

## **Egalité professionnelle et prévention des discriminations**

Un groupe de travail s'est réuni à Bercy le 5 Mai, sous la présidence de Monsieur Rouquette, Secrétaire Général Adjoint et en présence de Monsieur Hue, Délégué à la diversité,.

**FO Finances a rappelé que la présence de notre fédération à ce groupe de travail démontrait toute l'importance qu'elle attache aux sujets traités, mais ne pouvait en aucun cas être interprétée, par nos ministres, comme le renoncement à la demande de l'interfédérale sur une rencontre à venir, en réponse à la plate forme revendicative.**

L'ordre du jour était composé de deux dossiers :

- Une présentation de la situation comparée des hommes et des femmes au sein des ministères économique et financier.
- Un point d'information sur la mise en place de classes préparatoires intégrées

Ces deux thèmes avaient été mis en avant par les ministres à l'occasion de l'instauration du comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle en février dernier.

Comme *Force Ouvrière* l'avait rappelé dans cette instance, nous serons toujours vigilant à faire de l'égalité le centre de notre action pour ne pas tomber dans une « équité démagogique » qui pousse sous des aspects moraux vers la régression sociale.

### ***Présentation de la situation comparée des hommes et des femmes***

Avec la production de nombreuses données statistiques, à laquelle il faut ajouter les éléments que nous possédons dans le bilan social annuel du ministère et celui sur la formation professionnelle, sans oublier les différents rapports parus ces dernières années, nous disposons d'une vision assez précise de l'état des lieux.

Si bien entendu la disparité ne peut se comparer avec celle bien connue du secteur privée, pour autant la situation dans la Fonction Publique, et tout particulièrement à Bercy, ne manque pas de faire apparaître des tendances inégalitaires.

- **Etat des lieux**

Sans surprise, le constat d'une inégalité croissante au fur et à mesure de la progression dans la hiérarchie se confirme.

Au regard des statistiques de ces 4 dernières années, concernant les promotions par concours interne ou liste d'aptitude aux catégories B et A la proportion de femmes promues est équivalente à celle du nombre de promouvables. Toutefois, il apparaît déjà quelques disparités directionnelles.

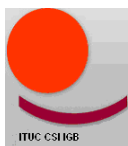
**FO Finances** a souhaité nuancer quelque peu ce constat, en précisant qu'il serait intéressant de connaître les femmes qui remplissent les conditions statutaires pour se présenter à un corps supérieur, mais qui refusent de se porter candidates du fait de leurs contraintes familiales et du risque de mobilité géographique. L'autocensure à la promotion existe et de manière importante !

Ce point est d'ailleurs particulièrement sensible quand il s'agit de la promotion au principalat A.

46, rue des Petites Ecuries 75010 PARIS

[fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)

☎ 01.42.46.75.20 ☎ 01.47.70.23.92



De même les statistiques à notre disposition ne nous ont pas permis de vérifier, ce qui nous semble être une évidence, que l'âge moyen d'accès à une promotion est plus élevé chez les femmes du fait d'un déroulement de carrière plus chaotique (temps partiel, congé parental, disponibilité...).

Par contre et sans aucune ambiguïté, les postes d'encadrement supérieur sont bien souvent encore l'apanage des hommes. L'exemple vient de très haut, puisque sans la promotion d'une femme, voilà un mois, à la tête de la CCRF, toutes les directions d'administration centrale seraient tenues par la « gent masculine ».

De même, dans les directions à fort taux de féminisation, comme la DGFIP, le nombre de femmes à la tête d'une direction départementale peuvent se compter sur les doigts des deux mains !

- **Et maintenant ?**

Ce bilan peut toujours être affiné par de nouvelles statistiques, voire même par des expertises extérieures, mais si on ne veut pas en rester au stade du constat, il est temps de se mettre à apporter des réponses concrètes.

D'autres ministères, comme le MEDDAT ont déjà bien avancé sur ce dossier, et de manière plus informelle.

De même, nous devons composer avec les travaux du Comité consultatif à la diversité, qui devrait se réunir à l'automne prochain.

Monsieur Rouquette, après une interruption de séance, a proposé la mise en place d'un groupe de travail informel, animé par Monsieur Hue, où les fédérations pourront être associées. Ce groupe de travail aurait toute latitude pour entendre des experts extérieurs, mais aussi des responsables directionnels. Une première réunion devrait avoir lieu avant l'été.

Son premier objectif serait de réfléchir à la définition et aux modalités d'un rapport annuel sur l'égalité professionnelle (Femmes/Hommes).

Il serait également chargé de donner des orientations permettant le diagnostic et des propositions, en vue de l'établissement d'un plan d'action, dont Monsieur Rouquette souhaite un engagement des parties prenantes, pouvant prendre la forme d'une contractualisation avec les fédérations.

Le délai serait de pouvoir finaliser ce document pour la fin d'année, afin que ce plan, avec des objectifs précis, y compris quantitatifs, puissent commencer à rentrer en application dès 2010.

**FO Finances** considère que ce programme d'action a une réelle utilité, si d'une part on travaille en amont d'un groupe de travail du CTPM de manière moins institutionnelle, si d'autre part le plan éventuellement formalisé est contraint dans son exécution par les directions (tout en prenant en considération leurs particularités).

