



MTES
Ministère de la
Transition Écologique
et Solidaire

MCTRCT
Ministre de la Cohésion des
territoires et des Relations avec
les collectivités territoriales

PROTOCOLE EGALITÉ FEMMES / HOMMES

FO SIGNE !

La politique d'égalité professionnelle a déjà fait l'objet d'une charte égalité professionnelle 2014/2017. Le bilan dressé de cette charte est plus que décevant. Fin 2017 nos ministères ont souhaité engager la négociation d'un protocole d'accord égalité. Après deux ans de travail, nous sommes arrivés au terme de la négociation.

Que contient ce protocole ?

Axe 1: Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social

Contient en particulier la structuration du pilotage avec les différentes instances, la structuration du réseau des référents, ainsi que les actions de formation et de communication

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Contient des actions en faveur de la mixité des corps et de l'accès aux emplois de direction.

Axe 3 : Supprimer les situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière

S'engage sur la conduite de nouvelles études plus poussées pour expliquer et quantifier les discriminations ainsi que sur la communication des données genrées sur les primes

Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale

Contient l'engagement à travailler sur les conditions et le temps de travail (chantier ouvert en mars 2019) en prenant en compte la parentalité. Contient aussi des engagements sur l'action sociale (places en crèches, allaitement, ...)

Axe 5: Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Souligne la nécessité de renforcer la politique de prévention et de définir une procédure claire et transparente en cas de violence. Permet aussi de réaffirmer le logement d'urgence.

Axe 6 : Expérimenter et innover en matière d'égalité femmes - hommes

Permet de mener, dans nos ministères, des actions différentes de celles de la FP parmi lesquelles : subrogation pour les contractuelles en congés maternité, expérimentation d'une semaine de 4 jours, instauration d'un critère égalité dans les marchés publics, ...

Que penser de ce protocole ?

On peut déjà se féliciter du travail de négociation mené par l'intersyndicale CGT-FO-CFDT-FSU qui a permis d'enrichir et de clarifier le protocole et le plan d'action proposés.

Mais au-delà de la négociation, il faut désormais regarder le contenu du protocole pour évaluer si oui ou non, il répond aux attentes des agents et s'il leur apporte suffisamment de garanties.

Ce qui n'a pas changé

Les réformes récentes et actuelles ont un impact en matière d'égalité. Gérées en interministérielles, l'accord n'a pas pu être le cadre d'une remise en cause de ces dernières.

Les rémunérations

C'est le sujet qui fâche et sur lequel FO attendait nos ministères en matière d'ambition. Toutes les études réalisées sur la période 2014/2017 ont montré une chose: les corps aux rémunérations les plus individualisées sont ceux qui connaissent le plus d'inégalités. FO souhaitait donc des engagements sur le RIFSEEP, qui généralise cette individualisation et prend ainsi le risque d'accroître un peu plus les inégalités.

Sans s'exonérer du RIFSEEP, imposé par la Fonction Publique, nos ministères pouvaient en ajuster l'application, notamment sur les volets individualisation.

Les CAP

Les CAP nationales ont un intérêt énorme: elles évitent de placer les chefs de services en situation de juge et partie. Supprimer les CAP nationales au profit d'instances locales va nécessairement faire primer les jeux de réseaux et de copinage au détriment de la compétence et du parcours professionnel.

Ce sur quoi le ministère a reculé

Les premières versions de l'accord prévoyaient un recours abusif aux CDD en cas de congés maternité. Le texte a progressivement été réorienté au profit de systèmes de remplacement sur les postes en tension.

A plusieurs reprises la frontière entre vie privée et vie professionnelle a du être clarifiée, notamment en ce qui concerne le rôle du management de proximité, à qui nos ministères voulaient confier des responsabilités dépassant le cadre professionnel (notamment en matière de responsabilités familiales).

Ce que nous avons obtenu

La grosse nouveauté de ce protocole est sans conteste l'expérimentation de la semaine de 4 jours. C'est une revendication forte de FO, l'accord égalité femmes / hommes est l'occasion d'avancer sur ce point. Nos ministères proposent aux agents de retour de congé maternité, paternité, parental, d'adoption ou de temps partiel de tester, sur la base du volontariat, une modalité de 36 heures sur 4 jours. Cette modalité répondra notamment aux nombreux agents à temps partiel qui font malgré tout un temps plein réparti sur 4 jours pour 20% de rémunération en moins.

Si FO regrette le cadre très restrictif de cette expérimentation, cela reste un premier pas qui a vocation à être suivi.

FO ne manquera pas de revendiquer la semaine de 4 jours dans d'autres négociations en cours comme celle sur l'organisation du temps de travail, car cette modalité dépasse le seul sujet de l'égalité et porte aussi sur la question des trajets domicile-travail, de plus en plus longs dans les agglomérations.

GT Organisation du temps de travail

Ce GT a été créé à la demande de FO afin d'obtenir de réelles avancées sur la question de la conciliation vie privée / vie professionnelle. Ainsi, des thèmes importants pour l'égalité font l'objet d'une autre négociation: Droit à la déconnexion, télétravail, semaine de 4 jours, bonnes pratiques en matière d'horaires de réunion, etc.

Le réseau des référents égalité va être consolidé, avec 0,1 ETP par service dédié à cette fonction (point de contact, informations, médiation, sensibilisation, prévention, etc.).

Le rôle de l'action sociale en matière d'égalité est réaffirmé. Le système de places en crèches fera l'objet d'une étude dans le but d'améliorer le taux de recours. Des espaces seront désormais prévus pour les femmes allaitantes.

Le ministère portera le sujet de la subrogation pour les agents contractuels auprès de la DGAFP. FO veillera à ce que ce point aboutisse rapidement.

Sur les violences sexuelles, les principes de prévention sont réaffirmés et l'engagement de transparence auprès des CHSCT est une réelle avancée afin de lutter contre la loi du silence. Le réseau des référents sera un véritable appui pour ces questions.

Le rôle des écoles et du concours lors du recrutement sont réaffirmé, d'autant plus que les écoles du ministères sont vertueuses en matière de mixité des métiers et de lutte contre les stéréotypes de genre.

Nous aurions souhaité aller plus loin. Le ministère devra démontrer rapidement son ambition sur les engagements pris, au contraire de ce qui a été fait sur la charte 2014/2017. Ayant obtenu satisfaction sur plusieurs revendications, **FO décide donc de signer cet accord** et de jouer le jeu. Nous demeurerons vigilants pour rappeler à chaque occasion nos ministères à leurs engagements!

Sur l'égalité, refusons l'immobilisme !