

## **Egalité : aidons le ministère à concrétiser ses bonnes intentions.**

Le vendredi 15 juin se tenait un groupe de travail ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Fédération des finances CGT a rappelé ce que nous voulons et que l'on devrait retrouver derrière les axes présentés par le ministère :

- le détail des moyens budgétaires spécifiques dégagés pour le financement des mesures ministérielles.
- prévoir dès le départ la déclinaison impérative au niveau directionnel.
- des données genrées à tous les niveaux dans toutes les instances (comités techniques, commissions administratives paritaires, comité hygiène et sécurité...).
- une prise en compte des difficultés particulières des femmes en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail en s'appuyant notamment sur le document unique.
- la réalisation d'une étude portant sur les non-titulaires ciblée sur les questions de rémunération/promotion (étude qui avait été actée dans les concertations en 2015).
- la reprise de la mesure 8 de l'accord Fonction Publique de 2013 que la CGT a signé : « *Chaque direction engagera une réflexion sur les raisons qui peuvent limiter les promotions ou les avancements des femmes. Il conviendra en particulier de veiller à ce que l'obligation de mobilité géographique lors d'un avancement ou d'une promotion soit strictement justifiée par les caractéristiques de la carrière ou du corps ou cadre d'emploi concerné.* »
- la mise en place d'un droit réel d'accès à la formation initiale et continue.
- rendre cohérent les calendriers de formations professionnelles avec les calendriers scolaires et travailler sur les différents modes de garde des enfants et leurs activités périscolaires.
- l'offre systématique d'un entretien au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un temps partiel, d'une mise à disposition, accompagnée, si l'agente le souhaite, d'un représentant syndical.
- des mesures concrètes pour articuler vie privée et vie professionnelle et ainsi lutter contre les ralentissements de carrière.
- un stage obligatoire pour toutes et tous sur les discriminations sexistes et sexuelles et les violences faites aux femmes ainsi qu'une protection réelle des victimes.
- un véritable nouveau financement pour chaque nouvelle prestation.
- Que le plan d'action serve de grille dans une démarche intégrée de référence.

L'objectif de réduire les inégalités de rémunérations et pour nous primordial, une première étape est d'objectiver ces inégalités, le ministère a enclenché cette démarche il y a plusieurs années maintenant et à l'époque la CGT avait signé l'accord au ministère.

Cependant, quand il s'agit de prendre des mesures concrètes pour remédier aux inégalités mesurées, nous rencontrons un blocage de la part du ministère.

Or, il existe des emplois, des filières à prédominances féminines sous-rémunérés par rapport à la valeur du travail, il faut donc agir pour respecter la règle : à travail de valeur égale, rémunération égale.

Par exemple les enquêtrices de l'insée sont en lutte en ce moment pour leur pouvoir d'achat sous la forme de point d'indices supplémentaires, d'une prime, de la prise en compte réelle de leur frais de déplacement etc... En effet, 85% des enquêtrices sont...des enquêtrices payées à peine plus que le Smic avec des contrats souvent à temps incomplet.

La CGT a interpellé à plusieurs reprises le ministère qui a l'occasion de résoudre pour une catégorie d'agentes du ministère une inégalité de rémunération, la CGT a demandé au ministère de se saisir de cette occasion pour nous démontrer son attachement réel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même nous savons depuis 2010 et l'étude d'une cohorte de collègues cadre C de finances publiques que les agentes sont discriminées dans leur carrière, la CGT a une nouvelle fois demandé au ministère quelles mesures correctrices étaient prévues pour y remédier que ce soit en terme budgétaire et réglementaire.

Le ministère nous a affirmé que l'obtention récente du label égalité représentait le début d'une nouvelle séquence sur cette question et qu'il est décidé à avancer. Il souhaite mettre en place une politique d'égalité pour tous les agents, quelque soit leur grade et leur lieu d'affectation.

Le ministère nous a présenté 5 axes qui pourraient structurer un futur plan :

- Concilier vie professionnelle et vie privée (télétravail, gestion du temps, droit à la déconnexion, appui aux aidants, parentalité).

Pour la CGT le télétravail ne doit pas être ciblé sur une catégorie de personnel sous peine de créer de nouvelles inégalités, nous sommes pour une négociation sur le télétravail en tant que tel afin d'améliorer le dispositif mis en place à minima au ministère.

Nous voulons également pour l'appui aux aidants la mise en place de droits nouveaux pour répondre aux besoins des collègues.

- Favoriser l'égalité salariale, le déroulement de la carrière et la mobilité (mesurer les écarts de rémunérations, l'impact du temps partiel sur la carrière, accompagner l'accès aux postes à responsabilité, travailler avec les directions générales sur l'obligation de mobilité géographique suite à promotion).

Pour la CGT, mesurer les inégalités c'est important, mais il faut aussi des décisions concrètes de prévention, de correction, de réparation pour les inégalités déjà mesurées comme celles frappant la carrière des cadre C.

Sur la mobilité, nous demandons la mise en œuvre de la mesure 8 du protocole de 2013 que nous avons signé ; cela concerne les règles de gestions, cela doit donc se discuter au niveau directionnel.

- Favoriser la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre (déconstruction des stéréotypes, attractivité des métiers, impliquer davantage des managers recruteurs).

Pour la CGT, la déconstruction des stéréotypes c'est aussi prendre des mesures concrètes par exemple concernant les risques spécifiques niés pour les métiers à prédominance féminine, ainsi des risques chimiques pour les personnels d'entretien par exemple.

L'attractivité des métiers c'est aussi revaloriser les métiers à prédominance féminine, comme celui d'enquêteur et enquêtrice de l'insée, la CGT a souligné que sur ce dossier, la balle est dans le camp du ministère.

- Renforcer la gouvernance pour favoriser le déploiement de la politique égalité (professionnalisation des acteurs, rôle et position des référents, des managers, action de communication, évaluation du dispositif)

La CGT se félicite de la mise en avant par le ministère des différents acteurs, et singulièrement des délégations à l'action sociale dont l'importance pour l'égalité a été rappelé par le ministère.

Pour la CGT cet axe conditionne la mise en œuvre réelle dans les réseaux des mesures concrètes, or les pistes évoquées nous paraissent répondre insuffisamment à cet écueil que nous rencontrons depuis des années.

- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (réflexion sur le fonctionnement de la cellule de prévention des discriminations, protection de la victime, formations)

La CGT a rappelé la nécessité de prendre en compte les violences hors travail, et a posé la problématique de la sanction de l'auteur et de la publicité de cette sanction à l'image des sanctions pour malversation financière.

Le temps est venu pour le ministère de passer aux mesures concrètes pour l'égalité : mettons lui collectivement la pression !

Montreuil le 15 juin 2018

**Fédération des finances CGT**  
**263, rue de Paris**  
**Case 540**  
**93514 MONTREUIL CEDEX**  
▶ Tél : 01 55 82 76 66  
▶ Fax : 01 55 82 76 69  
▶ Courriel : [contact@cgtfinances.fr](mailto:contact@cgtfinances.fr)