Toutefois, pour **FO Finances**, dès aujourd'hui, certaines mesures pourraient être prises par les directions au simple constat statistique de l'état des lieux.

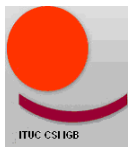
Par exemple, une direction a 31% de femmes promouvables pour 18% de femmes promues au grade d'inspecteur, cette direction peut corriger cette inégalité flagrante dès sa prochaine promotion sans attendre la formalisation d'un plan ministériel d'action !

### **Classes préparatoires intégrées (CPI)**

46, rue des Petites Ecuries 75010 PARIS

[fo.finances@wanadoo.fr](mailto:fo.finances@wanadoo.fr)

☎ 01.42.46.75.20 ☎ 01.47.70.23.92



Après quelques expériences menées par certaines directions au niveau local, le ministère a décidé de lancer huit classes préparatoires intégrées au bénéfice d'environ 155 jeunes.

Ces classes seront chargées d'accueillir des jeunes (ayant le niveau de diplôme requis pour se présenter aux concours) sélectionnés sur des critères tels que le plafond de ressources pour obtenir une bourse, demandeur d'emploi, étudiants en ZEP, domiciliation dans des quartiers sensibles...

Un entretien préalable jugera de la motivation des potentiels candidats.

La DGFIP a déjà ouvert une CPI pour le concours de catégorie B à Noisy le Grand.

Les écoles ont toute latitude pour organiser le temps de scolarité (durée, alternance avec du travail à domicile...)

	<b>Date de dépôt des dossiers d'inscription</b>	<b>Période de formation</b>	<b>Nombre</b>
<b>Tourcoing Cat A</b>	Avril-Mai 2009	14/ 09 au 11/12 en alternance	25
<b>Noisy le Grand Cat A</b>	15 Octobre 2009	Février 2010 à janvier 2011 (1 ou 2 séances de 3h par semaine)	20
<b>Clermont Fd Cat A</b>	15 Octobre 2009	Février 2010 à janvier 2011 (1 ou 2 séances de 3h par semaine)	20
<b>Toulouse Cat A</b>	15 Octobre 2009	Février 2010 à janvier 2011 (1 ou 2 séances de 3h par semaine)	20
<b>Lyon Cat A</b>	15 Octobre 2009	Février 2010 à janvier 2011 (1 ou 2 séances de 3h par semaine)	20
<b>Noisy le Grand Cat B</b>	Mars 2009	De mars 2009 à janvier 2010, une séance de 3h par semaine	10
<b>Lyon Cat B</b>	Avril 2009	De mai 2009 à janvier 2010, une séance de 3h par semaine	20
<b>Montpellier Cat B</b>	Du 25 mai au 30 juin 2009	Du 14 septembre 2009 au 26 février 2010 En alternance	20

### Allocation financière

Une « allocation pour la diversité dans la Fonction Publique » a été instituée pour soutenir financièrement les candidats à ces formations. Son montant est de 2000€.

Les critères d'attribution sont :

- Les ressources et charges de famille du bénéficiaire. Elles ne doivent pas dépasser les plafonds fixés, chaque année, par le ministre de l'enseignement supérieur pour l'attribution d'une bourse à l'enseignement supérieur échelon zéro, affectés du coefficient 1,5 (soit 40 590€ à la rentrée 2008)

- Les résultats des études antérieures appréciés en tenant compte de la situation particulière, c'est à dire en prenant en considération leurs difficultés d'origine matérielle, familiale ou sociale (exemple un parcours scolaire effectué dans un établissement situé en ZEP)

Le versement de l'allocation est trimestriel et subordonné à l'assiduité du bénéficiaire.

Ce dernier prend l'engagement de se présenter à l'un des concours pour lesquels l'aide de l'Etat lui a été accordée, et en cas de succès de rester au service d'une des Fonctions Publiques pendant 5 ans.

### **Maintien du dispositif territorial**

Dans le même temps, le dispositif territorial organisé par les services déconcentrés qui passent des conventions avec des établissements scolaires ou universitaires est reconduit à la DGFIP.

Cette préparation leur permet de se présenter à tous les concours des directions financières et pas seulement aux concours de la DGFIP.

Des agents de la CCRF vont s'associer au dispositif sur la base du volontariat.

Un site internet est ouvert pour ces jeunes [www.reussite.finances.gouv.fr](http://www.reussite.finances.gouv.fr)

Sans marquer d'opposition de principe à ce nouveau dispositif, FO Finances a tenu à réitérer sa volonté de voir le concours demeurer l'accès unique à la Fonction Publique.

De même ces préparations ne sauraient, pour FO Finances se substituer à une quelconque formation initiale, et ce quel que soit le cursus universitaire des potentiels candidats.

En cela FO Finances met des limites à ce projet plein de bonnes intentions mais qui si on n'y prend garde peut s'avérer pernicieux. La lecture de certains rapports récemment parus nous pousse à une extrême vigilance en la matière.

Au regard de la nouvelle charge de travail pour les formateurs volontaires, FO Finances a demandé une reconnaissance tant financière qu'en temps de travail.

A ce stade, l'extension du dispositif n'est pas envisagée pour les écoles des Mines, le ministère considérant que pour accéder à ces écoles les potentiels élèves ont déjà accès à des classes préparatoires dans les grandes écoles.

Un bilan de ce dispositif devrait être fait courant 2010.