# Accord égalité à Bercy – 27 juin 2025
# Note à la direction fédérale

## Historique de la négociation (septembre 2023 – mai 2025)

Quelques repères temporels sur cette longue négociation :
- Ouverture de la négociation le 08/09/2023 par la discussion d'un accord de méthode. La proposition initiale propose de discuter sur 3 points : la résorption des écarts de rémunération (constatés non justifiés), la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) (en incluant les violences conjugales) et la gouvernance de l'accord. Dès le départ, se pose une question cruciale : quels sont les moyens financiers alloués à cette négociation pour résorber les écarts de rémunération ? Réponse de Bercy : Patience, on ne va pas spoiler.

Le choix de Bercy est particulier concernant les thématiques traitées dans la négociation. Des ministères qui ont négocié sur l'égalité dans la même période ont eux fait le choix d'engager leurs négociations sur l'ensemble des sujets contenus dans l'accord Fonction Publique (non respect de la hiérarchie des normes) de 2018.
- Fin de la négociation sur l'accord de méthode le 18/10/2023. L'accord a un peu évolué après l'insistance de la CGT. Nous sommes arrivés à faire ajouter à la résorption des écarts de rémunération la réduction des inégalités dans les parcours professionnels (prenant en compte les éléments liés à l'avancement et aux promotions). Nous avons fait modifier le point sur la lutte contre les VSS : en faisant inscrire les notions de protection fonctionnelle et des sanctions disciplinaires que nous tenions à voir aborder et en modifiant les termes de « violences conjugales » en « violences intra-familiales » (VIF), les femmes pouvant être victimes d'autres personnes que leurs conjoints dans l'environnement familial.
- 1ère séance de la négociation (saison 1) le 19/12/2023 : après avoir lourdement insisté lors des discussions sur l'accord de méthode, nous savons au moment de l'ouverture de cette négociation que nos ministères économiques et financiers débloquent généreusement 2 M€ pour la résorption des écarts de rémunération et les inégalités dans les parcours professionnels. L'avis est unanime du côté des fédérations : c'est inadmissible ! Cette absence de moyens va tendre les discussions, car l'on comprend très vite que les propositions sur la résorption de ces écarts vont être indigentes et probablement signifier un rejet massif de l'accord final du côté des fédérations.
- 2ème séance de la négociation (saison 1) le 06/02/2024 : outre des conditions déplorables de l'organisation ce jour-là, le SG de Bercy décide unilatéralement de transformer cette séance de négociation en présentation et discussion autour de l'index égalité. Sans surprise, celui-ci fait l'objet de critiques virulentes et d'un rejet massif des fédérations. La fin de la réunion est brouillonne, car nous cherchons le moyen d'éviter une sortie de route sur cette négociation. Notre délégation CGT finira même par proposer une validation et une signature dissociée par thèmes.

