



# Protocole d'accord : Quand le Conseil d'État s'arrête à mi- chemin de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

COMMUNIQUÉ DE PRESSE CGT Conseil d'État – Cour nationale du droit d'asile — MONTREUIL > 7 JUIN 2020

Obligé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Conseil d'État a proposé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de négocier un Protocole d'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation a débuté au mois de septembre 2020 pour s'achever au mois de juin 2021.

Nous avons fait le choix de NE PAS SIGNER CE PROTOCOLE D'ACCORD.

La première des raisons tient à l'une des annonces du vice-président du Conseil d'État dans l'éditorial de ce protocole : « *l'égalité professionnelle constitue un horizon vers lequel nous devons tendre* ». L'horizon, par définition, est inatteignable. Or, nous estimons que l'égalité professionnelle doit constituer une OBLIGATION, non une ligne de fuite. Ce protocole se résume dès son introduction en une contradiction dans les termes.

En dépit du travail abattu autour de la table des négociations (nous n'avons pas été avares de propositions) marqué par la volonté de former les agent-e-s et les encadrant-e-s (reste à en définir le contenu ...), de féminiser les métiers, de systématiser les entretiens après un retour de congés maternité (il était temps...), ce protocole s'arrête néanmoins à mi-chemin des ambitions portées. Un exemple parmi d'autres : le choix de rédiger une « charte des temps » plutôt que d'inscrire dans le règlement intérieur le droit à la déconnexion, ce qui obère finalement l'effectivité de ce droit pourtant évoqué dans ce même protocole. Un pas en avant, deux en arrière.

Plus grave, l'axe 3 de ce protocole relatif à la prévention et à lutte contre les violences sexuelles et sexistes au sein de l'institution, volet que nous considérons nodal, fut traité au mieux avec désinvolture, au pire avec l'objectif de conserver le statu quo sur cette question. Aucune avancée majeure sur le terrain des violences sexuelles et sexistes n'est à constater, tant sur le plan du traitement des signalements, de l'accompagnement des victimes, du dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes ainsi que la reconnaissance et la réparation.

Nous souhaitons une intransigeance en la matière, la philosophie du Conseil d'État demeure à quai et adienne que pourra sur les flots agités des violences sexuelles et sexistes !

L'axe relatif à l'égalité salariale entre femmes et hommes se cantonne encore une fois au constat. Nous savons toutes et tous qu'à situation professionnelle équivalente les femmes touchent une rémunération inférieure à celle des hommes. Au lieu de concentrer ses efforts sur la réduction de la part variable – principal élément générateur de différence salariale - et de créer une enveloppe budgétaire spécialement consacrée à la compensation en cas d'anomalie manifeste, le Conseil d'État préfère mener des études sans rien prévoir en cas d'avarie. Sauf que nous savons déjà qu'il y a avarie !

À l'image de la politique gouvernementale, beaucoup d'effets d'annonce et sûrement peu d'effectivité à la clef.