

Le courrier du militant

Fédération
Nationale
Équipement
Environnement

la
cgt

N° 1506 >> Mars 2018



Dossier

Égalité professionnelle



Aviation civile :
le droit de grève



Voies Navigables de France :
Esprit d'entreprise, es tu là ?

Les politiques actuelles marquent un recul sans précédent pour les salariés dans son ensemble. Le Gouvernement a pour objectif de réduire les acquis sociaux gagnés depuis de nombreuses années par les salariés, répondant ainsi aux exigences du Patronat. Notre modèle social est décrié par ces mêmes personnes au prétexte que le monde d'aujourd'hui n'est plus celui d'hier. Mondialisation et mis en concurrence des travailleurs est inéluctable vous diront ils.

Le véritable objectif de cette politique est de concentrer les richesses et le pouvoir entre les mains de quelques personnes.

Accroissement des inégalités, les plus riches étant plus riches et les plus pauvres étant plus pauvres. Augmentation de la précarité, pour asservir les salariés.

Dans ce contexte, le Gouvernement a annoncé le 1er février 2018 plusieurs mesures pour les agents publics :

Préconisation d'un plan de départ volontaire pour accompagner les abandons de missions et les nouvelles suppressions d'emplois envisagées, le recours accru au non-titulariat et à la précarité, l'extension du salaire au mérite et donc de la rémunération accessoire et discriminante, la diminution des instances de représentation du personnel.

Les agents de la fonction publique n'ont pas capitulé. Fort de l'action menée le 10 octobre 2017, ils rejoindront à l'appel de l'intersyndicale Fonction Publique les manifestations organisées sur l'ensemble du territoire le 22 mars 2018.

Les cheminots seront des autres manifestant contre la réforme du ferroviaire et de leur statut.

La convergence des luttes se fera le 22 mars 2018.

Ensemble nous lutterons, ensemble nous manifesterons, ensemble nous gagnerons !

Pour un service public fort, pour la création d'emplois statutaires, pour le dégel de la valeur du point d'indice, pour l'abrogation du jour de carence, toutes et tous en grève pour gagner de nouveaux droits !



LE 22 MARS 2018
PAR LA GRÈVE ET LES MANIFESTATIONS
Défendons
toutes et tous
la Fonction publique

Il s'agit là de s'attaquer au service public et au statut des personnels publics.

SOMMAIRE

- 2 | ÉDITO
- 3 | ACTU
 - Luttons pour nos missions et nos emplois !
- 4-10 | DOSSIER
 - Égalité professionnelle
- 11-12 | AVIATION CIVILE
 - le droit de grève
- 13-14 | VOIES NAVIGABLES DE FRANCE
 - Esprit d'entreprise, es-tu là ?



TOUTE NOTRE ACTUALITE
SUR INTERNET

www.equipementcgt.fr

Facebook : @CGTEcologieTransportLogement

Le courrier du militant
de la Fédération Nationale CGT
de l'Équipement et de l'Environnement

Siège social : 263, rue de Paris
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 01.55 82 88 75
Télécopie : 01.55.82.88.70

E-mail : fd.equipement@cgt.fr
Site Internet : www.equipementcgt.fr

Directeur de publication :
Isabelle ROBERT

IMPRIMEUR:
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET: 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE:
BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges Cedex 9

CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459
Périodicité : trimestriel
abonnement annuel : 5,34 €,
plus numéros spéciaux : 8,23 €



Luttons pour nos missions et nos emplois !

2017 année record en hausse de 31 % par rapport à 2011, les actionnaires au niveau mondial ont reçu 1027 milliards d'€. Bénéficiaire de 2,35 milliards d'euros en 2017, PSA supprimera 2 200 postes !

Pendant le scandale de Lactalis, les agriculteurs producteurs de lait ont bénéficié d'un éclairage médiatique. Profitant de cette situation, certains ont fait état de leurs revendications. Il n'est pas surprenant de voir que ceux qui produisent la richesse par leur travail se retrouvent face aux mêmes difficultés quand ils réclament une hausse de leur revenu qu'ils soient salariés, agriculteurs, artisans ou indépendants. Lors d'un reportage sur une chaîne nationale, un producteur de lait avait interpellé Lactalis et réclamé la part de la richesse créée pour les producteurs.

La réponse du dirigeant de Lactalis fût sans surprises'exprimant en ces termes cinglants :
« Le partage des richesses est une idée socialo-communiste qui n'est pas dans notre ADN. ».

Une anecdote qui nous éclaire s'il en était besoin sur l'état d'esprit de la caste dirigeante.

