

GT Egalité

15 juin 2018
Liminaire



finances Solidaires

Après 9 mois de gestation, puisque notre dernier groupe de travail a eu lieu en septembre 2017, vous nous faites parvenir près de 300 pages à lire en à peine une semaine. Dans une réunion concernant le dialogue social, la secrétaire générale s'était pourtant engagée à fournir les documents de travail 15 jours avant.

Vous conviendrez aisément qu'il est, dans ces conditions, un peu difficile de travailler sérieusement. Ce n'est pourtant pas faute de le répéter quasiment à chaque groupe de travail, et ce quel que soit le sujet. Pour mémoire, nous vous indiquons que se tient également aujourd'hui un CHSCTM. Et bien que ce ne soit pas les mêmes personnes qui participent à ces deux réunions – nous n'avons pas encore le don d'ubiquité – nos préparations sont collectives et il ne vous aura pas échappé que certains sujets touchent ici, aussi, les conditions de vie au travail.

Par-delà cet aspect technique, technique mais vraiment préjudiciable à notre façon de travailler ensemble, le fond de ces documents nous interroge :

Sur le fait que ce dont nous aurions besoin ce n'est pas forcément des études statistiques mais des études sociologiques et surtout émanant d'experts indépendants. Il ne s'agit pas de remettre en cause le professionnalisme des agent.e.s du Sircom, mais d'insister sur la nécessaire neutralité des études sur lesquelles reposent des décisions non sans conséquence pour les agent.e.s.

Sur le nombre de personnes réellement concertées, 2500 d'après vous. Si on décompte les 2300 réponses au questionnaire, parce que répondre à un questionnaire, ce n'est pas de la concertation, ni une démarche participative, vous en conviendrez, il ne reste que 200 personnes dont une vingtaine de cadres supérieurs d'entreprises privées ou semi privées.

Sur la nature des répondants avec la surreprésentation d'agent.e.s de catégories A+ et de l'administration centrale. Prisme qui fausse les réponses en matière de connaissance des dispositifs et met en tête des préoccupations principales la conciliation vie perso/ vie pro et l'égal accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur. Ce qui ne nous semble pas refléter, nous y reviendrons, les préoccupations principales de la grande majorité des agent.e.s de l'ensemble des ministères.

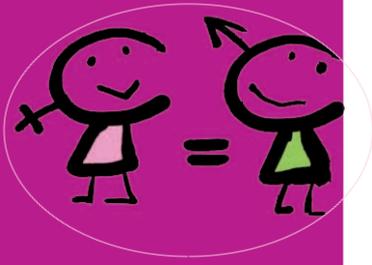
Ce groupe de travail a pour but, d'après votre note, d'échanger sur les priorités et les axes de travail pour les années à venir. Or, dans le même temps, vous dressez la liste de ces priorités et des thèmes que vous comptez creuser ou faire creuser. Nous nous interrogeons donc sur notre présence ici, pourquoi sommes-nous là ? Quel intérêt et quelles réponses allez-vous porter et apporter à nos questions et à nos priorités d'action et de réflexion ? Bref, que faisons-nous ici au juste si ce n'est pour valider sans barguigner ce que vous avez d'ores et déjà décidé ?

Détaillons donc les prochains travaux que vous avez l'intention de mener et les axes de travail que vous avez retenus.

Celui concernant la mixité des métiers nous paraît tout à fait opportun. Il est effectivement nécessaire de travailler à la mixité de certains métiers, très masculins, et du coup, à l'adaptation des locaux, du matériel, voire même des uniformes (par exemple, les ceinturons des douaniers non adaptés à la morphologie féminine). Mais il faut également réfléchir aux métiers très féminisés et aux écarts de salaires existant entre ces différents métiers.

.../...





Vous n'êtes pas sans savoir que la catégorie la plus mal rémunérée et la plus préca-
risée à l'Insee est également la plus féminisée. Avec 83 % de femmes, seules 35 %
des enquêtrices sont en CDI à temps complet. Une enquêtrice sur deux possède
un contrat à temps incomplet et 1/3 d'entre elles sont en CDD. On parle bien ici de
«temps incomplet subi» puisque les perspectives d'augmentation de quotité sont
maigres.