L'idée était de pouvoir valider la partie sur la lutte contre les VSS, même s'il y avait un rejet concernant le 1er thème sur la résorption des écarts de rémunération.
- Puis, plus rien. Pendant de longs mois. Bercy ne communique pas, ni pour indiquer que la négociation est terminée, en faisant un constat d'échec, ni pour tenter de relancer le processus. De fait, Bercy rompt le dialogue social. Notre fédération va intervenir à de multiples reprises, à chaque fois que nous rencontrons le SG de Bercy en fait, pour relancer le processus. Nous indiquons au ministère qu'ils n'ont pas le choix : la négociation ne peut pas s'arrêter dans ce silence gêné. Soit on reprend et nous sommes disposés à faire des propositions pour redémarrer le processus. Soit tout s'arrête, mais il faut réunir une dernière fois les OS pour établir un véritable constat d'échec consigné sur procès-verbal.
En septembre 2024, nous finissons par proposer de modifier l'accord de méthode du 19/12/2023. Puisqu'il n'y a même plus les 2 M€ mis sur la table précédemment, il est inutile de discuter de la résorption des écarts de rémunération. Nous indiquons qu'il y a une nécessité à avoir des éléments de bilan plus complets que ceux qui nous ont déjà été fournis et nous pourrions inscrire en 1er thème de l'accord de méthode un bilan genré de l'impact des LDG sur les parcours professionnels. Nous rappelons notre volonté de maintenir le 2e point sur la lutte contre les VSS, en incluant les VIF.
Précisons que le choix proposé d'abandonner la résorption des inégalités est un choix pragmatique en raison de l'absence de moyens financiers alloués à la négociation et que nous dénonçons bien sûr l'absence de volonté politique et de moyens financiers consacrés par nos MEF sur cet aspect très important de l'égalité professionnelle F/H.
- Malgré la tiédeur des autres fédérations (qui se seraient bien contentées d'une concertation plus classique), Bercy accepte de reprendre le processus avec une première séance le 13/11/2024 visant à modifier l'accord de méthode. Après d'âpres et pénibles discussions, le nouvel accord de méthode fixe 3 thématiques :
1) La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion mises en place dans les lignes directrices de gestion
2) La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles autour de 5 axes : prévenir, identifier, signaler, traiter et accompagner, ainsi que son élargissement aux violences intrafamiliales. Seront notamment abordées dans la négociation, la protection fonctionnelle et les sanctions disciplinaires.
3) La négociation portera sur les modalités de suivi de l'accord et de sa temporalité permettant de mesurer la mise en œuvre des engagements et leurs impacts.
Cette proposition de modification de l'accord de méthode est soumise à l'avis des fédérations et validée unanimement par notre signature le 8 janvier 2025.
La négociation (saison 2) se déroulera sur 2 séances les 12 février et 13 mars 2025.

## Un accord enrichi par la CGT et les fédérations

De manière générale, la délégation CGT a aussi œuvré sur la présentation de différentes mesures proposées, notamment en demandant qu'il y ait – pour chaque mesure – des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre. Ce qui permettra de faciliter le travail du comité de suivi de l'accord.

Concernant les thèmes :

**1. La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion**

La mesure 1 a été étoffée suite à nos interventions. Dans le bilan (mesure 1a), nous avons fait intégrer l'impact du télétravail sur l'égalité professionnelle, ainsi que l'équilibre de la répartition genrée des promotions.
Nous avons également fait ajouter une mesure 1c à la proposition initiale de Bercy, afin de lancer dès que possible le chantier de la mise en place de mesures correctives à partir du bilan de la mesure 1a. Il n'était pas question d'attendre la discussion d'un nouvel accord en 2027 pour commencer à travailler sur ces questions.

La mesure 2 concernant la mobilité géographique obligatoire dans le cadre de la promotion de C en B à FiP est une demande portée par la fédération FO. Nos camarades de la CGT FiP ont une position différente sur ce sujet, puisque le problème se pose essentiellement de B en A. Mais il ne s'agit ici que d'ouvrir une discussion au niveau directionnel. La proposition ne semble d'ailleurs pas totalement convenir à FO, puisqu'elles et ils ont quitté la table des négociations en ne participant pas à la dernière séance du 13 mars dernier.

**2. La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles**

***2.1 Prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail***

Il s'agit ici des formations qui vont être mises en place et concerner des publics divers sur des formations différentes.
A notre demande, la liste des formations a été ajoutée dans l'accord en les détaillant (thématique, cible, objectifs pédagogiques et durée).

Mesure 3
Dans cette mesure dont la proposition initiale était trop succincte, nous avons fait étoffer la liste de l'ensemble des publics concernés, notamment en précisant ce que recouvraient les termes « acteurs de prévention » et en intégrant les équipes pédagogiques dans les écoles des MEF.
Nous avons fait également préciser l'organisme qui serait chargé de ces formations (EGAE dans le cadre d'un marché interministériel), ainsi que la préférence pour des formations en présentiel.
Enfin un objectif progressif a été fixé : 5 000 agents ayant suivi au moins une formation en 2025, puis 10 000 à partir de 2026.

Mesures 3 bis et 3 ter
Ces 2 mesures portent sur des formations spécifiques <u>sur le recueil et le suivi des signalements</u>, à la fois pour les référentes et référents diversité et égalité, assistantes et assistants de prévention, conseillères et conseillers de prévention, assistantes et assistants de service social, enquêtrices et enquêteurs, professionnels de santé des MEF d'une part (mesure 3 bis) et pour les représentantes et représentants du personnel d'autre part (mesure 3 ter).
Il était important pour notre fédération que les représentantes et représentants du personnel soient intégré·e·s à la cible de ces formations spécifiques. Ces 2 mesures ont été proposées et enrichies par les fédérations à partir de la proposition initiale contenue dans la mesure 4.

