

Egalité professionnelle Femmes- Hommes

Un accord est-il encore vraiment possible ?

Monsieur JULLIAN, secrétaire général adjoint du ministère, a présidé, ce 13 novembre un groupe de travail dédié à l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Etat des lieux

Fin 2023, a débuté un cycle de négociation censé aboutir à la signature d'un accord ministériel sur l'égalité professionnelle femmes / hommes. Un accord de méthode avait été signé par les organisations syndicales actant que les négociations portaient d'une part sur les écarts de rémunération et d'autre part sur les violences sexistes et sexuelles.

Devant l'indécence du projet d'accord proposé par l'administration et devant le refus de la DGFIP d'évoquer la suppression des mobilités géographiques forcées pour les promotions de C en B, **FO Finances** avait décidé, lors du GT du 6 février 2024 de claquer la porte. Le cycle de négociation s'était alors interrompu.

Quoi de neuf ?

Ne pouvant que constater l'échec de ce premier projet, l'administration a souhaité revoir sa copie. Cette réunion était ainsi l'occasion de valider un

nouvel accord de méthode portant cette fois-ci sur les thèmes suivants :

1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes, **notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion** : cette précision a été portée par **FO Finances**,
2. La prévention et la lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles et son élargissement aux violences intrafamiliales.

Quelques signes encourageants

Certes l'enveloppe de 2M€ proposée début 2024 pour la résorption des écarts de rémunération a disparu dans ce que le secrétariat général adjoint a joliment appelé « les aléas de gestion ». Mais de toute façon, cette enveloppe bien trop maigre (cela ne représentait même pas 5€ par mois et par agente) aurait surtout servi les agentes dont les primes sont modulées à savoir les cadres A. De plus, les modalités de répartition étaient loin de faire l'unanimité.

En obtenant de l'administration que l'accord se concentre sur les parcours professionnels et les règles de gestion, **FO Finances** pense que les gains de rémunérations seront plus conséquents, et cela pour toutes les catégories, simplement en

identifiant et corrigeant les travers de gestion qui pénalisent les agentes. Surtout, **FO Finances** a obtenu de l'administration que la question des mobilités géographiques forcées pour les promotions de C en B soit enfin abordée. La DGFIP a déclaré être prête à se pencher sur le sujet, ce qui est une avancée majeure.

Pourquoi tout reste à faire quand même ?

Cette avancée doit se concrétiser, la revendication de **FO Finances** n'a pas changé : les mobilités

géographiques forcées pour les promotions de C en B doivent être supprimées. C'est à cette seule condition que **FO Finances** signera ce nouvel accord.

Par ailleurs, **FO Finances** attend de l'ambition et du concret de la part de l'administration sur l'ensemble de l'accord. Le temps des mesurette et des belles intentions est révolu.

Faire le bilan des mesures passées, étudier les nouvelles données, poursuivre ce qui fonctionne, adapter ce qui fonctionne moins, capitaliser pour aller plus loin, voilà ce qui doit être fait.

Ce projet d'accord de méthode devrait être envoyé rapidement aux fédérations pour validation.

Les femmes n'ont jamais été autant représentées dans les postes les plus prestigieux de ce Ministère.

Pour **FO Finances, il est grand temps que les choses évoluent, que les mentalités changent, que les règles changent, pour que, systématiquement, les inégalités se résorbent jusqu'à leur totale disparition.**



chacun pour tous avec