



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Mercredi 28 août 2019

Aux organisations syndicales de la FNEE-CGT

Objet : consultation sur le protocole d'accord égalité professionnelle MTES-MCTRCT 2019-2022

Cher.e.s camarades,

Jacques Clément, DRH des MTES-MCTRCT, a transmis le 02 août dernier aux syndicats représentatifs des MTES-MCTRCT la version définitive du projet de protocole d'accord ministériel sur l'égalité femme-homme 2019-2022 (version du 29 juillet). **Chacun devra transmettre sa décision quant à la signature de cet accord d'ici le 20 septembre prochain.**

Une démarche démocratique

En vu de statuer lors de la **commission exécutive fédérale des 18 et 19 septembre 2019**, vous trouverez ci-joint ce projet d'accord, accompagné d'un tableau d'analyse des mesures par rapport aux amendements et contributions de la délégation CGT ou de l'intersyndicale ainsi que diverses expressions syndicales sur le processus de négociation et les revendications portées.

Dans l'esprit de la charte de la vie syndicale CGT et du fonctionnement démocratique de la CGT, vous êtes invité.e.s à assurer une large diffusion de cette consultation auprès de vos adhérent.e.s, à porter cette démarche à la connaissance de vos collègues puis après délibération avec vos instances, à assurer le retour des PV de discussions avant la tenue de la CEF.

Le contexte de la négociation

Ce projet d'accord est l'aboutissement d'une longue phase de concertation débutée en novembre 2017, ayant pour objectif l'élaboration de bilans thématiques de la charte ministérielle sur l'égalité femmes-hommes 2014-2017 puis d'une phase de négociation ouverte en juillet 2018 mais qui a été suspendue faute d'un contenu satisfaisant (cf. déclarations intersyndicales des 10 juillet et 14 septembre 2018).

Il convient de rappeler ici le contexte particulièrement dense et lourd dans lequel les discussions ont débuté puis repris en avril 2019 : si Emmanuel Macron a décrété l'égalité « grande cause nationale » de son quinquennat, cet engagement ne s'est pas traduit à la hauteur des attentes de la CGT lors de la négociation du nouvel accord fonction publique sur l'égalité, validé par la DGAFP le 20 décembre 2018 en s'appuyant sur les résultats des élections professionnelles du 6 décembre dans les 3 versants de la fonction publique. C'est aussi la période où s'est élaboré à marche forcée et contre l'avis des syndicats la loi de transformation de la fonction publique, lourde de conséquences tant pour le service public que pour la fonction publique.

Mais c'est aussi dans ce même temps que l'actualité a relayé plus que jamais auparavant, l'ampleur de la violence sociale dont les femmes sont victimes, et la détermination de celles-ci à la dénoncer et à la combattre tant au moyen des réseaux sociaux (#MeToo, #balancetonporc, #pastapotiche) que de nombreuses mobilisations de par le monde mais aussi en France (sur le droit à l'avortement, contre l'excision par exemple). D'ailleurs, l'égalité fait bien partie des premières préoccupations de nos collègues et des salarié.es en général.

Les contributions de la CGT

- A partir de la reprise de la négociation, en se basant sur le travail revendicatif et le suivi de [la charte 2014-2017](#), le [guide CGT fonction publique « négocier l'égalité »](#) et le site [egalite-professionnelle.cgt.fr](#), la délégation CGT¹ a mené un travail considérable de réécriture et d'enrichissement des mesures proposées par l'administration et de réorganisation de celles-ci autour d'axes thématiques, pour que ce projet reprenne les grands enjeux qu'elle défend :
- des moyens identifiés de mise en œuvre (annexe 3) ;
- la définition d'un périmètre d'application incluant sans ambiguïté les Etablissements publics et tous les personnels du périmètre du CTM, fonctionnaires, contractuel.le.s ou sous-traitance ;
- Des mesures d'accompagnement pour l'encadrement ;
- la mixité des filières, corps et métiers dès le recrutement ;
- la revalorisation des filières à prédominance féminine par la reconnaissance des qualifications et le déroulement de carrière ;
- la détection des discriminations directes et indirectes sur la carrière par l'étude de cohortes genrées (neutralisation des effets des absences liés à la maternité et à la parentalité) ;
- la suppression des écarts salariaux (liés majoritairement à l'individualisation des rémunérations et au temps partiel) et de pension (le plein salaire pour un travail à 100 % en expérimentant la semaine de 4 jours) ;
- favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- le développement de l'action sociale en faveur de l'égalité ;
- la prévention et des sanctions contre les agissements sexistes et sexuels dans et hors travail ;
- un plan d'actions opérationnel ;
- un suivi et une évaluation des résultats tout au long de son application.

Les revendications liées au temps de travail (le respect des garanties minimales, un véritable droit à la déconnexion), et nos réticences sur le principe de charte des temps ont conduit le DRH à satisfaire partiellement notre revendication de réactiver le comité de suivi des garanties minimales sur le temps de travail, en créant un groupe de travail au sein du CHSCT-M, dans lequel la CGT continue de porter ses revendications.

Sur cette base, la délégation CGT a été à l'initiative dans la construction d'une dynamique intersyndicale forte associant la CFDT, FO et la FSU, qui a permis de tirer globalement vers le haut les contenus.

Le tableau d'analyse joint permet de mesurer la réalité des amendements et contributions retenues ainsi que les insuffisances constituant autant de points de vigilance dans la mise en œuvre de ce protocole.

Au regard du résultat final ainsi obtenu, la délégation CGT considère que la signature de ce projet de protocole est justifiée.

Dans cette période difficile pour les agent.es, nos services et nos missions, la prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle, au travers de ce projet de protocole et ensuite sur les lieux de travail, serait un élément de consolidation de nombreuses garanties individuelles et collectives et du travail de la CGT.

C'est pourquoi, en dépit de la surcharge de travail militant, nous insistons pour que les jours qui viennent soient mis à profit pour porter le débat auprès du plus grand nombre d'adhérent.e.s possible. La CGT ne pourra que sortir grandie et renforcée par une telle démarche démocratique.

Bien fraternellement,

Les Co-Secrétaires Généraux de la FNEE-CGT

Isabelle Robert



Olivier Mougéot



¹Dont le congrès fédéral des 30/09 au 04/10/19 aura à discuter du renforcement et de la pérennisation