Ce même état d'esprit transpire dans les trois versants de la fonction publique. Une caste dirigeante prête à tout pour appliquer les politiques de casse des services publics et

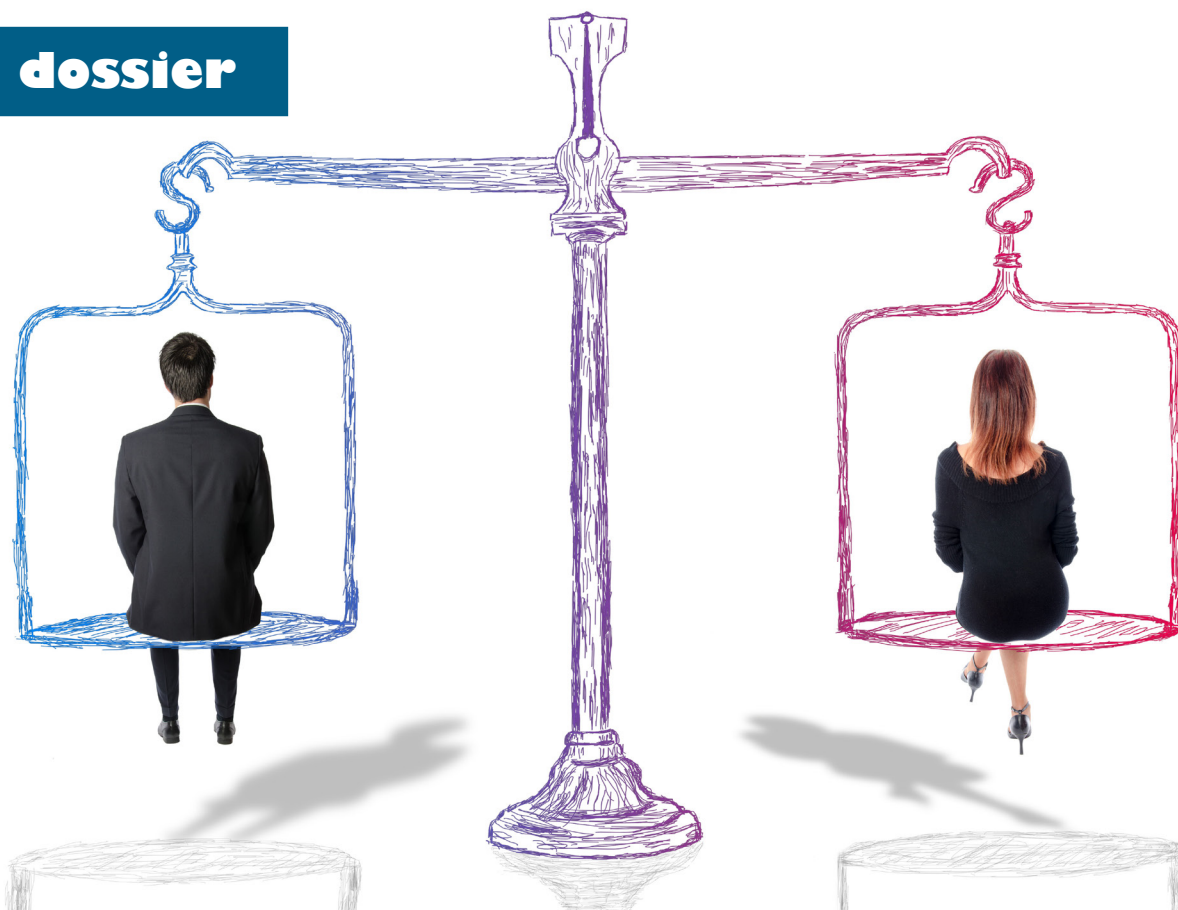
qui accomplissent sans vergogne les basses besognes sans humanité. Plan de départ volontaire, la précarisation accrue comme le recours massif aux saisonniers, les fonctionnaires seront bientôt inscrits sur la liste des espèces en voie de disparition.

Au sortir de la réunion avec les trois ministres le 16 février, le sentiment d'avoir été baladé prédominait. Le ministre d'État, Nicolas Hulot se voulait rassurant, en précisant que tous les arbitrages n'étaient pas rendus et qu'il était prématuré de réagir. D'ailleurs lui défendait la nécessité de conserver des services déconcentrés dans les départements mais que cette vision n'était pas partagée. Nul besoin d'être devin, pour savoir qu'il n'y a rien à attendre ou si peu. Si les agents ne prennent pas conscience qu'ils détiennent l'arsenal pour la riposte, notre avenir va s'assombrir un peu plus.

Chacun peut et doit se battre s'il ne veut pas voir les services publics et son emploi disparaître.

Nos revendications et nos actions sont de nature à nous porter vers le succès mais aussi pour gagner les élections du 6 décembre.

Ensemble, faisons du 22 mars une journée d'action de grande ampleur, premier pas d'un processus plus long pour contraindre le gouvernement à reculer.



Égalité professionnelle

Gagnons l'égalité

L'affaire Weinstein qui a éclaté en octobre 2017 et la déferlante de témoignages sur les réseaux sociaux (#balancetonporc, puis #MeToo et maintenant #WeToo lancé par des hommes qui soutiennent le mouvement...) ont propulsé la réalité du harcèlement sexuel et des violences sexuelles subies par les femmes comme phénomène social de grande ampleur. Est-ce pour autant la fin de l'omerta ?

Ces violences restent un tabou dans les entreprises ou les administrations, moins médiatiques que le milieu de la création. L'enjeu est que là aussi, ces violences soient révélées et traitées comme elles le méritent. C'est un enjeu social et syndical où se mêlent des questions d'égalité, de santé et de sécurité au travail.

Pour autant, cela ne doit pas nous faire oublier que les disparités et les discriminations professionnelles perdurent, malgré l'arsenal de textes législatifs et

réglementaires, malgré l'abondance de la réglementation dans la fonction publique et malgré nos statuts. Emmanuel Macron a annoncé dans son programme que l'égalité serait grande cause nationale de son quinquennat.