De même, l'administration est avare de proposition de CDI puisque l'Insee exige six
ans d'ancienneté avant de proposer un contrat moins précaire, sacré période d'essai
! Et pour ne rien arranger, l'évolution de l'échantillon d'enquêtes pourrait coûter leur
emploi à certaines enquêtrices ou les forcer à baisser leur quotité de travail. C'est
contre cette injustice qui touche en premier les femmes que nous nous battons. Une
enquêtrice à temps plein gagne en moyenne 1200 euros par mois. Il faut rajouter
à cette maigre rémunération les frais de remboursements des repas et surtout des
déplacements, dégressifs au-delà de 10 000 km, non adaptés à des personnels en
déplacement permanent sur le terrain. Les enquêtrices avancent leurs frais profes-
sionnels et sont remboursés sur une base insuffisante, ce qui revient pour elles à
payer pour travailler.

Concernant les services du secrétariat général la situation des personnels de catégo-
rie C administrative / C technique, filière sociale - féminisée à 95 % - reste très déva-
lorisée : les agent.e.s restent dans le petit A \boxtimes comme si les agent.e.s de ce secteur
était des personnels sous qualifiée... C'est également emblématique !

Autre action à venir : la formation. Nous convenons que c'est un sujet essentiel. Mais
pourquoi dans vos propositions n'est-il question que de former les manager.e.s et
les responsables RH. Pensez-vous vraiment que le sujet soit si intégré et partagé que
des catégories entières de personnels n'aient pas besoin d'avoir accès à ces forma-
tions ? Par ailleurs, nous espérons que la seule méthode de formation ne sera pas
que le e-learning (déshumanisé) alors que le sujet nécessite des échanges de per-
sonne à personne.

Sur les discriminations, vous nous annoncez vouloir faire procéder à l'établissement
d'une cartographie par un cabinet extérieur. Pourquoi pas ? Mais pensez-vous que,
en à peine trois mois, ce cabinet sera en capacité de faire le tour de la question ?

Vous allez également procéder à l'élaboration de bilans directionnels. Là encore, pas
d'idées préconçues en ce qui nous concerne, mais des questions sur les entrées et
les critères qui permettront de faire une comparaison entre les actions menées dans
les différentes directions.

Comme nous l'avons dit dès le début de cette intervention, nous avons nos propres
interrogations et priorités. Elles nous ont conduites d'ailleurs à ne pas signer le deu-
xième plan ministériel sur l'égalité professionnelle.

Certaines ont déjà été exprimées en 2015, réitérées en 2017 et toujours valables
aujourd'hui en 2018 :

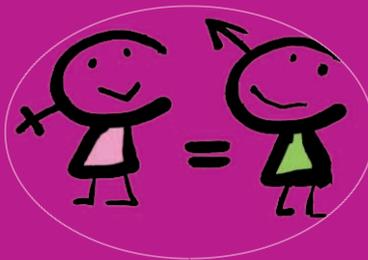
Nous nous interrogeons sur le bilan de la convention cadre en administration cen-
trale signée en 2010 : quid par exemple de l'état du télétravail, quelles demandes,
quelles obtentions, quels renouvellements ?

Nous insistons sur le fait que les actions, campagnes de communication sont encore
trop « bercyennes » et auraient fortement besoin d'être décentralisées.

Dans le même ordre d'idée, nous redisons que l'ensemble des documents, des
campagnes, des formations doit s'adresser à toutes les catégories de personnel,
du A+ au C en passant par les personnels techniques. Nous sommes toutes et tous
concerné.e.s par ces questions.

Nous souhaiterions avoir des retours sur les propositions émises lors de la journée du
8 mars sur le panneau d'exposition. D'après notre lecture, beaucoup de remarques
valaient la peine d'être relevé, mais vous n'en parlez pas. Pourquoi ne font-elles pas
l'objet d'une restitution, d'une analyse dans ce groupe de travail ?

Nous sommes toujours perplexes de devoir chercher, loin dans l'architecture de Ali-
zé, le fameux guide ministériel sur les violences sexuelles et sexistes. C'est un bon
outil même si selon nous il mériterait d'être complété par des conseils plus concrets
et permettre réellement d'assurer l'aide et la protection des victimes. Alors pourquoi
le cacher ?