Mesure 4

La nouvelle rédaction de cette mesure propose de mettre en place des formations sur mesure dans les directions et les écoles pour tenir compte de contextes spécifiques de travail.

### *2.2 Mieux identifier les violences sexistes et sexuelles au travail*

Un accord portant sur la lutte contre les VSS sans violentomètre ne serait pas un bon accord. Nous le savons particulièrement à la CGT : cet outil est très apprécié partout où nous pouvons le diffuser auprès des personnels. Et il est rare que nos organisations CGT ne soient pas rapidement en rupture de stock lorsque nous les éditons.
Il y aura donc un violentomètre ministériel (mesure 5) qui pourra faire l'objet de déclinaisons en fonction des spécificités directionnelles, sur les missions ou les métiers. Un rappel des dispositifs de signalement sera intégré au verso de cet outil.

### *2.3 Signaler et traiter les violences sexistes et sexuelles au travail*

Cette partie intègre 6 mesures de communication, d'information, mais aussi la création d'un observatoire de suivi des signalements au niveau ministériel.
C'est une partie qui pourrait nous rendre boudeur·euse·s, car nous avons l'habitude de dire que ce n'est pas avec de la belle communication sur papier glacé ou au travers de campagnes ministérielles de mailing, que nous pourrons mettre un frein aux violences ou aux discriminations.
Mais il faut être juste : dans une société où le sexisme ordinaire est encore bien présent et constitue un terreau néfaste à l'apparition des VSS, il est nécessaire de continuer à communiquer et à informer. Ce sont des actions nécessaires pour œuvrer au changement des mentalités, au même titre que le déploiement des formations.

Cette partie inclut donc :
- une communication visant à faire connaître les dispositifs de signalement et notamment la cellule externe de signalement (mesure 6),
- une instruction dédiée, présentation aux acteurs et actrices de prévention, responsables RH, référentes et référents diversité et égalité professionnelle, élues et élus en commission administrative paritaire, services en charge des procédures d'enquêtes, de procédures administratives et de formations spécialisées, des attendus liés au principe de « tolérance zéro » (mesure 7). Cette instruction développera :
    - les processus de traitement des signalements,
    - les modalités d'accompagnement de la personne signalante (soutien médical, psychologique et social, hiérarchique, RH, juridique et protection fonctionnelle),
    - la nécessité d'informer la personne signalante de l'avancée du traitement de son signalement,
    - les actrices et acteurs internes,
    - le rappel de sanctions administratives possibles et la nécessité d'évaluer la situation au cas par cas.
- une information des personnes signalantes, sur les modalités d'accompagnement dont elles disposent lorsqu'elles effectuent un signalement (mesure 7 bis)
- une information à destination des agentes et des agents, pour rappeler les types de violences sexistes et sexuelles et le risque pénal encouru correspondant (mesure 7 ter)

- une fiche d'information à destination de toutes les agentes et tous les agents, déclinable dans les directions, pour rappeler le dispositif de la protection fonctionnelle et les modalités de sa mise en œuvre (mesure 8)
- la création d'un observatoire de suivi des signalements (tous signalements internes et via la cellule externe) et des suites données sur l'ensemble du périmètre ministériel associant les responsables des coordinations ministériels des acteurs et actrices de prévention dans un approche pluridisciplinaire pour améliorer la connaissance des mesures prises, et leur analyse. (mesure 9)

Autre point intéressant de cette partie de l'accord que nous avons exigé : des bilans seront établis sur les demandes et l'octroi de la protection fonctionnelle d'une part et sur les enquêtes et les sanctions disciplinaires d'autre part.