Dans leur feuille de route, nos ministres sont invités à « veiller à l'égalité entre les femmes et les hommes... au travers des politiques publiques... et en agissant pour que l'administration soit exemplaire pour promouvoir la parité ainsi que la conciliation des temps de vie ».

La CGT a immédiatement fait part de 10 propositions pour une mise en œuvre concrète de l'égalité et met le gouvernement face à la contradiction des paroles et des actes, quand il promulgue la loi travail XXL porteuse de reculs pour les femmes ou quand il entend exclure les violences au travail de son projet de loi sur les violences sexuelles.

Alors que dans la fonction publique, les intentions de rouvrir une négociation pour donner suite à l'accord sur l'égalité de 2013 sont floues, dans nos ministères, les ministres ont confirmé la revendication de la CGT : inscrire à l'agenda social 2017-2019 la négociation d'un protocole d'accord 2018-2021 qui prendra la suite de l'actuelle charte égalité. Les dernières données du projet de bilan social ministériel 2016 appellent à un sérieux coup d'accélérateur pour faire de l'égalité une réalité, et la CGT doit se mobiliser pour élaborer des propositions qui répondent aux attentes des agent.es.

Cela ne se fera pas sans s'adresser aux femmes, sans leur ouvrir plus largement les portes de la CGT pour qu'elles y prennent toute leur place, et plus singulièrement, dans la perspective des élections professionnelles du 4 décembre, pour qu'elles soient motivées pour être candidates sur nos futures listes électorales.

Sexisme et violences sexuelles :



Par l'usage des réseaux sociaux, la société admet l'ampleur du harcèlement subi par les femmes

Inaudibles, souvent culpabilisées par leur entourage et les institutions, isolées dans leur combat pour faire reconnaître les violences, les femmes subissent dans leur travail non seulement un rapport d'exploitation, mais aussi un rapport de domination de la part des hommes. Dans ce contexte, les harceleurs pouvaient ne pas s'inquiéter, à quelques rares exceptions près.

Les réseaux sociaux et leur effet amplificateur, ici utilisés pour provoquer une prise de conscience sociale et politique du problème de harcèlement et des violences sexuelles, pourraient-ils contribuer à faire évoluer les mentalités, les rôles sociaux et à mettre au ban de la société ces comportements d'agression qui vont du sexisme jusqu'au viol ?

On peut l'imaginer si après la masse des dénonciations individuelles, les corps sociaux et politiques sont capables d'aller interroger la construction des rôles sociaux qui nous sont imposés, d'analyser leurs conséquences et de les remettre en cause. Cela représente une transformation profonde, et certainement difficile dans notre société patriarcale.

Des résistances au changement se font entendre, avec la mise en opposition des femmes entre elles au travers de la tribune polémique du Monde sur « la liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle ». Mais au contraire, pour ce combat, des hommes se

montrent solidaires des femmes, avec le hashtag #WeToo. Car ce combat est émancipateur pour toutes et tous.

Nous sommes partout concerné.es

Les violences sexistes et sexuelles ne sont hélas pas un phénomène marginal.

Dans notre ministère, nous sommes nombreux.ses à connaître des services où il existe des ambiances sexistes parfois très lourdes à supporter, ou des faits de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles. Les situations propices pour ce type de comportements sont connues : service isolé où à forte autonomie, service où les femmes sont isolées, occasions festives comme les pots de départ...

Pourtant, malgré l'enquête lancée par la fédération en mai 2016 sur le sexisme et les violences sexuelles, très peu de témoignages par questionnaires nous étaient remontés : peut-

Si bien qu'au moment de l'enquête, le journal Médiapart révélait une situation de harcèlement sexuel sans aucune sanction en Administration centrale, déclenchant l'intervention de la ministre d'alors,

Ségolène Royal. Aujourd'hui encore se révèlent d'autres cas, déjà en cours à l'époque... Notre syndicalisme CGT s'en trouve fortement interpellé, de n'avoir pas su être l'organisation perçue comme celle mieux à même de recueillir la parole et la confiance des agent.es pour que cessent ces situations. Mais dans notre CGT, nombre de camarades veulent aujourd'hui que cela change...

Regagner des moyens pour agir contre les violences au travail

Emmanuel Macron a décidé de faire de l'égalité entre les femmes et les



être en raison d'un cadre d'enquête trop détaillé (pourtant inspiré d'un questionnaire existant), plus sûrement parce qu'il s'agit de faire face à un tabou social mais aussi parce que l'enjeu est sous-estimé par les militant.es.

hommes la grande cause de son quinquennat. Pour l'instant, au vu des faibles moyens accordés à cet enjeu (en 2018, les crédits interministériels consacrés à l'égalité femmes-hommes représentent seulement 420 millions et seuls 15 % sont consacrés à la lutte

disparités et discriminations, ça continue !

contre les violences), avec les conséquences des ordonnances de la loi travail XXL sur les CHSCT des entreprises et l'annonce par la secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité, Marlène Schiappa, d'un projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles qui pour l'instant exclut le monde du travail, on constate avant tout une grande opération de communication.

