



# Prévention des discriminations et égalité professionnelle hommes-femmes :

## Vers des progrès concrets ?

Paris, le 4 décembre 2009

### **HISTORIQUE DE LA DEMARCHE EN COURS**

Tout a commencé avec la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique le 2 décembre 2008, suivie de la création du « Comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle » pour les deux ministères de Bercy en février 2009.

C'est ce comité qui validera notamment ce qui sera décidé en groupe de travail ministériel.

Lors du premier groupe de travail ministériel du 5 mai 2009, les objectifs, le calendrier et la méthode de travail ont été tracés. (Voir compte rendu du GT sur le site).

A la demande de Solidaires aux Finances, des groupes de travail informels sur la question de l'égalité professionnelle se sont tenus (quatre à ce jour). Ce sujet nécessite en effet des discussions approfondies et une réflexion, qui n'est, il faut bien se le dire, qu'en cours d'élaboration tant du côté syndical que de celui de l'administration.

L'administration affiche une politique volontariste sur la question : élaboration d'un rapport annuel sur l'égalité professionnelle, mise en place d'un plan d'action qui a vocation à être décliné dans chaque direction.

Même chose sur le sujet des discriminations, puisque l'administration veut obtenir un « label diversité » qui sera délivré par une autorité de certification. Pour se faire, elle a d'ores et déjà mis en place une cellule de prévention des discriminations en novembre dernier, cellule qui a fait l'objet d'une présentation aux fédérations. Le cabinet d'audit Vigéo a été par ailleurs chargé d'établir un état des lieux de la question des discriminations.

Le 2 décembre dernier s'est tenu un GT ministériel limité à la présentation du résultat de l'audit fait par Vigéo (cabinet d'audit privé), la partie validation des travaux sur le plan d'action n'a pu être abordée faute de temps.

**Ceci étant précisé, voici un point particulier sur ces travaux et le rappel de nos revendications.**

### **NOTRE APPROCHE, NOS REVENDICATIONS**

Dès le départ, Solidaires aux finances a affirmé la nécessité d'une déclinaison directionnelle de ces mesures entreprises, sinon la totalité de l'exercice ne serait qu'un affichage de bon ton ne servant que la communication des Ministères ! Solidaires aux Finances constate une volonté de dialogue dans les groupes de travail informels au niveau ministériel et notre souci est de voir à l'heure de l'application concrète des mesures en faveur des agents, cette même ouverture et prise en charge des sujets dans chaque Direction et en concertation avec les organisations syndicales. Il suffit de lire les mesures du plan d'action : elles n'auront de sens qu'après que les Directions en fassent une réelle déclinaison en tenant compte de leurs particularités, de leurs règles de gestion propres.

Le document préparatoire au GT du 2 décembre l'évoque : « *Une fois mené à son terme au niveau ministériel, le dialogue social devrait donc trouver des prolongements dont les modalités sont à définir au niveau directionnel.* »

**Pour Solidaires aux Finances, ce « devrait » est insuffisant, le dialogue social doit trouver son prolongement au niveau directionnel ! Seules les directions peuvent mettre en œuvre des déclinaisons concrètes !**

D'autre part, Solidaires aux Finances, réaffirme son attachement à ce que des mesures concrètes bénéficient au plus grand nombre d'agents, et c'est dans cet esprit que nous avons marqué dès le départ notre attachement à la notion de parentalité : les mesures facilitant la prise en charge d'une vie familiale doivent pouvoir bénéficier aux hommes et aux femmes, même si de fait, ces mesures bénéficieront pour l'heure aux femmes car elles sont encore largement majoritaires à prendre en charge les tâches familiales au sens large du terme. Il faudra l'expliquer, le faire comprendre en luttant largement contre toutes les formes de stéréotypes, ce qui passe forcément par une campagne d'information à destination de

l'ensemble des agents.

Il faut aussi clairement dire que l'action sociale (dont les budgets sont en baisse) est largement insuffisante, ce qui relativise de fait, toute politique en faveur des femmes ou des parents dans notre administration : des services publics de la petite enfance, de logement, des mesures d'accompagnement à la garde de parents âgés ou dépendants ou d'enfants invalides constitueraient des réelles avancées pour que les femmes ou les parents isolés puissent postuler à des grades supérieurs ! Et ce n'est pas parce que ce discours contredit la politique générale sur le sujet, que Solidaires aux Finances ne doit pas l'affirmer haut et fort !

**Ce ne sont pas des mesures donnant l'illusion de plus de souplesse ou d'adaptation (mobilité, e-formations, télétravail, ou règles de gestion dérogatoires sous couvert de performance et de mérite...), que Solidaires aux Finances et Solidaires Fonction Publique combattent par ailleurs, qui pourront créer une réelle chance d'égalité professionnelle.**

Le statut des fonctionnaires doit être défendu et il constitue le fondement des droits des fonctionnaires. Il permet l'exercice des missions de service public, même si à lui seul il ne suffit pas à garantir l'absence de discrimination ou une égalité professionnelle réelle.

### **Éléments complémentaires suite au Groupe de travail du 2 décembre 2009**

**Sur notre déclaration liminaire :** L'administration s'est voulue « rassurante » en disant qu'elle s'engageait dans une action durable, et non dans une opération de communication. Le secrétaire général adjoint des ministères a déclaré qu'il était évident que ces travaux se prolongeront dans les Directions, et qu'il était conscient qu'on n'en était qu'au début du processus. Solidaires aux Finances prend note et saura rappeler ces engagements à l'administration !!

#### **Sur l'audit de Vigéo sur la cartographie des risques en matière de discriminations :**

Le résultat comporte certains éléments intéressants : reconnaissance du concours comme garant contre les discriminations, pointage de certains sujets tabou ou non traités où tout reste à faire : la question des discriminations relatif à l'état de santé, le non suivi de l'insertion des handicapés recrutés, le problème des discriminations sur l'orientation sexuelle complètement ignoré. Mais, et il ne faut pas s'en étonner (c'est un cabinet d'audit privé !), l'exercice comporte en lui-même ses limites :

- emploi d'un vocabulaire du « privé » avec tout ce qu'il comporte de glissement vers des systèmes de gestion libéraux à la performance : on parle de « managers » et pas d'encadrement, on parle « d'employabilité » des seniors, d'évaluation des compétences...
- et puis cette cartographie des risques mêle souvent constat et satisfecit : dès lors que l'administration a identifié un « risque », et a, ne serait ce que fait une note à ses services, Vigéo considère que c'est un « point fort » !! (la situation des femmes dans l'encadrement supérieur est ainsi classée dans les points forts, au regard de l'existence même de ce groupe de travail, alors que rien n'a été décidé, ni évidemment mis en œuvre !)

Au vu de toutes ces limites, et des critiques exprimées, l'administration s'est engagée à fournir un document qui reprendra les constats de Vigéo en y incluant l'approche des organisations syndicales... affaire à suivre là aussi !!

**La lutte contre toutes les formes de discrimination et pour l'égalité professionnelle appelle des mesures concrètes, comprises par l'ensemble des agents et déclinées au niveau directionnel.**

**Cette lutte doit susciter de nouveaux réflexes dans nos pratiques syndicales de tous les jours (CAP, défense des agents, CTP, etc..).**

**C'est en ce sens que Solidaires aux Finances prolongera ce travail qui ne fait que commencer.**