Vous ne le voyez pas, mais vous l'entendez peut-être sur certains mots, notre texte est genré, nous avons utilisé l'écriture inclusive. Il nous paraît évident, cela fait partie des actions de sensibilisations à mener, que ce devrait être la règle dans tous les documents de communication émanant du ministère. Or, on l'a vu encore récemment dans le cadre des élections professionnelles, ce n'est pas systématique !

Et puisque nous sommes dans la communication, nous tenons à vous donner notre sentiment sur la campagne actuellement visible sur l'intranet du ministère, plus précisément sur le forum de la mobilité du 26 juin prochain. Pour être honnête, on a d'abord cru à une plaisanterie. Cette vidéo est truffée de stéréotypes sexistes voire racistes. De plus, elle est assez culpabilisante car elle sous-entend que si les agent.e.s ne bougent pas, c'est de leur faute alors qu'il n'existe pas de politique réelle, impliquant les recruteurs, pour encourager, faciliter et valoriser la mobilité. Une mobilité évidemment pour nous vraiment choisie !

Nous sommes surprises de voir, encore !, réapparaître, encore, la question du temps compressé qui est un sujet très lié aux conditions de travail. Chassez ce sujet par la porte, il revient par la fenêtre ! Nous avons déjà dit notre opposition à l'application d'une telle mesure qui ne résout pas le problème de la non-répartition des tâches entre hommes et femmes et qui ne fera que rajouter des contraintes aux femmes. Particulièrement en termes de gardes d'enfant avec la diminution des réponses apportées par ailleurs par les collectivités territoriales qui n'ont plus les moyens, elles non plus !

Toujours dans les demandes récurrentes que nous vous présentons, il y a la question de la prise en charge des frais de garde pour les femmes qui s'engagent dans les instances représentatives. Proposition sur laquelle nous attendons toujours une réponse.

En filigrane de l'ensemble des documents que vous fournissez et que vous nous fournirez, des axes de travail prioritaires que vous comptez développer et des questions que nous vous posons, la principale question qui se pose, et à laquelle vous avez refusé de répondre l'an dernier, est celle des moyens budgétaires. On peut lancer encore et encore des études, le constat des inégalités sera toujours le même, et au final, la seule réponse pertinente sera bien celle des moyens alloués aux actions à mener. C'est la réponse concrète que nous attendons. Mais si l'on en croit les premières pistes de réflexion sur les retraites à points et les pensions de réversions, nous savons par avance que ce n'est pas ce type de réponse que nous obtiendrons !

Pour finir, pour nous il y a également nécessité de s'interroger sur les évolutions voire les régressions de certaines règles de gestion dans les directions qui vont à l'encontre de l'égalité femmes hommes et qui renforcent les inégalités. Sauf peut-être pour les femmes cadres supérieures qui composent « Femmes de Bercy » et qui semblent avoir plus votre écoute que la grande majorité des femmes de catégories C, B et A.

Non, comme la ménagère de 50 ans n'est pas révélatrice de la consommatrice type, la managère parisienne de 50 ans n'est pas l'agent.e des finances type, loin s'en faut !

Pour que vous réalisiez à quel point vos pistes de réflexion sont loin de la vraie vie et de ce que vivent réellement les « femmes de Bercy », voici le type de courriel que nous pouvons recevoir :

« Je suis découragée car on m'a clairement fait comprendre que ma demande n'aboutira pas car il n'y a pas de poste là où je demande.

Je suis épuisée physiquement et surtout moralement. Je suis mère de 3 jeunes enfants (2 ans, 3 ans et 9 ans). Je fais presque 3 heures de transport par jour. Levée à 5h30 et je rentre à 18h30-19h quand je ne fais pas d'heures supp. Mon époux a fait une tentative de suicide en début d'année ce qui, en plus du reste, est une cause de souci réelle qui s'ajoute à ma charge mentale quotidienne et à mon travail. On me refuse le temps partiel du vendredi, le télé-travail... Je suis au bout du rouleau il faut trouver une solution je vous en prie ».

Voilà. C'est ça la vraie vie des femmes de Bercy.