



COMMUNIQUE

Signature du protocole d'accord MTES-MCTRCT portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes

23 octobre 2019

- Malgré la réforme du régime des retraites,
- Malgré la loi dite de « transformation » de la Fonction Publique qui va réduire à sa plus simple expression le dialogue social et le recrutement de fonctionnaires,

Alors que nos ministères sont, plus que les autres, sacrifiés en termes d'effectifs, et subissent réorganisations, décentralisations et externalisations incessantes, enclenchant la disparition programmée de nos ministères ...

Parce que nous, CGT-FO-CFDT-FSU, sommes convaincues que l'Égalité est un enjeu de justice sociale, et qu'elle doit se traduire à tous les niveaux et dans tous les domaines des vies privée et professionnelle.

Parce que nous vous l'avons montré en contribuant fortement pendant ces 2 dernières années de concertation puis de négociation, à la rédaction de ce protocole d'accord au sein des MTES et MCTRCT.

Chacune de nos organisations s'est positionnée pour la signature de ce protocole.

Lors du CTM du 18 juillet 2019, nous nous félicitons de vos engagements comme ceux relatifs à la prévention des discriminations salariales et professionnelles et à la revalorisation des corps à prédominance féminin, à la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes et sexuels, à la conciliation de la vie privée et professionnelle, à la prise en compte de la parentalité, ou encore le renforcement du réseau des référent.e.s,...

Mais nous avons formulé de vives réserves d'abord sur les moyens alloués à la mise en œuvre du plan d'action ensuite sur votre refus d'élargir le bénéfice de la mise en place d'une modalité de travail sur une semaine de 4 jours à l'ensemble des personnels qui le souhaiteraient et qui permettrait un meilleur équilibre vie professionnelle et privée et un meilleur partage de la parentalité entre les femmes et les hommes. Une telle modalité contribuerait à réduire de manière importante les inégalités salariales tout en contribuant à lutter contre les stéréotypes de genre.

Alors que le PLF 2020 annonce de nouvelles suppressions d'effectifs – près de 5000 d'ici 2022 - et une baisse des moyens budgétaires en complète contradiction avec les enjeux climatiques et d'aménagement durable qui relèvent notamment de nos ministères, que la loi de « transformation » de la Fonction Publique vise à réduire à sa plus simple expression le dialogue social et le recrutement de fonctionnaires, nous exigeons des garanties de transparence et des dispositions permettant de s'assurer d'une égalité effective entre les femmes et les hommes pour leur déroulement de carrière et leur rémunération. Les réunions annoncées sur les Lignes Directrices de Gestion doivent sur ces points apporter des propositions claires et traduire les engagements du protocole d'accord.

Nous attendons enfin des signaux forts :

- sur des moyens humains et financiers à la mesure de l'ambition que vous portez, mesdames les Ministres, pour les agent.e.s de vos deux ministères, et surtout, des résultats !
- un abondement du budget en faveur de l'action sociale dès 2020 pour une prise en charge des situations de précarité, de parentalité ou de violences subies par les agent.e.s ;
- une mise en œuvre de mesures correctrices complémentaires en matière de déroulement de carrières et de rémunération ;
- des lignes directrices de gestion qui permettent aux représentant.es du personnel de jouer un rôle majeur dans la lutte contre les discriminations en matière de déroulement de carrières, de rémunérations et d'agissements sexistes au travers de réelles instances de concertation qui prennent en compte les dimensions personnelles et collectives ;
- un engagement fort à enclencher le même processus dans tous les établissements publics sous tutelle de vos ministères ;

Et pour finir (ou pour commencer !), une mise en œuvre immédiate du protocole et une première réunion du comité de suivi dès le dernier trimestre 2019.