre 2019 : « les femmes seront les grandes gagnantes de la réforme ».

Ceci est faux, car calculer le niveau de retraite sur l'ensemble de la carrière les pénalise automatiquement : congé maternité, temps partiel, carrières incomplètes amputeront la pension. Ce sont par ailleurs aussi les femmes qui ont des métiers avec des niveaux de salaire inférieurs. Les majorations prévues par le gouvernement ne compenseront nullement les carrières heurtées.

Aujourd'hui 60% des femmes ne sont plus dans l'emploi avant 62 ans et 40 % des femmes n'ont pas de carrière complète, ce qui signifie que les femmes subiront les plus grosses décotes sur des niveaux de pension déjà faibles.

Sans volonté politique et sans moyens, ce plan ne permettra pas d'améliorer sérieusement la condition des femmes ni de résorber les inégalités.

On ne peut que constater l'injonction contradictoire entre la communication gouvernementale sur l'égalité femmes hommes, « grande cause nationale » au travers de ces différents plans et la réalité de la prise en compte de cette discrimination réelle et concrète.

Sans obligation de résultat, ce plan comme les autres avant lui, n'a que peu d'intérêt et ne fera pas progresser la cause féminine.

*C'est pourquoi **Solidaires Finances** ne signera pas cet accord.*

Mais au-delà de l'événementiel et de l'effet d'annonce purement bercyen, Solidaires Finances continuera à participer aux réflexions nécessaires à l'avancée des droits des femmes à l'égalité.

