



### *Négociations sur l'égalité professionnelle au Ministère des Finances*

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 CFTD 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

---

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

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.

[Télécharger compte\\_rendu\\_nego\\_egalite\\_16012023.pdf](#) (700.19 Ko)

**Public:** [Infos / actions](#)

[Egalité Femmes/Hommes](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank

---

**fichiers:**