



Communiqué intersyndical concernant l'ouverture d'une négociation d'un projet de protocole sur l'égalité professionnelle femmes-hommes aux MTES et MCT

Suite à la réunion du 10 juillet, conclusive d'un cycle de concertation visant à formaliser un projet d'accord sur l'égalité professionnelle au sein des MTES et MCT, les organisations syndicales se sont exprimées unanimement pour déplorer le peu de prise en compte des propositions avancées pour réduire les inégalités salariales et obtenir des avancées réelles vers l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Les organisations syndicales tiennent à relever d'emblée que la lettre de mission de la Haute Fonctionnaire à l'égalité ne leur a toujours pas été communiquée.

Quant au projet de protocole transmis par la Haute Fonctionnaire en vue de la réunion du vendredi 14 septembre, force est de constater que, malgré quelques progrès et l'affichage d'une bonne volonté, ce document demeure insuffisant pour constituer une base de négociation :

- il ne tire pas suffisamment le bilan des insuffisances de résultats de la charte 2014 – 2017 ;
- il ne reprend pas les propositions incontournables formulées par les organisations syndicales ;
- il ne dit rien sur les arbitrages budgétaires liés à la politique d'égalité professionnelle de nos ministères ;
- il est flou sur la question de la gouvernance ;
- il s'avère confus dans la forme, mélangeant engagements et mode d'actions.

Les organisations syndicales ont donc décidé de ne pas participer à la réunion du 14 septembre, refusant un semblant de négociation. Elles appellent nos ministères à retravailler leurs engagements et leurs propositions afin de s'attaquer au cœur des inégalités et des discriminations. Elles demandent que le projet de protocole s'engage à :

1. faire de la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine un axe fort de sa politique d'égalité professionnelle ;
2. construire un véritable déroulement de carrière pour les catégories d'agents les plus précaires, où les femmes sont sur-représentées ;
3. lutter contre toute individualisation des rémunérations, source constatée d'inégalités salariales, et lancer une opération de reconstruction de carrière et de compensation des discriminations salariales ;
4. neutraliser effectivement les effets des congés maternité, congés afférents à la grossesse, congés parentaux et toutes absences liées à la grossesse et à l'éducation des enfants sur les carrières ;
5. favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour tou.te.s les agen.te.s (semaine de 4 jours, télétravail, droit à la déconnexion, etc.) ;
6. développer l'action sociale pour renforcer les dispositifs d'aide à la garde des enfants et accompagner les agent.e.s victimes de violences ;
7. Prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles.

Les organisations syndicales exigent des mesures d'accompagnement pour permettre à l'encadrement de prendre en compte les enjeux de l'égalité femmes-hommes.

Le plan d'actions, dont les résultats feront l'objet d'une véritable évaluation, devra décliner les engagements de l'accord.

Les organisations syndicales exigent que l'égalité femmes-hommes devienne véritablement une démarche intégrée dans tous les processus et instances de décision.