



Déclaration intersyndicale CGT-FO-CFDT-FSU

Madame la secrétaire générale, mesdames et messieurs les membres du CTM,

Les mouvements #Metoo et #noustoutes ont marqué un tournant dans la dénonciation des violences faites aux femmes dans la société, violences que subissent également des femmes dans leurs vies personnelle et professionnelle. Elles commencent par de soi-disant banales remarques sexistes, puis des agissements sexistes et peuvent finir par des agressions violentes et sexuelles (avec un nombre alarmant de 76 féminicides depuis le début de l'année). Ces violences traduisent une inégalité de traitement des femmes par rapport aux hommes dans la société et dans le monde du travail, une inégalité qui se concrétise aussi, en tout premier lieu, par des inégalités salariales et de retraites, de déroulements de carrière, de discriminations liées à la maternité et la parentalité...

C'est dire que le sujet de l'égalité professionnelle est important ! Y compris dans nos ministères où les femmes représentent 43% des agents !

L'Égalité est une question qui nous concerne tous-toutes, quel que soit notre genre ou orientation sexuelle, notre âge, notre origine, notre statut d'emploi, notre catégorie ou filière, etc

Et parce que nous sommes convaincu.e.s que l'Égalité, fondement constitutionnel et républicain, est aussi un enjeu de justice sociale, elle doit se traduire à tous les niveaux et dans tous les domaines des vies privée et professionnelle. Nous, CGT-FO-CFDT-FSU, avons contribué fortement pendant ces 2 dernières années de concertation puis de négociation, à la rédaction d'un protocole d'accord sur le sujet au sein des MTES et MCT-RCT.

Preuve que nous savons nous mettre d'accord, négocier, et que nos discussions avec l'administration peuvent être constructives !

Nous nous félicitons de :

- la structuration du pilotage, des formations et de l'information à mettre en oeuvre pour que l'égalité et la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes et sexuels soient dans les consciences de tous (EP compris), le plus tôt possible. Nous nous félicitons notamment du renforcement du réseau des référent.e.s, de leur rôle et de la reconnaissance qui y est associé. Ces agent.e.s des ministères ont à coeur de se faire le relais de la politique d'égalité professionnelle dans leur service. Il est normal que l'administration accorde le temps et les moyens nécessaire pour mettre en oeuvre cette politique, et que leur investissement soit valorisé dans leur déroulement de carrière.
- la prise en compte de l'égalité dans les travaux en cours sur les temps et les conditions de travail ;
- la gestion des agissements sexistes et sexuels par la fiabilisation des remontées, la sécurisation du nombre de logements d'urgence, l'élaboration d'un plan de prévention, et l'accompagnement des victimes ;
- des études à venir concernant les corps à prédominance féminine dont nous attendons beaucoup pour les revaloriser, et pour anticiper les impacts du numérique sur leurs métiers, notamment ceux de l'ensemble des personnels de catégorie C du ministère. De la même façon, nous attendons beaucoup des travaux du futur observatoire des rémunérations et de leur utilisation pour corriger les écarts de rémunération et de pension (écart de rémunération femme/homme en catégorie A+ de 6 375 € en 2017 , 1 430 € en catégorie

B (en augmentation !) et 1 012 € en catégorie C). Nous attendons enfin, un effort accru de transparence de l'administration en terme de processus de gestion et de déroulement de carrières des agents et d'attribution des régimes indemnitaires.

- la mesure portée au niveau interministériel, permettant la mise en place de la subrogation pour les agentes contractuelles en congés maternité ;
- la formalisation de l'aide à l'égalité et à la parentalité apportée par l'action sociale, avec l'identification et le ciblage de nouveaux besoins : places en crèches, rappels des droits, lieux et temps pour l'allaitement, ...