Mais avec la Confédération Internationale Syndicale (CSI), la CGT a obtenu du gouvernement qu'il soutienne l'adoption d'une norme internationale contraignante contre les violences sexistes et sexuelles.

une victoire et un point d'appui pour la CGT qui exige que 5 mesures soient intégrées dans la loi : elles concernent des sanctions et obligations de négocier pour les entreprises, des moyens d'agir pour les salarié.es, indépendants de l'employeur (CHSCT et référent.es violences), la formation obligatoire et des moyens pour les associations et les hébergements d'urgence, la protection des victimes et la reconnaissance de leur statut de victimes et enfin L'extension des prérogatives et moyens des inspectrices/teurs et des médecins du travail.

Elle exige également une augmentation budgétaire au moins équivalente à ce que l'Espagne a débloqué - à savoir 1 milliard d'€ sur 5 ans - associé à une loi-cadre.

Sur le périmètre ministériel, tout reste à faire pour faire reculer les agissements sexistes et les violences faites aux femmes. On ne peut pas se contenter de chartes, de règlements affichés sur des panneaux que personne ne consulte.

L'enjeu de la négociation en cours est de dépasser les bonnes intentions et d'obtenir des résultats, déjà en faisant appliquer le droit et la réglementation actuelle (circulaire du 4 mars 2014 de lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique), en gagnant de nouveaux moyens et des actions concrètes.

Le CTM du 30 janvier dernier a permis de prendre en compte le projet de bilan social 2016, dont le chapitre 10 concerne l'égalité femmes-hommes. Il constitue le 2eme rapport de situation comparée ministériel (RSC) depuis la mise en œuvre de la charte égalité (signée en novembre 2014).

Rien ne démontre l'efficacité de la charte

En effet, les rééquilibrages sont pour la plupart liés à des évolutions structurelles dans les effectifs : des recrutements femmes / hommes plus équilibrés depuis ces 20 dernières années alors que les hommes sont plus nombreux à partir en retraite ou à sortir des effectifs en raison des transferts. Aussi, les femmes sont 42,2 % de l'effectif 2016 (+ 1,3 pts). Elles gagnent 0,9 pts en catégorie A+ (31,5 %), +0,6 pt en catégorie A (42,8 %), +1,2 pts en catégorie B (43,3 %), stable en catégorie C (47,9%), catégorie qui accueille le plus de femmes. Elles progressent même chez les OPA (+0.6 pt) mais leur effectif diminue du fait des transferts. Les recrutements sont globalement équilibrés mais pas au sein de la catégorie A /A+ où les femmes restent minoritaires par rapport aux hommes. La répartition des recrutements entre filières techniques et administratives demeure stable (environ 72% en filière administrative contre 41% en technique) sauf dans la filière maritime en nette diminution (23 % contre 29% en 2015).

Pour les emplois supérieurs et dirigeants, nos ministères respectent les quotas fixés par la loi du 12 mars 2012, sans plus et sans progrès par rapport à 2015.

La part des femmes à temps plein progresse très faiblement (76,5% contre 75 % en 2014). Seules les femmes en catégorie A+ dépassent les 90 % alors que les hommes sont au delà de 94 % dans toutes les catégories. C'est en catégorie B que les hommes prennent le plus un temps partiel (5,9% contre 5,3 % en 2015). Là aussi, la charte n'aura pas créé d'inflexion dans la répartition des temps partiels ! Le bilan fait totalement l'impasse sur le dépassement des garanties minimales de temps de travail selon le sexe alors qu'une des mesures de la charte porte sur l'articulation des temps et que la culture du présentisme est un des facteurs les plus discriminants pour les femmes !



Pour les concours, le bilan social ne permet pas de repérer si les épreuves de jury sont discriminantes, alors que potentiellement, le biais sexiste peut être fort.

Les femmes semblent parfois mieux profiter des opportunités de promotion que les hommes.

Population	A+	A
Ecart F/H en %	-10,8%	-7,2%
Ecart annuel F/H en €	-7 823 €	-3 174 €
Rappel 2015	-8 507 €	-3 290 €

Mais aucun commentaire n'étant apporté par l'administration sur ces données, il convient d'interpréter les données avec prudence. De même, leur taux de mobilité est presque toujours supérieur à celui des hommes, sans que le motif en soit expliqué.

Les écarts de rémunérations restent très significativement en défaveur des femmes et s'amplifient en catégorie B et C. Mais ces chiffres ne disent rien des effets de l'individualisation des salaires et des cotations de postes qui y sont liés, ni des incidences de la structure des effectifs dans chaque catégorie.

Les RSC ne s'avèrent donc pas suffisants pour évaluer l'évolution des inégalités professionnelles et salariales, même s'il apporte de nombreuses informations pour le dialogue social. Il n'en demeure pas moins que les inégalités se cachent dans les modalités de gestion souvent informelles, et qu'elles s'accumulent tout au long de la carrière.

C'est pourquoi la CGT revendique dans la négociation du protocole d'accord sur l'égalité qu'il inclut l'établissement de cohortes genrées, par catégorie, corps et filière et par âge et/ou ancienneté. Ces cohortes permettent à chacun.e de situer son évolution de carrière par rapport à d'autres agent.es qui lui sont comparables.

