



Égalité femmes/hommes et diversité

Compte-rendu du groupe de travail
ministériel du 20 janvier 2010

Égalité femmes/hommes

Le statut général des fonctionnaires impose le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

La fédération des finances CGT porte cette exigence depuis de nombreuses années.

Ainsi, nous avons demandé dès le CTPM du mois de décembre 2007 la mise en place d'un groupe de travail « égalité ». Nous avons réitéré cette demande par lettre en octobre 2008.

C'est pourquoi, nous avons pris acte de la mise en place du comité consultatif pour la diversité et l'égalité en février 2009. Nous avons donc participé aux travaux du groupe de travail « égalité diversité » du CTPM du 05/05/2009 et aux groupes de travail « informels » sur l'égalité entre femmes et hommes qui ont suivi.

Lors du groupe de travail du CTPM du 29/01/2010, le secrétariat général de Bercy a rendu compte des différents travaux et a proposé « un plan d'action 2010-2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » pour les deux ministères de Bercy.

De nombreuses revendications portées et défendues par les représentants des personnels CGT ont été reprises dans le document proposé :

- **nécessité d'approfondir la connaissance de la situation professionnelle des femmes dans**

- **nos ministères.**

1. En élaborant un Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes (RSC) pour les personnels titulaires et non titulaires.

2. En conduisant des enquêtes ciblées pour mieux connaître l'évolution des parcours professionnels (ex: suivi d'une cohorte de lauréats cadre C entrés dans les années 80), en faisant également une enquête sur l'influence des charges familiales sur la vie professionnelle.

- **Améliorer le déroulement de carrière.**

1. En informant systématiquement les agents sur les conséquences des choix faits en matière de temps de travail, temps partiel, congé parental... (conséquences sur les rémunérations, déroulement de carrière, droits à pension etc...).

2. En renforçant la présence des femmes dans les jurys et leur présidence.

3. En assurant l'équilibre pour les promotions au choix entre le taux de femmes proposées et le taux de femmes promues.

4. En favorisant l'accès des femmes aux emplois supérieurs. On constate aujourd'hui que plus le niveau hiérarchique est élevé et plus la place des femmes est faible, c'est ce que l'on appelle le « plafond de verre ». L'objectif de progression devra être chiffré.

- **Mettre la formation au service de la promotion des femmes.**

1. Éviter tous stéréotypes dans les modules de formation.

2. Rendre la formation plus accessible (ex: un crédit supplémentaire de 7h00 de préparation par concours serait proposé aux agents ayant des charges de famille).

3. Actualiser l'information sur les agents exclus des actions de formation.

● **Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale « la parentalité ».**

1. Aucune absence liée à la maternité et au congé d'adoption ne devra être pénalisante.

2. En améliorant les conditions du retour des agents après un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental. Un dispositif d'accueil sera mis en place pour informations et formation.

3. En adoptant des chartes du temps.

4. En renforçant les offres de garde des jeunes enfants (berceaux en crèche).

● **Mener une communication active sur les enjeux liés à l'égalité.**

1. Alize, Echanges, intranet directionnel.

2. action de proximité.

3. campagne spécifique.

● **Suivi du plan.**

Ce plan s'imposera aux directions nationales et territoriales, il servira de grille de référence pour les CTP, CHS, CNAS, CAP

Ce plan fera l'objet de points d'étape réguliers, avec présentation d'un bilan de mise en œuvre aux partenaires sociaux au moins une fois par an.

La fédération des finances CGT a pris acte de ce premier plan qui va dans le bon sens mais considère qu'il doit être encore plus ambitieux notamment :

● En proposant une annexe budgétaire traduisant et budgétisant les engagements ministériels et directionnels, pris dans ce document.

● En menant une politique sociale de la petite enfance digne de ce nom afin de répondre aux besoins des agents. Aujourd'hui moins de 3% des demandes en crèche sont satisfaites.

● En répondant au phénomène « de la dépendance » par l'octroi de droits nouveaux (prenant la forme de jours d'autorisations d'absence octroyés aux agents ayant des parents dépendants). En effet aujourd'hui ce sont essentiellement les femmes/filles qui s'occupent de leurs parents (près de 70%).

Diversité

Le Ministère de l'Économie de l'Industrie et de l'Emploi, le Ministère du Budget des Comptes Publics et de la Fonction Publique ont engagé une démarche pour obtenir le « *label diversité* » AFNOR dans le cadre de leur action relative à l'égalité professionnelle et à la diversité.

Un premier groupe de travail sur le thème « *diversité* » s'est tenu le 02/12/2009.

La fédération des finances CGT avait déjà dénoncé un bon nombre d'insuffisances dans les travaux restitués.

<http://www.finances.cgt.fr/spip.php?article1040>

En fin de séance de ce nouveau Groupe de Travail le secrétariat général de Bercy a proposé une nouvelle version plus lisible permettant de distinguer le diagnostic, des préconisations, mais ce docu-

ment ne répond toujours pas à la nécessaire enquête complémentaire qui :

● prendrait en compte l'audition des « *acteurs oubliés* » dans le rapport (action sociale, hygiène et sécurité, non titulaires...).

● compulserait la somme documentaire des CAP.

● croiserait l'expertise des fédérations syndicales et de leurs syndicats.

Dans ces conditions la fédération des Finances CGT ne peut qu'être qu'extrêmement dubitative quant à la réelle volonté de Bercy de voir avancer ce dossier qui semble n'être subordonné qu'au calendrier du label « *diversité* ». Elle mettra tout en œuvre pour faire respecter la loi qui impose aujourd'hui aux employeurs des obligations précises de négociation et consultation en matière de lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité.

Dernières informations confédérales

Le Comité pour la mesure et l'évaluation de la diversité et des discriminations (Comedd) vient de rendre public son rapport.

Il recommande d'introduire le lieu et la nationalité à la naissance dans les fichiers de gestion (administratif ou d'entreprise), ainsi que ceux des parents, tant dans le recensement de la population que dans ces fichiers de gestion.

La CGT refuse que chacune et chacun soit défini par l'origine de ses parents.

La CGT demande que le dispositif statistique de suivi des discriminations garantisse la protection des personnes et la non-stigmatisation des groupes qu'il définit. L'actualité montre les risques majeurs de stigmatisation des populations, surtout immigrées et issues de l'immigration. L'absence de recommandations protectrices est très préoccupante.

La CGT revendique une action volontariste et immédiate de lutte contre toutes les discriminations :

- la fin de l'impunité des discriminateurs trop souvent dégagés de leurs responsabilités par les tribunaux ;
- renforcement des moyens mis à disposition de la Halde ;
- dans le cadre des accords nationaux d'entreprise, le renforcement des pouvoirs des délégués du personnel au travers d'accords propres à chaque entreprise, pour la mise au jour des processus discriminatoires et la mise en place conjointe de solutions pratiques les évitant.

Montreuil, le 29 janvier 2010.