***2.4 Accompagner les agents victimes de violences intrafamiliales***

Il s'agit là de la grande nouveauté dans ce type d'accord : le fait de prendre en compte dans le champ professionnel les violences intrafamiliales.
L'ensemble des 6 mesures était présent dans la proposition initiale de l'accord. Mais la CGT a participé grandement à faire préciser dans le détail du texte de chacune des mesures la teneur et les modalités de mise en œuvre.
Nous vous laisserons prendre connaissance de l'ensemble des mesures proposées dans le texte de la proposition d'accord, mêlant enquêtes, développement de partenariat, création de fiche réflexe, diffusion d'un violentomètre spécifique aux VIF, communication aux agents.
Nous tenions néanmoins à revenir plus précisément sur la mesure 11, qui est une des mesures que nous avons pu faire fortement progresser.
Cette mesure propose *« la création d'un protocole interne d'accompagnement et de soutien des victimes de violences intrafamiliales (procédure, acteurs, partenaires) en collaboration avec le réseau des médecins du travail, des assistantes et assistants de service social, des référentes et référents diversité et égalité professionnelle.*
*Ce protocole regroupera l'ensemble des dispositifs pouvant être actionnés, notamment :*
*- les procédures,*
*- les actrices et acteurs internes,*
*- les partenaires,*
*- un accompagnement psychosocial du service social assorti, le cas échéant, d'un soutien matériel et financier (les dispositifs existants d'aides financières spécifiques au ministère peuvent être activés dans ce cadre sur évaluation du service social – aides pécuniaires, aides sinistres),*
*- l'attribution d'un logement d'urgence et l'aide au relogement,*
*- l'activation du dispositif France victime (aide juridique et psychologique),*
*- les facilités RH spécifiques telles que :*
** la mise en place de conditions de travail sécurisées,*
** les aménagements horaires et une autorisation d'absence exceptionnelle sous couvert de l'autorité hiérarchique et de la coordination nationale du réseau des assistantes et assistants de service social, pour faciliter le dépôt de plainte.*
**l'accès facilité à un conseil en mobilité-carrière et à un changement d'affectation (notamment géographique). »*
L'apport de la CGT et des autres fédérations est ici important puisque nous avons pu amener le SG de Bercy à construire avec nous le contenu de ce protocole de manière à ne rien oublier sur ce

sujet, qu'il s'agisse de l'accompagnement psychosocial, des logements d'urgence ou du relogement, de l'aide juridique et psychologique et enfin des facilités RH spécifiques.
Ce protocole interne d'accompagnement et de soutien devrait permettre d'apporter des réponses concrètes aux victimes de VIF, lorsqu'il sera achevé au cours du 1er semestre 2026.

**3. Les modalités de suivi de l'accord**

Les mesures 16 et 17 définissent de manière classique le comité de suivi (COSUI) de l'accord.

**Avis de la délégation <u>sur le contenu de l'accord :</u>**

Comme vous devez vous en douter, personne ne ressort gagnant à 100 % de cette négociation. Il y a encore des revendications qui ne sont pas satisfaites. Nous pouvons penser par exemple à l'accompagnement des victimes de VSS au travail par les représentant·e·s élu·e·s du personnel. Nous avons exigé de pouvoir être aux côtés des victimes dès le départ, c'est-à-dire dès le moment où elles font le signalement des violences qu'elles ont subi. Ce n'est pas encore possible partout dans le ministère, notamment en ce qui concerne l'accès aux enquêtes administratives.
De la même façon, le SG s'est montré très réticent sur nos demandes en matière d'autorisations d'absence pour permettre aux victimes d'effectuer certaines démarches pour les VSS au travail (dépôt de plainte, consultations médicales ou juridiques). Ce pourrait être un point à aborder dans la perspective de la négociation qui va prochainement s'ouvrir sur ce sujet au niveau de la fonction publique.
Sur le parcours de mobilité, à la DGFiP, se pose la question des promotions de B en A. De plus, nous n'avons eu aucune proposition portant sur des promotions de fin de carrière pour résorber les inégalités, qui seraient moins coûteuses.
Sur la partie VSS, nous relevons les difficultés d'accès aux fiches de signalement sous embargo des directions, ce qui pourrait aboutir à une inégalité de traitement des situations. Nous ne serons pas non plus dans la boucle concernant la qualification des faits. Sur les autorisations d'absence, il y a un manque criant de conscientisation de l'impact et de la rupture pour les victimes vis-à-vis du collectif de travail.
Il y a à nouveau beaucoup d'éléments de communication et de formation dans cet accord. C'est certes nécessaire au regard du besoin de faire évoluer les mentalités, mais ça ne peut pas être suffisant. La difficulté comme toujours et depuis longtemps, c'est de faire en sorte que l'on passe des engagements assénés à l'oral ou à l'écrit à la mise en œuvre concrète des mesures. L'inquiétude reste grande quant aux freins sur la mise en œuvre du contenu de cet accord par les hiérarchies locales et les directions centrales d'administrations. Ce sera notamment le cas en raison d'un certain nombre de mesures non contraignantes sur les VSS, comme par exemple sur la protection fonctionnelle.
Néanmoins ces « trous dans la raquette » ne doivent pas occulter les avancées que nous avons pu obtenir dans cette négociation. Si nous trouvions le texte initial présenté en janvier 2025 beaucoup trop léger, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il y a eu des avancées significatives. Les