C'est ce qu'on appelle désormais la «méthode Clerc», méthode de triangulation, utilisée au départ pour les cas de discrimination syndicale.

Violences - Des chiffres inacceptables

En France :

- 1 femme meurt tous les 2,5 jours sous les coups de son conjoint ou de son ex conjoint
- 62 000 femmes sont victimes de viol ou de tentatives de viol, 11% d'entre elles portent plainte
- Dans 83% des cas, la victime connaît l'agresseur
- 580 000 femmes subissent au moins une agression sexuelle
- Les violences faites aux femmes représentent 22% des homicides
- Environ 53 000 femmes sont excisées
- 20 000 à 40 000 femmes sont prostituées, elles sont à 90% étrangères

Au travail :

- 5% des viols et tentatives de viols (soit 10/ jour) et 25% des agressions sexuelles se produisent sur le lieu de travail (enquête INSEE 2007)
- 1 femme sur 5 sera victime de harcèlement sexuel au travail au cours de sa vie. Seules 5% déposent plainte (source : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes)
- 70% des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur.e ou à leur employeur.e, 30% n'en ont parlé à personne. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur.e, 40% des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable
- 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes dû comportements sexistes

B	C	OPA
-4,6%	-4,7%	5,9%
-1 407 €	-1 174 €	+1 652 €
-1 336 €	-895 €	+2 316 €





le 8 mars
c'est
**toute
l'année**

C'est la Journée Internationale des Droits des Femmes...

Se mobiliser le 8 mars et tout au long de l'année

Le 8 mars est une journée internationale de luttes et d'actions revendicatives pour faire progresser les droits des femmes. Elle gagne à être ancrée dans les services ou au plus près du lieu de travail. C'est l'occasion de mettre en lumière la réalité des vécus des femmes mais aussi les propositions de la CGT.

Outre les tracts et matériels prévus pour être distribués aux agent.es, la confédération lance à cette occasion le 1^{er} site web d'action pour l'égalité professionnelle : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>

2186...C'est l'année où, si l'on continue à ce rythme, les inégalités seront enfin résorbées entre les femmes et les hommes au travail si l'on attend que les choses se résolvent d'elles-mêmes. Inacceptable, cette perspective est malheureusement crédible au vu du double discours du gouvernement, qui multiplie les déclarations volontaristes tout en faisant l'inverse. Plutôt que de supprimer les inégalités, il casse le thermomètre. La loi casse mais en plus elle n'est pas appliquée ! Alors que

60% des entreprises ne respectent pas la loi, qui impose de mettre en place un accord ou un plan d'action sur l'égalité F/H, seules 0,2% d'entre elles ont été sanctionnées par l'inspection du travail.

Dans la fonction publique, la situation n'est guère plus enviable car très peu de ministères ont négocié un accord égalité et certains n'appliquent pas la loi sur les quotas dans les instances de direction. Tel est le cas du ministère de la justice et du ministère des armées qui chacun écope pour la 1^{ère} fois d'une amende.

Pour faire enfin changer la donne, la Cgt met à disposition des agent.es et salarié.e.s le premier site web d'action pour l'égalité professionnelle, permettant d'agir sur son lieu de travail ;

Vous trouverez sur le site : **5 vidéos** pour comprendre les mécanismes des inégalités et les leviers pour les neutraliser

- Les inégalités salariales,
- Les discriminations de carrière,

- L'impact des stéréotypes et la dévalorisation des métiers dans lesquels les femmes sont concentrées
- Les discriminations liées à la maternité et la parentalité
- Les violences sexistes et sexuelles

Les propositions CGT pour faire de l'égalité Femmes/Hommes une réalité Les droits des salarié.e.s en matière de

- Protection contre les discriminations
- Maternité et parentalité
- Sexisme et violences

Les outils pour mener des campagnes sur l'égalité : (affiches, visuels, tracts, consultations, dessins...), pour négocier (courriers type, de la négociation, un accord type...)

Le site est un outil d'information (communiqués CGT, luttes et initiatives, accords sur l'égalité, rapports et informations institutionnelles) et de valorisation de nos actions (permet de faire connaître des luttes gagnantes, des initiatives, les accords signés et les avancées CGT gagnées).



Comprendre et agir

Comprendre

Sexisme

Ensemble des attitudes, propos et comportements fondé sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement **ou indirectement** dirigés contre 1 personne ou 1 groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser.

Harcèlement sexuel

Fait d'imposer à 1 personne, de façon répétée, des propos ou comportements à **connotation sexuelle** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Y est assimilé le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (art 222-33 du code pénal). Les faits sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende,

peines portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende s'ils sont commis par 1 personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Le délai de prescription est de 6 ans à partir de la date des faits.

Agression sexuelle

Atteinte sexuelle (attouchements, baisers forcés, etc.) commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (art 222-22 du code pénal). L'agression sexuelle est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende, peines portées à 7 ans de prison et 100 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Le délai de prescription est de 6 ans à partir de la date des faits ;

viol

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise (art 222-23 à 26 du code pénal).

Le viol est puni de 15 ans d'emprisonnement, peine portée à 20 ans si les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Le délai de prescription est de 20 ans à partir de la date des faits.

