



Réunion du 5^{ème} comité de suivi du protocole d'accord ministériel sur l'égalité professionnelle

mardi 03 novembre 2020

Interventions de la CGT

Le 5^{ème} comité de suivi du protocole d'accord ministériel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est tenu le 03 novembre dans un contexte de confinement et de télétravail qui aggrave les risques de violences subies par les femmes.

L'ordre du jour était dédié à:

- l'état d'avancement du protocole depuis sa signature en octobre 2019 ;
- un point d'avancement sur l'élaboration des plans égalité dans les EP du Ministère ;
- -un point d'avancement sur la mise en place du réseau ministériel des référent-es égalité ;
- un point d'avancement sur la mise en place des formations pour favoriser l'égalité professionnelle et sensibiliser aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Aux violences sexistes et sexuelles au travail par la production d'un guide par l'administration ;
- un point d'avancement sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours.

Le comité de suivi n'a pas eu le temps d'aborder d'autres points de l'ordre du jour tel que l'analyse des données sexuées sur la prime COVID, un point sur la démarche de double labellisation égalité-diversité et la présentation d'un projet de guide pour un recrutement sans discriminations (version septembre 2020), .

Sur ce dernier point, la CGT déplore le manque de sérieux de l'administration alors que ce guide est publié sur l'intranet dans sa version "octobre 2020" !!!

- **PLANS D' ACTIONS ÉGALITÉ DANS LES EP, C'EST ENCORE LE FLOU !**

L'administration n'a pas communiqué aux OS un détail précis des plans d'actions établis ou en cours d'élaboration.

La CGT constate que des échanges ont débuté dans certains d'entre eux (cerema, Météo-France, IGN) mais tire la sonnette d'alarme pour d'autres tel l'OFB alors que le délai d'élaboration avant pénalités financières est fixé au 31 décembre de cette année.

A notre demande, il sera précisé aux opérateurs qui seraient entrés en négociation qu'ils ne seront pas pénalisés si le plan ou l'accord est transmis au ministère dans le 1er trimestre 2021 (date butoir le 28 février).

- **S'AGISSANT DES RÉFÉRENT.ES ÉGALITÉ**

L'administration dit leurs nominations en bonne progression :

- 87% des DAC ont un-e référent-e égalité

- dans les services déconcentrés : 100% des DREAL et DEAL, 66% des DIR et DIRM, 50% des DM
- dans les Établissements Publics : 83% des référent-es égalité sont en place dans les établissements.

Toutefois, la CGT déplore qu'un-e seul-e référent-e soit en place pour l'ensemble des parcs nationaux. Elle reste également vigilante à ce que les lettres de missions soient très vite disponibles (29% des lettres de mission pour les SD et 50 % pour les EP ont été réalisées à ce jour).

- **FORMATIONS**

Le programme est très insuffisant ! Il nous a été présenté des premières ébauches de programmes de formations à destinations des référent-es égalité, des cadres dirigeant-es et sur le thème des violences sexistes et sexuelles.

Il est plus qu'urgent d'amplifier et d'accélérer le déploiement de ces formations. La CGT déplore que l'administration ne dispose pas d'une vraie stratégie avec un calendrier de déploiement pour l'année 2021. La CGT a réaffirmé son souhait que les formations abordent particulièrement la question du sexisme ambiant au travail qui est une source de souffrance au travail pour de nombreuses femmes.

- **VIOLENCES SEXISTES SEXUELLES**

L'administration présente un projet de guide à destination des personnels.

La CGT a précisé que ce guide va dans le bon sens et défend son utilité.

La CGT met à disposition des personnels son guide récemment actualisé sur les violences sexistes et sexuelles, pour celles et ceux qui souhaitent se former sur ce sujet, ou qui sont à la recherche d'informations dans le cadre de l'accueil d'une victime de violence :

<https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-09/CGT-VIOLENCES%20SEX.pdf>

- **POINTS SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS :**

L'expérimentation a été lancée notamment suite aux interventions de la CGT au cours des dernières réunions de dialogue social. Pour la CGT en effet, l'enjeu de la mise en place de celle-ci est fort puisqu'il s'agit d'agir sur l'une des principales causes d'inégalité salariale entre les femmes et les hommes : le temps partiel.

Nous demandons l'élargissement sans attendre cette expérimentation aux agent-es déjà en temps partiel (environ 85 % de femmes) et qui en sont actuellement écarté-es.

La CGT a enfin demandé à ce que l'intranet du MTE gagne en lisibilité sur le sujet de l'égalité professionnelle. Elle porte également l'établissement d'un baromètre des discriminations dans nos administrations ainsi qu'il soit fait mention dans tous les règlements intérieurs des administrations que tous les agissements, propos et violences sexistes et sexuelles sont interdits et bannit sur le lieu de travail.

Retrouvez le protocole égalité ici : <https://www.ecologie.gouv.fr/elisabeth-borne-et-jacqueline-gourault-sengagent-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-au>

Le prochain comité de suivi se réunira le mardi 1^{er} décembre 2020 (reporté au 11 décembre).