

EGALITE PROFESSIONNELLE : PLAN 2019- 2021

Une série de groupes de travail s'est achevée le 14 juin dernier, sur le thème du prochain plan d'égalité Femmes-Hommes à Bercy, sous l'égide du Secrétariat Général de nos ministères.

Pour mémoire, le premier accord signé, sur ce thème désormais classique, entre l'administration et les fédérations syndicales ministérielles avait eu lieu en 2011. S'en est suivie une série de plans pluriannuels : dont le plan 2015-2017 qui, malheureusement, n'avait pas été signé, par principe, par certaines organisations syndicales contestataires, malgré certaines mesures porteuses d'avancées intéressantes pour les agents et agentes et qui n'avaient dès lors pas pu s'appliquer.

Ainsi, toutes ces bonnes intentions et préconisations se sont plus ou moins effilochées dans le temps, faute peut-être d'être suffisamment contraignantes pour les directions du Ministère.

Certes, tout le monde est d'accord sur les constats d'inégalités ou d'anomalies plus ou moins criantes, mais lorsqu'il s'agit d'y remédier concrètement, la CFTC FINANCES regrette que l'on ne trouve plus le sujet aussi prioritaire que cela.

En novembre 2018, un accord est intervenu au niveau Fonction Publique prévoyant expressément l'inscription d'actions d'égalité professionnelle dans la politique RH de chaque ministère, Bercy a donc, comme tout le monde, dû remettre son ouvrage sur le métier.

Le document de cadrage du 3^{ème} plan ministériel (2019-2021) sur l'égalité professionnelle n'est pas formellement novateur dans ses grandes lignes. Beaucoup des items sont purement et simplement repris du plan précédent : preuve, s'il en était besoin, que l'on piétine un peu et que le chemin à parcourir reste long.

Ce plan s'articule autour de cinq grands axes.

Axe 1 : mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

Axe 2 : lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers

Axe 3 : garantir l'égalité salariale et l'égalité des chances dans les parcours professionnels

Axe 4 : prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Axe 5 : améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

La CFTC FINANCES, ainsi que les autres fédérations syndicales, ont donc travaillé conjointement avec le Secrétariat Général du ministère et ses représentants chargés de la diversité, sur la formulation des 25 mesures couvertes par ces cinq axes. Parce que les mots ont un sens, chacun s'est attaché à laisser le moins de choses possible au hasard ou à l'interprétation. A titre d'exemple, partout où cela était possible, le mot « chance » a été retiré du texte d'origine, pour le remplacer par « droit ». Ce n'est pas anodin.

.../...

Notons que, bien qu'intéressé au sujet, Bercy n'est pas complètement un fer de lance : à preuve, le ministère a dû payer récemment une amende de 1 710 000 euros pour n'avoir pas été en mesure d'offrir à des femmes 19 postes de haut encadrement, contre les directives de la loi Sauvadet.

Au-delà des questionnements classiques, sur la difficulté de concilier tous les temps de vie notamment pour les femmes, sans y être lésées financièrement, fonctionnellement ou par usure, on sent à travers ce nouveau texte qu'émergent des problématiques encore peu explorées :

- l'accompagnement des aidants familiaux au sens large (dans le cas de parent âgé ou de membre de la famille en situation de handicap) ;
- la difficulté, voulue ou subie, des pères à exercer leurs droits en matière de parentalité ;
- l'intégration, dans les schémas traditionnels, des couples de même sexe ;
- les pesanteurs de la culture du présentisme au travail – le culte des horaires longs et les hésitations du télétravail à se mettre en place ;
- la remise en question du principe du temps partiel, tout à la fois aidant et aliénant ;
- la lutte complexe contre les stéréotypes persistants en matière de métiers genrés (que l'on appelle aussi « ségrégation horizontale ») ;
- les nouvelles attentes des agents en matière de services de « conciergerie » proposés par l'administration pour facilitation de la vie quotidienne ;
- l'objectivation d'une violence sexiste diffuse et souvent dissimulée sous des dehors de banalisation plus ou moins bienveillante.

Enoncer les choses, en discuter, écouter les témoignages, les expériences et les ressentis, prendre tout cela en considération dans l'écriture des orientations souhaitables, tout cela relève déjà d'une prise de conscience donc d'une démarche positive.

Mettre en place de nouveaux droits, une nouvelle organisation du travail, de nouveaux types d'autorisations d'absence adaptées à diverses circonstances de la vie privée, c'est forcément un progrès. Les faire connaître aux potentiels bénéficiaires, c'est encore mieux.

Pour cette raison, la CFTC FINANCES prend toute sa part dans ce cycle d'élaboration du plan 2019-2021, qui devrait être finalisé cet automne pour déclinaison postérieure dans les différentes directions du Ministère. Les syndicats CFTC de chacune de ces directions auront à cœur de veiller tout particulièrement au respect du texte ministériel et à sa mise en œuvre la plus concrète possible.