



La Défense, le 16 juillet 2019

Communiqué intersyndical préalable à la conclusion du protocole sur l'égalité professionnelle femmes-hommes aux MTES et MCT-RCT

Cela fait maintenant près de deux ans que les OS sont engagées dans une concertation puis une négociation visant à formaliser un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle au sein des MTES et MCT-RCT.

CFDT-CGT-FO-FSU ont travaillé main dans la main pour obtenir des avancées réelles en matière d'égalité et en particulier obtenir la suppression des inégalités salariales et de pensions, la fin des discriminations et une tolérance zéro des agissements sexistes et sexuels. Nous voulons plus que des actions, nous voulons des résultats !

L'égalité nous concerne tous-toutes, quel que soit notre genre, notre orientation sexuelle, notre âge, notre origine, notre statut d'emploi, notre catégorie ou filière, etc.

Parce que nous sommes convaincu.e.s que l'égalité, fondement républicain et enjeu de justice sociale, doit se traduire à tous les niveaux et dans tous les domaines de la vie privée et professionnelle, nous tenons à rappeler nos exigences à l'aune de la conclusion de cet accord :

- construire un véritable déroulement de carrière pour les catégories d'agent.e.s les plus précaires, où les femmes sont sur-représentées ;
- 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 ;
- faire de la détection des inégalités et de la revalorisation des métiers à prédominance féminine un axe fort de la politique d'égalité professionnelle ;
- neutraliser effectivement les effets sur les carrières des congés maternité, congés afférents à la grossesse, congés parentaux et toutes absences liées à la grossesse et à l'éducation des enfants ;
- favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tou.te.s les agent.e.s (semaine de 4 jours, télétravail, droit à la déconnexion, etc.) ;
- développer l'action sociale pour renforcer les dispositifs d'aide à la garde des enfants et accompagner les agent.e.s victimes de violences ;
- Prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles et accompagner les femmes qui en sont très majoritairement victimes.

Si le protocole, dans lequel nos OS se sont fortement investies, prend en compte ces exigences, nous étudierons respectivement la possibilité de le signer et d'en assurer le suivi au sein d'un comité dédié. Cela permettra aux OS d'en contrôler la mise en application concrète.

Bien que le sens des réformes et des lois récentes tend à casser les garanties et outils de prévention contre les inégalités professionnelles (CAP, CHSCT,...), les OS se battent afin que l'égalité femmes-hommes existe et soit réellement appliquée au sein de nos ministères, au-delà d'une simple campagne de communication.

POUR L'ÉGALITÉ : 0% DE BLABLA, 100 % D'ACTION !