Et Agir

Guides



Contacts utiles

Cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles à la CGT
Celluleviolences@cgt.fr

Contact fédération
egalite.cgt@gmail.com

numéro d'urgence
3919

le Défenseur des droits
tel : 09 69 39 00 00

Les associations

LAVFT
<http://www.avft.org/>
tel : 01 45 84 24 24

Femmes Solidaires
<http://www/femmes-solidaires.org/>
tel : 01 40 01 90 90

Dates importantes

25 janvier : journée de lutte contre le sexisme (créé par M. Schiappa)
• 08 mars : journée de lutte pour le droit des femmes
• 25 novembre : journée de lutte contre les violences faites aux femmes

En vue des élections professionnelles, il met à disposition un calculateur pour estimer combien de femmes et d'hommes faire figurer sur les listes.

Le site se veut aussi un levier de syndicalisation, et peut être intégré ou mis en information par mail, dans les sites internet des syndicats et sections, ou partagé avec les réseaux sociaux, c'est un outil d'animation pour nos HMI ou AG de syndiqué.es.

Pour être la CGT de tout.es les salarié.es et agent.es, faisons bouger la CGT

Pour construire l'égalité professionnelle et salariale dans nos services et avec les agent-e-s, notre CGT ne doit-elle pas aussi évoluer pour faire toute la place aux femmes dans nos organisations et nos pratiques ? Le bilan de la mise en œuvre de la charte égalité femmes-hommes, annexée aux statuts confédéraux montre que nous n'avancions pas assez vite. C'est particulièrement vrai dans notre fédération où la part des femmes a reculé au sein de la commission exécutive fédérale, là où devrait y avoir une parité...

Il n'y a pas d'opposition à la participation des femmes à la vie de l'organisation comme le montre la mise en place de la nouvelle co-direction fédérale qui rassemble une femme et un homme.

Mais il y a des difficultés à surmonter pour que nous, syndiqué.es et militant.es, nous nous adressions aux femmes là où elles se trouvent, à partir de leurs préoccupations, pour organiser notre activité syndicale dans des conditions qui prennent en compte leurs contraintes de disponibilités souvent plus fortes que celles des hommes.

C'est aussi une culture qui doit évoluer pour mieux accepter les différences de points de vue, les différences de pratiques.

C'est aussi parfois accepter de céder la place, notamment dans les responsabilités et les mandats. Sans rien faire perdre à notre organisation, aller chercher les femmes et les faire participer à notre vie syndicale contribuera à enrichir nos propositions revendicatives dans l'intérêt collectif de tous les agents, comme sur la pénibilité, le temps de travail, l'exercice de la parentalité, la reconnaissance salariale...

C'est aussi une nécessité puisque dorénavant, le décret du 27 juillet 2017 impose la parité sur les listes électorales. Une contrainte ou une opportunité d'aller à la rencontre des femmes, de leur proposer de se syndiquer et de les appeler à être candidates pour mieux défendre leurs revendications ?

Définitions

Egalité professionnelle : C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : C'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, C'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité : C'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple: une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois)

Mixité professionnelle : C'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple: 30% d'hommes et 70% de femmes).

#8MARS 15H40

JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES



#VIEDERMERE

VDMERE.FR
AVOIR UNE CARRIERE.
C'EST TOUTE UNE HISTOIRE...



Diversité : C'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle...

Genre : concept utilisé pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes. Il réfère aux différences sociales entre femmes et hommes, qui produisent des conséquences psychologiques, mentales, économiques, démographiques, ou encore, politiques. Le genre est fréquemment utilisé par les féministes pour démontrer que les inégalités entre femmes et hommes sont issues de facteurs sociaux, culturels et économiques plutôt que biologiques

Féminisme : ensemble de mouvements et d'idées politiques, philosophiques et sociales, qui partagent un but commun : définir, établir et atteindre l'égalité politique, économique, culturelle, personnelle, sociale et juridique entre les femmes et les hommes. Le féminisme a donc pour objectif d'abolir, dans ces différents domaines, les inégalités homme-femme dont les femmes sont les principales victimes, et ainsi de promouvoir les droits des femmes dans la société civile et dans la vie privée. Féminisme et syndicalisme sont très liés mais parfois dans un rapport compliqué.

Regard d'Estelle, ingénieure, sur l'égalité femmes-hommes

Estelle, est ingénieure. Son couple attend leur 2eme enfant. Après avoir travaillé en DDT et en Administration Centrale, elle va quitter Paris pour Lyon, où elle va occuper son 4eme poste. Estelle est l'une des dirigeantes de L'OFICT depuis 2 mandats.

FT : Tu as débuté ta carrière en 2009. Auparavant, te sentais-tu concernée par les questions d'égalité ?

EC : Oui, dès mon enfance. Mon père, bien que travaillant à plein temps, a pris le relai de ma mère sur la vie quotidienne, en particulier en s'occupant des enfants, pour qu'elle puisse faire carrière (elle est passée de la catégorie C à Conseillère d'administration).

FT : Tu t'es impliquée en 2017 dans la campagne ugiect « viedemere » visant à mettre en visibilité les discriminations liées à la maternité : pourquoi ? Quels enseignements en tirer ?

