



#INFO NÉGOS

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À BERCY IÈRE SÉANCE – MARDI 19/12/2023

Quelques propos introductifs (Solidaires, CGT) ou déclarations préalables (CFDT/CFTC, FO, UNSA/CGC) en ouverture de cette séance de négociation.

Pour notre part, nous avons rappelé la nécessité de « desserrer » le calendrier. Nous n'avons pas de contrainte de temps, contrairement à la négociation sur le handicap. S'il faut discuter jusqu'au mois de juin pour aboutir à un accord qui puisse satisfaire tou-te-s les participant-e-s, la CGT y est prête. Cela vaudra mieux que de bâcler un accord en 2 mois qui, au final, risque d'être rejeté par une grosse majorité d'organisations syndicales, comme ce fut le cas en 2020 (Solidaires, CGT, FO et CFDT n'avaient pas signé l'accord).

Sur ce point, la DRH consent à ajuster le calendrier si cela est nécessaire. Mais l'objectif restait – au moment de cette première séance – d'avoir abouti d'ici à la fin du 1er trimestre 2024. Depuis la communication de l'agenda social 2024, lundi 15 janvier en fin de journée, nous savons que ce ne sera pas le cas puisque la dernière séance de négociation est programmée vendredi 5 avril.

Nous avons aussi rappelé que la négociation en aveugle est peu prisée par la CGT. C'est un peu l'impression que nous avons à l'entame de ces discussions : être au volant d'un véhicule avec le compteur de vitesse bloqué sur 220 km/h, roulant en sens inverse sur l'autoroute, de nuit et sans phares, en plein brouillard avec visibilité réduite à 5 mètres. La chance d'arriver en vie à bon port est relativement proche de 0. Pour la négociation égalité pro, c'est le cas. Pas de documents, pas de données ou de chiffres, pas d'analyses à nous mettre sous la dent et nous permettre d'apprécier si les rares propositions d'actions concrètes sont bien dirigées vers celles qui en ont besoin et si le montant est suffisamment calibré. Et ne parlons pas d'avoir des données genrées sur tous les sujets de l'égalité, notamment en termes d'emplois, de rémunérations, de carrières, de traitement des VSS et de sanctions. On nous promet que ça va venir, un jour...

Nous avons donc commencé l'examen du projet d'accord.
Le plan est conçu ainsi :

Préambule

1. La résorption des écarts de rémunérations

1.1. Constat

1.2. Méthodologie et leviers d'actions

Financement des mesures / Indicateurs / Calendrier

2. La résorption des inégalités dans les parcours professionnels

2.1. Agir en faveur de la mixité des métiers

Actions / Indicateurs / Calendrier

2.2. Agir contre les stéréotypes de genre

Actions / Indicateurs / Calendrier

2.3. Résorption des inégalités dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes

Actions / Indicateurs / Calendrier

3. La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Actions / Financement / Indicateurs / Calendrier

4. Suivi de l'accord

Lors de cette séance nous avons parcouru les points 1 et 2.

Sur le point 1, le manque criant d'informations et de statistiques générées rend difficile l'appréciation des propositions de Bercy.

Un exemple : l'évaluation des écarts de rémunération a été refaite en intégrant les données salariales de 2022. Or, les résultats de cette évaluation n'ont pas été communiqués aux fédérations. Il aura fallu attendre la diffusion du RSU lors du CSAM de décembre pour apprendre que l'écart salarial était descendu à 7,8 % (contre 8,1% en 2021) ou 10,4 % (contre 10,9% en 2021) si on inclut l'impact du temps partiel dans le calcul.

Outre les données complémentaires, nous avons fait part de notre déception face à un empilement d'éléments de diagnostic et de leviers d'actions, sans qu'il y ait vraiment de propositions de mesures concrètes, ciblées et chiffrées, avec une échéance dans le temps.

Ces lacunes dans les informations devant appuyer nos réflexions et la négociation nous ont conduit à exprimer des doutes sur le montant de l'enveloppe dédiée à la réduction des écarts salariaux. Difficile en effet de pouvoir dire si 2 M€ sont surévalués, satisfaisants ou très loin du compte. Du côté des fédérations, le sentiment est que cette enveloppe est notoirement insuffisante.

Seuls Solidaires et la CGT se sont livrés à un calcul à partir de cette enveloppe. Solidaires a ramené la somme de 2 M€ aux effectifs féminins du ministère. Pour les 75534 femmes de Bercy, cela représenterait 8,83 € de progression annuelle pour leurs rémunérations.

Pour notre fédération, nous avons pris la masse salariale féminine à laquelle nous avons appliqué le pourcentage de l'écart salarial (7,8%). Ce calcul nous donne une indication sur le montant global financier nécessaire pour atteindre l'égalité. Et le résultat est éloquent : ce sont 224 M€ qui manquent pour parvenir à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. A raison de 2 M€ injectés dans les accords négociés, on parviendrait à l'égalité salariales au bout de 112 accords, soit 336 ans. Certes, ce calcul semble excessif et peut-être l'est-il réellement. Mais nous pensons que la sous-évaluation des MEF sur les besoins financiers en matière d'écarts de rémunération l'est tout autant.

La DRH a d'ailleurs eu du mal à s'expliquer sur cette enveloppe ridicule et, après de longues minutes passées à ramer à contre-courant, elle finira par lâcher que les besoins pour réduire les écarts de rémunération injustifiés étaient plutôt de l'ordre de 10 M€, mais que nos ministères ne pouvaient pas engager une telle somme. Encore faudrait-il que l'on s'entende sur la notion d'écarts de rémunération justifiés ou injustifiés !

Sur le point 2, outre les demandes de données générées supplémentaires et les plus récentes, nous avons comme pour le point précédent souligné l'absence de réelles mesures concrètes permettant la résorption des inégalités dans les parcours professionnels.

Bercy consent à revoir sa copie sur cette partie-là, notamment sur 3 aspects :

- >>> la focalisation des propositions sur l'administration centrale,
- >>> dépasser la question du cadre supérieur pour étendre les propositions à l'ensemble des personnels,
- >>> être plus précis concernant les actions et leurs échéances de réalisation.

Pour tout cela, Bercy nous proposera une nouvelle architecture de cette partie lors des séances suivantes de négociation.

Le calendrier de cette négo est connue depuis hier, lundi. Les séances sont programmées mardi 6 février, jeudi 29 février et vendredi 5 avril.