



Tout.e.s mobilisé.e.s pour l'égalité... Et pas que le 8 mars !

Parce que les progrès en matière d'égalité, tant salariale que professionnelle, peinent à avancer réellement, et constatant le silence de la DRH sur notre demande de reprise des négociations en vue d'élaborer un accord ministériel sur l'égalité femmes-hommes au MTES-MCT et ses établissements publics, **la CGT vous invite à vous exprimer sur votre vécu et vos attentes, au travers d'une consultation lancée à l'occasion du 8 mars : [consultation CGT sur l'égalité femmes-hommes dans nos directions et services](#) .**

Dans la société, le poids des stéréotypes continue de façonner le rôle des filles et des garçons, des femmes et des hommes, entravant pour les unes comme pour les autres des choix libres de métiers et de parcours professionnels. Aussi comme le montrent les dernières données du bilan social ministériel (au recto), les filières professionnelles restent déséquilibrées avec même la proportion des femmes qui augmente dans la filière administrative !

Pour les femmes :

- elles subissent des écarts de rémunération liés à la sous-valorisation des métiers qu'elles occupent et à l'impact des interruptions de carrière et des temps partiels : 19 % d'écart dans la fonction publique, 26 % en entreprise (chaque jour, les femmes travaillent sans être payées à partir de 15h40 !);
- elles rencontrent des difficultés d'articulation des temps professionnels et privés ;
- elles sont confrontées à une situation de violence sociale qu'elles rencontrent régulièrement au travail, dans l'espace public ou privé, au travers du sexisme ordinaire et de violences sexuelles qui ne sont pas sanctionnées à la hauteur de la gravité des faits ;

Pour les hommes : ils sont eux aussi confrontés aux stéréotypes et pressions, notamment lorsqu'ils souhaitent mieux exercer leur parentalité.

Vos réponses seront un point d'appui pour revendiquer l'égalité : revalorisation des filières à prédominance féminine, égalité dans les processus de promotion, neutralisation des effets de la parentalité, respect des garanties minimales liées au temps de travail, soutien effectif des femmes victimes de violences sexistes et sexuelles hors et au travail.

L'enjeu de consolider un cadre de garanties et droits collectifs pour assurer l'égalité de traitement est d'autant plus important que les projets et mesures liés à AP 2022 remettent en cause dès 2020 les instances de personnel ou leurs prérogatives (CAP et CHSCT). Or celles-ci nécessitent bien au contraire d'être consolidées et renforcées pour obtenir plus de transparence sur les processus et décisions et plus de garanties dans l'égalité de traitement entre les agent.e.s.



Comparons les bilans sociaux...

Colonne1	bilan social 2012	bilan social 2017
part des femmes dans l'effectif	36,74%	43,20%
part d'agent.es à temps partiel	11,58%	11,90%
part des femmes dans les temps partiels	78,50%	80,20%
part des femmes dans les jurys	26,74%	43,10%

Des temps partiels toujours au féminin, pèsent sur le niveau de pension des femmes

Les hommes constituent 66,7 % des départs (sorties d'effectifs)

part des femmes dans les recrutements	bilan social 2012	bilan social 2017
A+	NC	34 % (en baisse)
A	NC	50,20%
B	NC	57,10%
C	NC	53,50%
OPA	NC	0,00%
total	45,7 % en 2013	52,00%

part des femmes selon les catégories	bilan social 2012	bilan social 2017
A+	37,57%	33%
A	59,63%	56,50%
B	57,99%	55,60%
C	80,25%	52,50%
OPA	1,96%	3,70%

La catégorie A+ n'est toujours pas mixte ; pire, la part des femmes recule.

Aucune filière n'est mixte !

part des femmes selon les filières	bilan social 2012	bilan social 2017
administrative	72,44%	73%
maritime contrôle sécurité	28,59%	22,05%
ouvrière	1,92%	3,45%
exploitation	3,90%	1,94%
technique	21,33%	27,41%

10-L-4 Evolution 2013-2017 des écarts annuels de rémunérations entre les femmes et les hommes

Catégorie A +	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 11 010 euros	- 10 420 euros	- 8 507 euros	-7 823 euros	-6 375 euros
Catégorie A	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 3 727 euros	- 3 462 euros	- 3 290 euros	-3 174 euros	-2 232 euros
Catégorie B	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 1 095 euros	- 1 185 euros	-1 336 euros	-1 407 euros	-1 430 euros
Catégorie C	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	- 465 euros	- 468 euros	- 895 euros	- 1 174 euros	-1 012 euros
Catégorie OPA	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart	+ 964 euros	+ 1653 euros	+ 2 316 euros	+1 652 euros	+1 486 euros

Le chiffre est négatif si la rémunération des femmes est inférieure à la rémunération des hommes

En 2012, la part des femmes sur des postes d'encadrement supérieur était de 10,81 % en services déconcentrés et de 26,58 % en administration centrale. En 2017, globalement, il y a toujours nettement moins de femmes nommées dans des postes d'encadrement que d'hommes. La part des femmes dans les primo-nominations des emplois supérieurs respecte la loi mais reste inférieure à 50 %, sauf pour les chef.fe.s de service et les sous-directeurs-trices. Par contre, si 3 hommes ont été nommés experts de haut niveau, ce n'est le cas d'aucune femme. !

Les données du bilan social ne permettent pas d'estimer s'il y a égalité entre les femmes et les hommes dans les processus de promotion, en particulier lorsqu'il s'agit d'une promotion par tableau d'avancement ou liste d'aptitude.