Après s'être félicités de l'introduction de ces points dans le protocole, il nous faut revenir sur les points importants qu'il reste à traiter, avant que ce protocole ne soit proposé à la signature. Ces points vous ont souvent été rappelés, ils ne vous étonneront donc aucunement :

- la mise en place d'une modalité de travail sur une semaine de 4 jours : nous l'avons rappelé dans différentes instances et dans différents groupes de travail, c'est une mesure attendue par vos agents et qui peut réellement permettre un équilibre vie privée - vie professionnelle, et permettre aux hommes de plus s'investir dans la vie familiale et ainsi contribuer à lutter contre les stéréotypes de genre. Pourtant, il y a quelques jours, nous découvrions que vous n'accédiez à la demande que pour les personnels en situation de parentalité. L'expérimentation dans ces conditions va dans le bon sens mais reste insuffisante quant à la durée d'1 an du dispositif et quant à l'élargissement du bénéfice de cette expérimentation.

Cette mesure existait dans l'un de nos feu-ministères et se développe dans d'autres administrations ; la caisse des dépôts vient, par exemple, de lancer l'expérimentation dans le cadre de son plan de déplacement...

Si l'on est optimiste, on peut se dire que cette proposition, dans le cadre du protocole égalité professionnelle, est le préalable à un élargissement de cette démarche qui sera actée dans les prochaines réunions du groupe « temps et conditions de travail », tout comme le droit à la déconnexion. Si l'on est pessimiste, on peut également se dire que vous faites un mini pas de votre côté et que ce sera le seul. Pour pouvoir nous positionner, il faudrait que vous nous disiez quelle est l'option que vous prenez ?

- Le deuxième point important est la composition du comité de suivi : l'intersyndicale CGT-FO-CFDT-FSU a fortement contribué, tout au long des négociations, à l'élaboration du protocole. Il serait contre-productif d'exclure une organisation syndicale de ce comité au titre de son refus de signer. Cette obligation de signer pour pouvoir continuer à participer aux travaux est, d'une part, un réel chantage et d'autre part, exclut du processus et du droit d'être écouté.e.s tous les personnels qui ont soutenu l'OS non-signataire. C'est une porte que vous fermez alors que vous donnez une place singulière aux membres du réseau Parcours Professionn'Elles qui ne sont ni élus, ni représentatifs du ministère et de sa composition. Nous espérons que vous ferez part de notre point de vue au cabinet pour un arbitrage rapide (c'est-à-dire avant de nous soumettre l'accord à signature...) en rappelant que la décision des Ministres témoignera de leur conception de la "démocratie" !
Nous vous rappelons que le privé, au niveau des branches, ne fonctionne pas comme cela et que les OS représentatives siègent dans toutes les instances chargées du suivi des protocoles, qu'elles aient signé ou non les accords. La Fonction Publique ne saurait être moins exemplaire que le privé ! Du moins nous l'espérons !

- Le troisième point important est celui de l'action sociale. Celle-ci est très importante en matière de prise en charge des situations de précarité (qui peuvent concerner les retraité.e.s au minimum contributif pour les contractuel.le.s ou au minimum garanti dont la part des femmes dans l'effectif des nouvelles pensions civiles de droit direct se situe entre 56 et 59 % depuis 2014), de parentalité, ou de violences subies par les agent.e.s. Elle ne saurait disparaître du protocole dont elle est, pour l'heure, la seule composante correctrice d'inégalités ! Nous attendons un abondement du budget en faveur de celle-ci dans les années à venir ainsi qu'une mise en oeuvre de mesures correctrices complémentaires en matière de déroulement de carrières et de rémunération.

- le quatrième point important est celui des moyens et du calendrier. Ceux-ci doivent être à la mesure de l'ambition qui est portée par le ministère ! Nous en avons assez de l'immobilisme en matière d'égalité professionnelle et des études à rallonge et coûteuses qui remettent aux calendes grecques la possibilité d'agir concrètement. Nous nous opposons aux effets de com' et réclamons un passage à l'acte dès le dernier trimestre 2019.

Nous serons particulièrement attentifs à vos réponses à ces points dans le protocole que vous nous soumettrez à signature, notamment dans le contexte actuel de remise en cause des **CAP** et **CHSCT**, instances jouant un rôle majeur dans la lutte contre les discriminations en matière de déroulement de carrières, de rémunérations et d'agissements sexistes.

En fonction de vos réponses, nous nous positionnerons chacun.e sur la signature de ce protocole.

Nous vous remercions.