EC : Cette campagne m'a semblé pertinente parce qu'elle visait, par le témoignage de femmes, mais aussi d'hommes, à montrer la discrimination qui pèse sur toutes les femmes, suspectées d'être avant tout des mères ou de futures mères et donc aujourd'hui ou demain, moins engagées dans le travail. Les témoignages recueillis en Administration Centrale étaient particulièrement révélateurs : culture du présentisme, difficultés à concilier vie professionnelle et personnelle, pour les mères mais aussi les pères, difficultés à dérouler sa carrière ou à obtenir des

postes à responsabilité, non remplacement des congés maternité... Ils nous donnent des pistes concrètes de travail syndical pour obtenir : remplacement des congés maternité et parentaux, maintien des moyens pour le service médico-social, respect des droits d'absence, reconnaissance des intérim, réouverture de négociations pour l'égalité reconnaissance des filières techniques et administratives, formations post-concours en région parisienne, sanction de l'auteur d'une discrimination plutôt que de la victime.

FT : Toi-même, t'es-tu sentie mise en porte-à-faux dans ton travail, en particulier depuis tes récentes responsabilités de parent ? Qu'en est-il pour ton conjoint ?

EC : Etre mère et faire carrière est mission « impossible » dans une société où le monde du travail fonctionne sur le modèle du présentisme. Résultat : comme beaucoup de femmes, je tente de tout mener de front mais sans vraiment parvenir à trouver un équilibre satisfaisant. En résulte un double sentiment de culpabilité, parce que je ne suis moins disponible qu'avant au niveau professionnel et parce que je ne prends pas suffisamment de temps pour ma famille. J'ai la chance d'avoir un conjoint qui est un papa présent mais il y a encore du boulot pour faire reconnaître le rôle des pères. Lors d'un entretien d'embauche, un chef de service l'a renvoyé vers un autre poste. Lorsque mon mari a rétorqué que cela doublerait ses temps de trajet et n'était pas

compatible avec sa vie familiale, le chef s'est étonné que ce ne soit pas sa femme qui assume les enfants.

FT : L'actualité a mis en évidence l'ampleur des violences sexuelles subies par les femmes. Elles existent aussi dans le monde du travail et dans nos services. Comment la CGT pourrait-elle mieux traiter ces situations ?

EC : Il me semble qu'il faut renforcer la formation sur ces sujets, dans le cadre professionnel mais aussi la formation des militants syndicaux. Il s'agit d'un sujet complexe à appréhender et cela ne s'improvise pas. Il faut que nous soyons armés. es pour apporter les bonnes réponses aux femmes concernées.

FT : En tant qu'agente, qu'attends-tu en priorité de la CGT ?

EC : Difficile de prioriser tant le chemin à parcourir pour

obtenir l'égalité professionnelle reste long. L'argent c'est le nerf de la guerre, on n'arrivera pas à faire suffisamment progresser les choses avec des chartes. La CGT doit en particulier se battre pour obtenir des moyens financiers identifiés au budget ministériel, pour corriger les inégalités professionnelles et pour modifier les critères de gestion et l'organisation du travail dans l'objectif de faire disparaître les discriminations.

FT : Enfin, la CGT travaille sur la place des femmes dans notre organisation : quels sont selon toi les changements à opérer pour qu'elles y prennent toute leur place ?

EC : Même si les choses changent, la CGT reste très masculine. Il faut que les femmes puissent prendre toute leur place dans les directions syndicales. Mais peut-être pour cela faut-il mener une réflexion sur la conciliation vie familiale et militantisme syndical ?





Aviation Civile : Le droit de grève...

Le lobby des compagnies aériennes, réuni sous la bannière A4E (Airlines for Europe), relayé par la Commission européenne, poursuit son travail de sape contre les conditions de travail des agents du contrôle aérien.

Après les délais puis les coûts du contrôle aérien, l'A4E, dont Air France, Lufthansa, British Airways, Ryanair et EasyJet sont membres, attaque le droit de grève des contrôleurs aériens, et en particulier des Français (car ils l'utilisent).

A4E souhaite que les avions ne subissent ni retards ni annulations en cas de grève et propose, outre une augmentation du délai de préavis, l'ajout au service minimum déjà existant d'une notification individuelle de 72h. Avec les méthodes de

gestion françaises, le résultat serait une grève transparente, sans effet. Au final, un droit de grève réduit à néant, la certitude d'une perte régulière des droits des agents et de ne plus obtenir d'avancées sociales. A4E et la Commission européenne vont jusqu'à proposer un système dans lequel des contrôleurs aériens de pays voisins pourraient venir prendre la place des grévistes. En plus de piétiner le droit de grève, ils négligent les risques pour la sécurité des passagers. En effet, les contrôleurs aériens sont formés pour exercer leurs qualifications sur un secteur donné. Les remplacer au pied levé par leurs voisins est donc une illusion dont seuls les lobbyistes de Bruxelles ont le secret. Ils ont visiblement déjà oublié la mise en place par le gouvernement français du plan Clément Marot, le 5 mars

1973, consistant à remplacer les contrôleurs aériens en grève par des contrôleurs militaires non formés et qui a rapidement conduit à une collision en vol faisant 73 morts. L'enquête a pointé la responsabilité du contrôle militaire.

