

## Oser l'ambition !!!

Le 30 novembre s'est réuni un groupe de travail de bilan du plan ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan adopté en mars 2020 entre le secrétariat général et les directions générales du ministère comprend 5 axes, 23 mesures et 156 actions ! Difficile en une séance de rentrer dans le détail de toutes ces actions !

Pourtant les documents présentés, notamment celui en séance (qu'on aurait préféré avoir AVANT !) et les interventions des directions sur des sujets particuliers, ont permis que ce groupe de travail soit vraiment intéressant et interactif...



Mais, comme toujours, le même grand absent de ces discussions que nous avons depuis de longues années est toujours le même : le sujet de l'égalité salariale. Encore renvoyé à plus tard !

En l'occurrence à une réunion technique en janvier 2022 où il sera proposé aux représentant.e.s du personnel d'analyser les résultats obtenus via un outil dédié fourni par la DGAFP. Donc on analysera mais ça ne veut pas dire pour autant qu'on les corrigera ces inégalités salariales ! Sujet donc sans cesse repoussé, jamais réglé... Alors que, pourtant, paradoxalement et bizarrement, ce serait pourtant le plus «simple» à résoudre avec un peu de volonté politique et en mettant de vrais moyens financiers sur la table !

Rappelons que, en moyenne, les femmes gagnent 23 % de moins que les hommes. À temps de travail équivalent, elles touchent 17 % de moins que les hommes. Et dans la fonction publique, selon une étude de la DGAFP, si les choses s'améliorent (lentement et petitement : - 0.3 % en 4 ans !), les salaires des femmes restent inférieurs de 12 % à ceux des hommes. Pour illustrer cet état de fait, rappelons que d'après les calculs de plusieurs associations féministes, à partir du 3 novembre 2021 à 9 h 22, les femmes travaillent bénévolement jusqu'à la fin de l'année.

### Les cinq axes du plan ministériel

- 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 effective dans les parcours professionnels ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique égalité.

## Changer les mentalités

La plupart des autres questions relèvent principalement du changement de mentalité et nous savons toutes et tous que c'est le plus compliqué, que c'est ce qui prend le plus de temps !

Pour preuve, les résultats des études post-confinement sur le sort réservé aux femmes pendant les périodes de confinement : télétravail et gardes d'enfants, télétravail et tâches ménagères, télétravail et charge mentale... Sans même parler de celles qui étaient en « première ligne », majoritairement des femmes ! Difficile après ça de se contenter de la (petite) évolution des mentalités que l'on croyait acquise !

La question du télétravail d'ailleurs est une source d'inquiétude : d'après les premiers chiffres **les femmes télétravaillent plus que les hommes** (une dizaine de points dans toutes les catégories). Sur ce sujet aussi il est nécessaire de faire évoluer les mentalités : dans « télétravail » il y a « travail », il est donc inadmissible de s'entendre encore dire, parce qu'on est une femme, « *Ne prends pas une ASA garde d'enfant (parce que ton enfant est malade, que l'école est fermée...), mets-toi plutôt en télétravail* ».



## Lever les obstacles, s'en donner les moyens !

Dans le détail, il reste pas mal de problèmes non encore réglés qui ne facilitent pas la vie professionnelle des femmes à Bercy !



La question des modes de garde : d'après une étude réalisée par la sous-direction de l'action sociale auprès des jeunes parents, les réponses proposées par l'action sociale du Ministère ne répondent pas à leurs besoins. Et ce n'est pas la fermeture d'une crèche à Marseille qui va arranger les choses !

Citons aussi la lenteur à mettre en place les autorisations d'absence du conjoint ou de la conjointe pour l'accompagnement à la maternité. Et pour finir, sans à priori, mais une interrogation sur le nombre d'entretiens post-congés de maternité pourtant prévus dans le plan : combien d'entretiens de ce type ont été menés ? Avec quelles conséquences ?

Pour finir sur cet aspect du plan, **Solidaires Finances** a regretté le manque de visibilité du Guide de la parentalité qui permettrait de répondre à certaines questions s'il était réellement mis à disposition des jeunes parents. Par exemple, pas comme à la DGCCRF, où il se trouve sur l'intranet dans la rubrique « Diversité et Handicap » !

Nous savons que la culture du présentisme est toujours très présente dans les services et dans les têtes.

Quelles conséquences auront ces « absences » féminines sur les déroulés de carrière ? Les femmes seront-elles une fois de plus pénalisées parce qu'elles ne sont pas physiquement présentes dans les bureaux ? Nous ne sommes pas, sans nous rappeler, et constater encore, les conséquences des temps partiels (là aussi très, très majoritairement féminin) sur les promotions.

Par ailleurs, pour revenir au niveau ministériel, le bilan qui a été présenté interroge au regard de la différence d'attention portée à la question par les directions du Ministère. Alors que les politiques sur l'égalité doivent les concerner et être prises en compte par chacune d'entre elles au même niveau !

Une bonne nouvelle durant ce groupe de travail : la présentation de la nouvelle référente égalité professionnelle à la DGCCRF. Le poste était vacant depuis près d'un an à la suite d'un départ à la retraite.

Un an sans réunion, sans groupe de travail sur la question : beaucoup de temps perdu et de retard sur les autres directions à rattraper !

Nous souhaitons bonne chance à la nouvelle référente et attendons avec impatience que le travail reprenne à la DGCCRF.

**Solidaires Finances** a en revanche salué l'initiative menée à la DGT sur le mentorat. Présentée il y a quelques temps dans un autre groupe de travail, cette action donnait à penser que des hommes cadres allaient tutorer des jeunes femmes cadres...

Bel exemple de « mansplaining » qui ne permet pas vraiment de faire avancer les choses ! Or, à la DGT, à l'inverse, ce sont des femmes cadres qui vont tutorer les jeunes cadres ! Voilà qui est utile ! Autre initiative : proposer des formations spécifiques pour les femmes cadres, pour détecter les potentiels, qui va être non seulement pérennisée mais surtout être proposée aux femmes de catégories B et C.

Sur ce dernier point, justement, **Solidaires Finances** a regretté que la plupart des associations partenaires choisies par l'administration le soient sur des problématiques destinées aux cadres ! Le besoin de reconnaissance, de lutte contre les stéréotypes sexistes ne connaît pas de frontières entre les corps et TOUTES les femmes, quelles que soient leurs catégories, en ont besoin !

**Solidaires Finances** a également redit (parfois c'est usant de répéter toujours la même chose !) que la fiche de signalement n'est pas assez visible sur les intranets, qu'elle est difficile d'accès. L'information des femmes en souffrance n'est pas simple, la fiche est compliquée à remplir. Les formations sur la question devraient être réalisées en présentiel, la formule e-learning proposée de plus en plus fréquemment par l'IGPDE ne peut pas répondre aux enjeux sur cette question !