



Compte rendu du GT « égalité professionnelle » du 17 avril 2019

Le 8 avril 2011, les ministères économiques et financiers (MEF) et les organisations syndicales signaient le premier accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un plan d'actions a été mis en œuvre pour la période (2015-2017).

Le GT du 17 avril visait à **examiner le projet de plan couvrant la période 2019-2021** (3^{ème} plan ministériel). Ce projet soumis à l'examen des organisations syndicales s'articule autour de cinq axes :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle,
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers,
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité des chances dans les parcours professionnels,
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique d'égalité.

Cette réunion était présidée par Mme Orange-Louboutin, Secrétaire générale adjointe des MEF. L'ensemble des Directions était également représenté.

Toutes les organisations syndicales étaient présentes. L'union UNSA-CGC était représentée par Romain Guillonnet, Françoise Dupont, Daniel Huon.

Il a été fait lecture d'une déclaration liminaire qui figure **en annexe**.

En introduction, la Présidente indique qu'il s'agit d'un projet **portant sur 25 mesures** qui devra se traduire par des actions concrètes. L'ensemble des Directions est impliqué et des indicateurs devront être mis en place.

Plusieurs organisations syndicales notent que les MEF doivent verser une pénalité pour non-respect des dispositions de la loi Sauvadet d'un montant de 1 710 000 euros. Ainsi aux MEF, il manquait 19 femmes au titre des primo-nominations sur les emplois de direction

d'administration centrale de l'Etat pour atteindre l'objectif légal fixé à 40%.

L'ensemble des organisations syndicales déplore la méthode qui consiste à présenter directement un projet sans aucune concertation préalable, sans indicateurs, sans budget.

L'administration indique qu'il s'agit d'un projet et qu'un calendrier sera mis en place, ainsi que des indicateurs permettant d'assurer le suivi du plan. Enfin, l'aspect budget ne constitue pas le point d'entrée pour examiner cette question ; le dispositif est complexe à chiffrer et certaines mesures notamment d'information n'ont pas un impact financier significatif.

Le projet de plan est ensuite soumis à l'examen des OS.

L'axe 1, vise à mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle et comporte neuf mesures listées ci-dessous :

- **Informers les parents sur leurs droits.** Un effort particulier doit être fait à l'intention des hommes afin de les encourager à solliciter davantage leurs droits.
- **Accompagner la maternité.**
- **Accompagner les parents à la recherche d'un dispositif de garde ou d'aides aux devoirs pour leurs enfants.**
- **Faciliter les aménagements horaires pour répondre aux contraintes familiales** (ex : pour s'occuper d'un proche malade ou en perte d'autonomie).
- **Accompagner davantage les parents d'enfants handicapés mineurs et majeurs et les familles monoparentales.**
- **Lutter contre la culture du présentisme¹.**
- **Intégrer dans l'entretien professionnel un temps d'échange avec le responsable hiérarchique consacré à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**
- **Développer le télétravail et les nouvelles modalités d'organisation du travail.**
- **Développer les offres de service de conciergerie.**

Si pour l'union UNSA/CFE-CGC le projet de plan va plutôt dans le bon sens, il appelle de notre part quelques observations notamment quant à la rédaction qui fait parfois référence à des clichés que le plan égalité professionnelle doit justement combattre !

Au-delà de cette remarque d'ordre général, il est clair que l'égalité professionnelle ne sera atteinte que sous réserve d'un changement des mentalités et l'on peut citer comme exemple les pays de l'Europe du nord. Il faut bien entendu encourager les hommes à solliciter davantage leurs droits car c'est un facteur essentiel d'égalité !

L'accompagnement de la maternité passera notamment par l'identification des besoins en nombre de berceaux et par le partenariat avec d'autres structures déjà existantes.

Si les dispositifs d'aménagement d'horaires, de don de jours de congés vont dans le bon

¹ Présence au travail au-delà de ce qui paraît nécessaire

sens...ils sont insuffisants. Pour l'union UNSA /CFE-CGC, la solidarité de l'employeur à l'égard des collègues touchés par des « accidents de la vie » devrait constituer un droit... car c'est aussi un facteur de sérénité au travail. Laisser la solidarité, sous la forme de don de jours de congés, **aux seuls collègues** déjà surchargés de travail est choquant !

L'aménagement horaire dans le cadre d'accompagnement d'un proche malade ou en perte d'autonomie est une bonne chose, mais il risque malheureusement d'être largement insuffisant dans de nombreuses situations...

Lutter contre le présentéisme va dans le bon sens mais dans un contexte de suppression d'emplois au sein des MEF et de pression sur les agents, les amplitudes horaires sont le résultat de la grande conscience professionnelle de nos collègues ! Dès lors dans ce cadre, comment déceler le véritable présentéisme ?

Pour l'ensemble des organisations syndicales, le développement du télétravail ne doit pas s'inscrire dans un plan visant l'égalité professionnelle femmes/hommes. C'est un mode de travail. Inciter surtout les femmes à l'utiliser conduira à terme à le rendre discriminant. Pour l'ensemble des OS, il semble évident qu'un équilibre doit être respecté entre les femmes et les hommes dans l'accès au télétravail.

Sur le sujet du développement des offres de service visant à faciliter la vie quotidienne des agents l'union UNSA /CFE-CGC y est favorable.

L'axe 2, vise à lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers et comporte trois mesures listées ci-dessous :

- **Déconstruire les stéréotypes de genre et lutter contre l'autocensure.**
- **Rééquilibrer les métiers trop genrés.**
- **Intégrer l'exigence de mixité dans le processus de recrutement.**

La persistance des inégalités résulte en grande partie de représentations et de comportements stéréotypés quant à la place des femmes et des hommes, à la fois au travail et dans la vie professionnelle.

Il convient d'opérer un changement culturel profond qui nécessite du temps et **une implication de l'ensemble des acteurs** qui interviennent dans différents champs (éducatif, professionnel, responsables RH, etc.)

Sur ce dernier aspect, l'union UNSA /CFE-CGC ne peut qu'approuver la démarche.
