

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE BILAN INTERMÉDIAIRE DÉCEVANT

UN GROUPE DE TRAVAIL S'EST TENU LE 30 NOVEMBRE POUR PRÉSENTER UN BILAN INTERMÉDIAIRE DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DU MINISTÈRE 2020/2022. LES DOCUMENTS PRÉSENTÉS NOUS ONT MALHEUREUSEMENT AMENÉ À CONSTATER QUE LES AVANCÉES EN TERME D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SONT ENCORE LOIN D'ÊTRE RÉELLEMENT VISIBLES DANS LES FAITS.

## UN BILAN QUI N'A QUE LE NOM

La CFDT-CFTC affirme que pour réaliser un véritable bilan de la mise en place du plan, des actions concrètes, des chiffres précis, des dates butoirs doivent être présentées. Or nous n'avons à notre disposition qu'un tableau présentant un code couleur et des affirmations d'atteinte d'objectif non étayées.

La seule réaffirmation de l'existence du droit à la déconnexion ou de la volonté de non discriminer dans les processus RH par exemple est pour nous insuffisante, il faut vérifier l'application effective de ces objectifs.

L'alliance CFDT-CFTC a rappelé que le simple fait de diffuser des fiches techniques ou des plaquettes à destination des RH ou des chefs de service ne permet pas de valider que l'objectif est atteint.



COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL DU 30 NOVEMBRE 2021, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



## UN MANQUE D'AVANCÉES CONCRÈTES

La CFDT-CFTC tient à saluer le travail réalisé par la DDEP et les directions sur la période, notamment la rédaction de plusieurs guides (guide de la parentalité, guide de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail...), leur diffusion, la mise en place de formations et d'actions de sensibilisation.

Cependant au-delà de ces actions de communication, le manque d'actions concrètes rend ce plan largement sous appliqué de manière effective.

La CFDT-CFTC demande aux directions d'aller au-delà d'une simple reprise du plan ministériel, elles doivent le préciser au travers notamment d'objectifs précis pour lesquels des personnes responsables et des dates butoirs seraient clairement identifiées.

## DES DEMANDES RÉCURRENTES D'ACTIONS

Les directions doivent s'engager rapidement en faveur de l'égalité professionnelle : leur signature sur ce plan devrait les rendre responsables de mettre en œuvre des actions concrètes.

Ainsi, la CFDT-CFTC réitère ses demandes :

- De chiffres précis sur toutes les actions engagées : lors du précédent plan la DGFiP s'assurait que les entretiens managériaux proposés aux femmes enceintes aient bien eu lieu par sondage et l'on a démontré que cette mesure n'était pas respectée, rien ne nous prouve le contraire aujourd'hui
- De donner une meilleure visibilité aux guides souvent difficilement trouvables par les agents
- De mettre en place de véritables indicateurs permettant de veiller au respect du droit à la déconnexion
- D'être vigilant sur l'application du télétravail et ses conséquences en terme d'égalité professionnelle (cette demande sera portée lors de la négociation de l'accord télétravail ministériel)

- D'enfin donner suite à l'étude ergonomique des équipements douaniers en surveillance qui remonte à plus de 2 ans et pointait une inadaptation aux morphologies féminines notamment
- De former obligatoirement tous les managers régulièrement
- De former obligatoirement tous les agents à la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail
- De justifier les mobilités géographiques obligatoires et de les accompagner véritablement
- D'adapter les écoles professionnelles pour permettre l'accueil des enfants des élèves, notamment pour les familles monoparentales
- De ne pas attendre la fin des plus grosses restructurations pour analyser la situation des femmes dans les études d'impact et mettre en place un accompagnement des familles

## LE SUJET DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS COMMENCERA À ÊTRE TRAITÉ EN 2022

Ce sujet, qui est pourtant central dans le plan d'action ministériel, n'est pas encore traité et ne le sera vraisemblablement pas avant la fin de ce plan. En effet, l'utilisation de l'outil de mesure des écarts de rémunération fourni par la DGAFP n'est pas encore terminée.

La CFDT-CFTC attend avec impatience la réunion technique annoncée sur le sujet début janvier, et espère que seront engagées dans la suite les mesures de corrections de ces écarts de rémunérations.

En définitive, ce bilan d'étape est peu encourageant quant à l'évolution de la prise en charge de l'égalité professionnelle au ministère et doit encourager tous les acteurs en s'engageant plus fortement sur la fin de la période couverte par le plan ministériel.

La CFDT et la CFTC continuent leur action en faveur de l'égalité professionnelle et restent vigilantes quant au respect de l'égalité professionnelle dans les services.

### VOS REPRÉSENTANTES À CE GROUPE DE TRAVAIL

Amandine Tormento,  
CFDT

Catherine Chollier,  
CFTC