



Compte rendu du Groupe de travail ministériel du 5 Mai 2009

« L'égalité professionnelle et la prévention des discriminations » Enfin un vrai sujet pour nos Ministères ?

Alors que d'autres sujets peinent à être seulement « abordés », on ne peut nier l'existence d'une volonté affichée en matière de politique de lutte contre toutes les formes de discriminations au sein de Bercy, même si les déclinaisons concrètes restent encore au stade de l'ébauche quant au contenu, au calendrier ou à la méthode.

La tenue de ce groupe de travail initialement prévu en décembre 2008 s'inscrit dans un contexte plus large.

En effet, le « Comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle » pour les deux ministères de Bercy a été créé en février dernier suite à la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique le 2 décembre 2008. Ce Comité devrait a priori valider ce qui s'est décidé lors de ce groupe de travail.

Cette première réunion a plus servi à déterminer une méthode et à préciser la démarche globale suivie, et n'a que très peu abordé le fonds des sujets tels qu'ils ont été présentés sur les documents de travail.

→ Méthode, objectifs et calendrier : des objectifs définis, une méthode en construction

Sur la méthode :

La proposition de groupes de travail informels sur des questions de fonds (demande de Solidaires aux Finances) a été retenue. Ils se composeront d'experts désignés par les organisations syndicales et pourraient entendre toutes personnes utiles aux Ministères, mêmes externes. Le groupe de travail synthétisera les travaux menés, et les orientations et pistes dégagées seront soumises au Comité consultatif avant décision des Ministres.

Sur les objectifs, tels qu'ils ont été présentés par l'Administration :

- établir le contenu et les modalités d'un *rapport ministériel annuel sur l'égalité hommes femmes* et évoquer toutes orientations pour affiner le diagnostic
- établir *un plan d'action précis et transversal* (impliquant l'ensemble des Directions, mais aussi l'action sociale et la mutuelle) à partir des observations et des données complétées et affinées. Ce plan d'action devrait être formalisé, inscrit dans la durée et engagera les parties prenantes.
- Entrer dans une démarche de « labellisation » qui visera plus particulièrement à obtenir *un « label diversité »* (plutôt sur des critères d'âges, d'origine, d'orientation sexuelle, d'handicap, puisqu'un label égalité professionnel existe déjà) : ce label sera délivré par une instance spécialisée en la matière au vu d'un cahier des charges précis et d'enquête sur le terrain et surtout au vu des engagements concrets qui auront été adoptés en la

matière. A priori, cette démarche se fera en dehors des groupes de travail informels, la déclinaison par plans d'action étant prévue par la suite.

Sur le calendrier :

Les réunions informelles devraient se tenir rapidement et la finalisation des objectifs intervenir d'ici fin de l'année 2009.

→ Les revendications quant aux sujets abordés : le constat d'une réelle volonté d'aborder les sujets, mais qui, pour l'instant, n'ont été qu'effleurés

- huit classes préparatoires intégrées seront ouvertes en 2009 au bénéfice de 155 jeunes pour préparer les concours A et B des différentes Directions. Ces jeunes seront recrutés sur des critères sociaux et de motivation.
- sur le thème de l'égalité professionnelle hommes/femmes : Concernant les données disponibles, certaines figurent déjà dans le bilan social des ministères mais des enquêtes complémentaires avec des analyses comprenant de nouveaux critères (tels que l'âge d'accès au grade supérieur) s'avèrent indispensables. Solidaires aux Finances a affirmé la nécessité d'une observation plus fine avec des critères d'analyse d'âge et également de parentalité plutôt que de simple maternité. L'intérêt étant d'affiner le plus possible les constats.

Solidaires aux finances a également pointé la nécessité que toutes les Directions s'emparent réellement de ces sujets, notamment par un travail d'information et d'accompagnement des agents et des corps intermédiaires : plaquer des mesures sans qu'il n'y ait eu d'appropriation du thème serait voué à l'échec.

L'administration a par ailleurs proposé des pistes de réflexion : une représentation plus équilibrée des femmes dans les jurys, garantir que la proportion de femmes dans les promus soit au moins égale à celle du vivier, et mener un travail volontariste de promotion des femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur. Certaines mesures viseraient également à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale comme ne pas pénaliser les absences suite à un congé maternité, pas de réunion tardive, accroître le nombre de berceaux...

Si ces dispositions n'ont pas fait l'objet de discussions réelles de fonds (elles le seront dans les groupes de travail informels), Solidaires aux Finances a déjà fait part de certaines observations :

Aborder la problématique de l'égalité professionnelle par les questions de carrière ne saurait suffire, on ne peut oublier les agents non-titulaires et les Berkani, et il faut impérativement élargir les analyses :

- aux questions d'affectation, de postes de travail, de sélection, de promotion,
- à la question du temps partiel majoritairement féminin,
- à la question de l'impact du management au « mérite » que l'on combat globalement par ailleurs...

Aller au-delà des schémas habituels et ne pas se contenter de quelques mesures de bon ton demandera une réflexion approfondie et l'implication de tous les acteurs !

Paris, le 25 juin 2009