



# Protocole Égalité Femmes / Hommes au ministère

## Que propose SUD Culture

En 2013, un protocole d'accord sur l'Égalité professionnelles Femmes/Hommes, dans la fonction publique, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales<sup>1</sup>. Cet accord devait être décliné et appliqué par l'ensemble des employeurs publics et il aura fallu quatre ans pour que le ministère de la culture ouvre des négociations, passage obligé pour l'obtention du label « Égalité ». Pourtant toutes les ministres qui se sont succédées rue de Louvois depuis 2012 ont affirmé leur volonté de faire avancer l'égalité Femmes/Hommes. Et en l'occurrence, malgré les déclarations de F. Nyssen, force est d'admettre que le « politique » est peu impliqué dans les négociations : le cabinet de la ministre brille par son absence à la table des négociations depuis l'ouverture des discussions.

Pourtant, le ministère est loin d'être exemplaire.

La ségrégation horizontale est bien présente avec des femmes largement minoritaires dans les filières techniques et surreprésentées dans les filières administratives. Il faut donc mener des campagnes de formations et d'information pour établir qu'il n'y a pas de « métiers d'hommes » ou de « métiers de femmes », mais que tous les postes peuvent être pourvus par les deux genres. Quant au plafond de verre, il reste difficile à briser. Concernant la part des femmes aux postes de directions, c'est la dégringolade : 37% de femmes aux postes de directions au 1<sup>er</sup> janvier 2017 contre 54% en 2014. La situation dans les établissements et les services à compétences nationales est toujours aussi lamentable depuis 4 ans avec tout juste un tiers de présidentes. Et la composition des jurys, encore moins leurs présidences, ne garantit assurément pas un recrutement non sexiste<sup>2</sup>. Malgré une majorité de femmes (54% des effectifs du « T2 »<sup>3</sup>), au ministère de la culture, les hommes dirigent et se recrutent !

Comme ailleurs, les femmes sont également moins bien payées que les hommes. Certes la progression indiciaire est liée à l'ancienneté (et les hommes du ministère sont en moyenne plus âgés), mais ne considérer la différence de rémunération entre hommes et femmes au ministère qu'à travers cette donnée, c'est faire fi des situations d'interruption (congés parentaux, temps partiels) qui freinent cette progression et restent l'injuste apanage des femmes. Quant aux primes, elles participent très largement de cet écart de rémunération<sup>4</sup>.

### Articulation entre vie professionnelle et vie familiale

Si la maternité ne doit pas être considérée comme le seul facteur de discrimination, il n'est resté pas moins qu'elle pèse fortement sur l'évolution de carrière des femmes et occasionne de profondes discriminations notamment en matière de promotion, de rémunération, de retraite. Les femmes assument une grande partie de l'éducation des enfants ; ce sont elles qui le plus souvent pose des jours « garde d'enfant », prennent des temps partiels, suspendent leur carrière au profit d'un congé parental pour faire face au manque de place en crèche (ceci est en outre lié au fait qu'elles sont moins payées que leur

<sup>1</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf)

<sup>2</sup> Observatoire de l'Égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2017

<sup>3</sup> agent·tes directement rémunéré·es sur le budget du ministère, à la différence du « T3 » où les personnels sont payés sur le budget de leur établissement

<sup>4</sup> Rapport de situation comparée 2017.

conjoint et qu'il peut s'avérer préférable de privilégier la perte du salaire le moins élevé) ... Il faut également pouvoir impliquer les conjoint-es dans l'éducation des enfants. Des solutions ne dépendant pas du ministère existent pourtant, comme l'allongement du congé paternité ou encore une revalorisation du montant de l'allocation versée durant le congé parental, limitant ainsi la perte de revenu.

Afin de préserver au mieux la situation de l'agent-e en congés maternité ou parental, SUD Culture demande que :

- les formations nécessaires à la reprise de poste soient proposées ;
- le suivi des carrières soit assuré notamment dans le cadre de réorganisations de services ;
- les primes soient maintenues en se basant sur le montant moyen des primes versées ;
- le retour sur le poste soit garanti.

Pour favoriser la coparentalité, nous voulons que le ou la second-e parent-e bénéficie d'autorisations spéciales d'absence de droit <sup>5</sup>, et ce quel que soit la nature de l'union, le genre, que les parent-es soient cohabitant-es ou non et indépendamment du lien de filiation :

- pour accompagner la mère aux examens prénataux obligatoires prévues par la sécurité sociale (7 examens médicaux, 3 échographies) ;
- pour prendre part aux actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation (PMA) ;
- pour participer aux séances de préparation à l'accouchement (8 séances).