propositions d'élaborer une instruction sur le principe de la tolérance zéro et un protocole sur les VIF sont de nouvelles et réelles avancées.
Enfin nous pouvons regretter que le SG de Bercy ne consente pas à un peu plus de méthode sur notre travail de démocratie sociale : il est pour nous inconcevable d'avoir à examiner un plan égalité en CSAM, alors même que le processus de la négociation ne s'achèvera que le 2 septembre. Si l'accord ne devait pas être validé par une majorité de fédérations, qu'adviendra-t-il des mesures proposées dans l'accord ? Cette question reste en suspens.

## Un très mauvais signal donné à l'issue de la négociation…

Nous avons appris le 18 mars 2025, cinq jours après notre dernière séance de négociation, que la DGDDI avait pris la décision de promouvoir au grade de directeur des services douaniers de 2e classe (DSD2) un collègue qui avait été condamné par la justice il y a un peu plus de 2 ans (condamnation à six mois de prison avec sursis rendue définitive par l'arrêt de la Cour de Cassation du 31 janvier 2023) et sanctionné par cette même DGDDI il y a un an et demi (exclusion temporaire de fonctions de 12 mois dont 4 mois fermes – sanction du 3e groupe).

Cette promotion octroyée à un harceleur est un très mauvais signal et vient illustrer le fait que, encore aujourd'hui, nos administrations sont capables de protéger des auteurs de violences et d'ostraciser les victimes.

Cette promotion est non seulement contraire aux échanges que nous avons pu avoir sur le traitement des VSS, comme lors de cette négociation, et aux engagements énoncés par le ministère (protection des victimes et tolérance zéro pour les auteurs de VSS), principes que nous partageons à condition qu'ils soient mis en œuvre concrètement. Mais elle constitue également un crachat au visage des victimes. Elle envoie un très mauvais message à l'ensemble de la communauté douanière : même condamné pour des faits de harcèlement, on peut faire une belle carrière. Donc aucune raison de se restreindre pour les harceleurs et toutes les raisons de se taire pour les victimes. En fait, il s'agit d'une intolérable promotion à la culpabilité.

Cette provocation de la part de la DGDDI alors que le processus de la négociation sur l'égalité n'est pas achevé conduit notre fédération à ne pas signer cet accord.

Nous le savons, cette promotion publiée le 18 mars ne sera pas remise en cause. Pour autant, pouvons-nous, en tant que fédération, valider un accord dont l'un des principes forts (la tolérance zéro à l'encontre des auteurs de VSS) est déjà foulé aux pieds par une des directions de nos MEF avant même son adoption ? Pour la délégation la réponse est clairement NON !

## Avis final de la délégation

Malgré l'enrichissement du texte initial de l'accord et les quelques avancées obtenues notamment sur le volet VSS, en raison de l'attitude de la DGDDI (promotion d'un harceleur condamné pénalement par la justice et sanctionné par son administration il y a moins de 2 ans) totalement en contradiction avec les valeurs portées lors de cette négociation (protection des victimes et tolérance zéro à l'encontre des auteurs de VSS), sans aucune volonté d'intervention de nos responsables ministériels (SG ou ministre), La direction fédérale a pris la décision de **ne pas signer** cet accord égalité.

La délégation CGT
Stéphane Avit, Nadia Djiab, Pierre Duffau et Cécile Mazaud