Comme cela a été obtenu dans certaines grandes entreprises (La Poste), nous réclamons que les autorisations spéciales d'absence « garde d'enfant » ne soient plus conditionnées par la nécessité de service. Et que ces autorisations soient aussi ouvertes au/à la partenaire d'un parent, sans lien de filiation avec l'enfant (par ex. beaux-parents).

L'arrivée d'un nouveau-né a indéniablement des incidences sur l'organisation des parents et est également générateur de fatigue ayant un impacte sur le travail. Aussi nous proposons, qu'à la place de « l'heure d'allaitement » <sup>6</sup> soit proposée une autorisation d'absence d'une heure, à prendre en début ou fin de journée, accordée aux deux parents la première année de l'enfant. Cette disposition permettrait en outre de réduire le recours au temps partiel et ses conséquences dévastatrices sur les carrières, rémunérations et droits à pension dans la fonction publique.

En matière de mode de garde, nous ne pouvons-nous satisfaire du seul recourt au CESU, pis-aller pour pallier une politique plus que défaillante en matière de services public de la petite enfance. Nous demandons que le ministère s'engage à trouver et à proposer des solutions de gardes prenant également en compte les agent-es ayant des horaires atypiques (nocturnes, week-end, jours fériés, travail de nuit...). De même, outre l'augmentation du nombre de places en crèche publiques, un véritable travail doit être mené pour une mutualisation des moyens avec les autres ministères pour mettre en place des crèches interministérielles.

La fonction publique accorde des facilités d'horaires aux parent-es d'enfants inscrits dans un établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire ou faisant leur rentrée en sixième... pouvant faire l'objet d'une récupération sur décision du chef de service. Pour SUD Culture, cette récupération est mesquine et n'a pas lieu d'être. De plus, relevant du/de la seul-e chef-fe de service, elle participe d'une iniquité de traitement entre les agent-es du ministère et de ses établissements.

## **Articuler vie professionnelle et vie personnelle**

---

<sup>5</sup> C'est à dire qu'il ne peut leur être opposé les nécessités de service.

<sup>6</sup> 1 h/jour maximum à prendre en 2 fois lorsque le lieu de garde de l'enfant est intégré dans la structure de travail. Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin...)

Que ce soit directement dans le cadre du protocole ou dans celui d'une charte des temps, nous demandons que les horaires de réunions tiennent compte de la vie privée des salarié-es : pas de réunions avant 9h et pas après 16h avec un horaire de fin permettant à celles et ceux devant aller chercher des enfants de pouvoir le faire. C'est principalement aux femmes qu'il incombe de déposer et récupérer les enfants. Ceci les exclut d'une partie des réunions avec les incidences que cela peut avoir sur leur carrière, leur rémunération, leur insertion dans le collectif de travail... En outre, on peut aisément penser que limiter l'heure de fin des réunions et lutter contre la culture du présentisme fortement ancrée en France, permettra à chacun et chacune de profiter du temps libre ainsi dégagé (pratiques culturelles, investissement associatif...).

Pour SUD Culture, le télétravail n'est pas un outil favorisant l'égalité professionnelle comme cela figure dans le protocole de la fonction publique. On peut se tromper, mais ce sont probablement majoritairement les femmes qui le demanderont notamment pour faire face aux impératifs familiaux (prises en charges des enfants et des ascendant-es, visites médicales, courses...) en risquant de se couper de leur collectif de travail. Si l'organisation du travail tenait compte du réel et de la vie de chacun et chacune, il y a fort à parier que les « besoins » de télétravail diminueraient fortement.

Certaines de ces mesures pourraient limiter l'usage du temps partiel, notamment du 80%, essentiellement pris par des femmes, mais plus globalement il est plus que nécessaire de réfléchir à une organisation du travail moins rigide et plus imaginative notamment pour les agent-es posté-es (filière ASM).

### **PRÉVENIR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

Sur le papier, comme l'inégalité entre hommes et femmes, les violences sexistes et sexuelles ne devraient plus exister. Force est de constater que la réalité est toute autre : 1 femme est tuée tous les 3 jours par son conjoint ou ex-conjoint, 1 femme sur 5 est ou sera victime de harcèlement sexuel au travail, dans la majorité des cas les femmes victimes d'agressions sexuelles, de viol ou de tentatives de viol connaissent leur agresseur... Il est temps que la honte change de camp et que le ministère s'empare de ce sujet. Et pas seulement en se contentant d'un rappel aux textes dans le plan ministériel de préventions des risques professionnels comme c'est le cas depuis des années.

### **Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux agent-es dans le cadre de leurs missions**

Outre l'affichage réglementaire et l'intégration dans les règlements intérieurs des définitions d'agissement sexiste, d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel et de viol ainsi que les sanctions pénales et administratives encourues, il est nécessaire que le ministère et ses établissements favorisent un environnement de travail non sexiste, luttant ainsi contre l'acceptation indirecte des violences sexistes et sexuelles. Ceci passe notamment par l'exclusion de toute image portant atteinte à la dignité des personnes, des propos, interpellations, « blagues » sexistes.

Dès le signalement de violences sexistes ou sexuelles, une enquête administrative doit être diligentée et plusieurs actions conservatoires être immédiatement mises en place :

- la suspension à titre conservatoire ou éloignement de l'auteur des violences
- la mutation ou le changement de poste, en accord avec la victime, pour qu'elle ne soit plus confrontée à l'agresseur y compris s'il s'agit d'un usager ;
- la réduction du temps de travail ou réorganisation de l'emploi du temps, si nécessaire ;
- la protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétée ou d'horaires non respecté engendrées par ces violences ;
- la mise en place de la protection fonctionnelle ;
- l'association systématique de l'employeur à la plainte de la victime si elle décide d'attaquer au pénal ;
- l'ouverture de procédures disciplinaires indépendamment d'une plainte au pénal.

### **Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles détectées sur leur lieu de travail**

Les violences intrafamiliales ont une incidence sur la quantité et la qualité de travail, le ministère de la culture et ses établissements doivent prendre des mesures rapidement opérationnelles pour accompagner les victimes, bien entendu avec leur accord :

- l'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement adapté (parc immobilier du ministère ou d'un établissement public, logements d'urgence réservés);
- la mutation ou le changement de poste ;
- la réduction du temps de travail ou la réorganisation de l'emploi du temps ;
- la protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétée ou d'horaires non respectés liés à la situation de violences ;
- l'éviction de l'agresseur (conjoint, ex-conjoint) s'il travaille sur le même site que la victime.

### **Prévenir et prendre en charge les violences sexistes et sexuelles faites aux étudiant-es des établissements d'enseignement supérieur du ministère**

La transparence n'étant pas nécessairement de mise au sein du ministère, indépendamment des négociations en cours, la ministre a décidé de s'attaquer aux violences sexistes et sexuelles dans les écoles du ministère, faisant fi des propositions portées par SUD Culture. Un cycle de réunions doit débuter en ce début d'année sous l'égide de la DGCA avec les directeurs et directrices des écoles pour favoriser l'élaboration des chartes locales. On ne peut se contenter de textes propres à chaque établissement, il faut un document unique garantissant une égalité de traitement pour toutes et tous ainsi que des procédures communes notamment en ce qui concerne le signalement d'agressions sexuelles et de comportements sexistes à l'encontre d'étudiant-es.

Pour cela, il est nécessaire qu'un document commun à toutes les écoles soit réalisé par le secrétariat général du ministère impliquant, certes, les directions de ces établissements mais également les étudiant-es et les personnels ainsi que les organisations syndicales. C'est par ailleurs ce que demandent une partie des enseignant-es.

Nous ne pouvons présager du contenu du protocole ni même de sa signature par l'ensemble des organisations syndicales et assurément s'il est en deçà de nos attentes SUD Culture ne le signera pas. Mais nous espérons qu'il ne s'agira pas seulement d'un outil de communication pour le ministère qui apparaît comme le bon élève depuis l'obtention du double label. Il est plus que temps que le ministère s'engage au sujet de l'égalité Femmes/Hommes et qu'il soit novateur et assume de proposer de nouveaux droits en faveur d'une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes<sup>7</sup>.

SUD Culture Solidaires  
Le 17 janvier 2017

---

<sup>7</sup> Pendant rédaction de ce tract, le ministère a renvoyé sa copie aux organisations syndicales (3 jour avant la prochaine réunion). Nous avons choisi de maintenir la parution de cette expression des revendications portées par SUD Culture mais après une lecture rapide, nous sommes plus que dubitatifs/ives sur les propositions du ministère. À suivre donc...