Etude et contre-étude

Une étude partielle¹ a été réalisée et présentée aux institutions européennes par A4E. Cette désinformation appelait une réponse. La fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), dont le comité ATM (management du trafic aérien) est présidé par l'USAC-CGT, a élaboré une contre-étude².

A4E utilise des chiffres absolus de très grandes valeurs (millions de passagers affectés, milliards d'euros perdus) afin de marquer les

esprits et évite consciemment les mises en perspective. En réponse, ETF s'est appuyé uniquement sur des statistiques officielles de niveau européen. Le résultat est sans appel : seul 1 % des retards d'avion est lié aux grèves du contrôle aérien, alors que 51 % de ces mêmes retards sont dus aux compagnies elles-mêmes.

Si l'on transforme ces retards en impact économique, comme A4E le fait dans son étude sur la période couverte (2010-2015), les retards et annulations dues aux compagnies représenteraient 350 milliards d'euros de pertes pour l'économie européenne.

Alors que l'A4E accuse les grévistes de détruire des milliers d'emplois en Europe, combien d'emplois sont détruits par les retards

compagnie ? Avec la même méthodologie qu'A4E, ce seraient près de 6 millions d'emplois perdus... Soit plus que le nombre total d'emplois liés à l'aviation en Europe ! Les extrapolations de l'étude d'A4E n'ont donc aucun sens.

Au delà des retards et annulations, d'autres points de désinformation méritent d'être corrigés :

- Contrairement à ce que sous-entendent certains États, la concurrence entre compagnies n'est pas mise à mal par les grèves puisque le principe d'équité devant le service rendu est respecté à tout moment.

- Des moyens d'assurer une continuité de service sont déjà en place dans la plupart des pays. Il s'agit en France du service minimum régi par une loi de 1984. Il ne peut donc pas y avoir d'interruption complète de service.

Non respect du droit et mensonges envers les passagers

La crédibilité des principales compagnies aériennes instigatrices de la campagne s'attaquant au droit de grève vacille. La presse anglaise a révélé qu'EasyJet n'a pas hésité à inventer une grève du contrôle aérien pour débouter un passager d'une compensation légale d'un retard imputable à la compagnie.

La presse belge, quant à elle, a démontré que Ryanair s'est servi d'une grève française pour justifier des annulations au départ de Charleroi dont la grève n'était pas la cause.

Il ne faut pas s'y tromper : sous un apparent prétexte légitime de défendre le droit des citoyens européens à se déplacer, les compagnies visent seulement l'augmentation de leurs profits.

Ces manœuvres trouvent des relais politiques. À la suite de l'étude d'A4E, la Commission européenne a publié des recommandations aux États, reprenant dans un copié-collé à peine dissimulé toutes les demandes des compagnies sur la restriction du droit de grève. C'est clairement contraire au droit européen qui garantit la définition du droit de grève comme une prérogative nationale.

La Commission européenne, en dehors de son champ de compétence, fait ici passer les intérêts financiers avant les droits fondamentaux des travailleurs.

L'USAC-CGT a réagi en saisissant le médiateur de la Commission européenne sur ce sujet.

Lancement de la campagne publique de défense du droit de grève

ETF a lancé une campagne pour préserver le droit de grève de tous les personnels de la navigation aérienne. Si les contrôleurs aériens sont la cible la plus visible des attaques d'A4E et de la Commission, c'est bien l'ensemble des personnels du transport aérien qui sera à terme privé de droit de grève, et par ricochet les salariés dans de nombreux autres secteurs. Pour y faire face, l'USAC-CGT s'est attachée à réunir les syndicats tant au niveau européen qu'au niveau français.

L'USAC-CGT et ETF demandent que les travaux de la Commission soient recentrés sur de vrais axes d'amélioration du transport aérien en Europe et appellent les compagnies à préférer le dialogue constructif au matraquage médiatique et à la désinformation.

Le système de contrôle aérien en Europe, malgré d'importantes différences culturelles entre les pays, a su construire un ensemble coopératif assurant un haut niveau de sécurité et d'efficacité. Les axes d'améliorations de ce système se trouvent dans le renforcement de la coopération opérationnelle, pas dans des attaques incessantes sur les droits et acquis sociaux des agents.

Une pétition européenne pour le maintien du droit de grève est en ligne sur www.atcorights.org

Il s'agit d'appeler la Commission européenne :

- à respecter les droits fondamentaux des contrôleurs aériens inscrits dans les traités et dans la charte fondamentale européenne des droits de l'homme
- à s'abstenir de toute action visant à restreindre le droit de grève.

Nous appelons à signer et à faire largement signer cette pétition.



Nos droits, votre sécurité : campagne européenne de défense du droit de grève



Convention cadres de VNF : esprit d'entreprise es-tu la?

Le séminaire de l'encadrement organisé à Nancy les 14 et 15 novembre dernier s'inscrit pleinement dans la démarche Action Publique 2022 (AP 2022) lancée par le premier Ministre pour « transformer » le service public en transférant des missions au secteur privé, voire en les abandonnant.

Il a été l'occasion pour le directeur général d'acclimater les cadres à une vision entrepreneuriale de l'établissement où l'impératif de rentabilité prend le pas sur les missions de service public et de susciter, voire de forcer l'adhésion à cette acculturation en insufflant une véritable culture d'entreprise.

La CGT est intervenue sur trois sujets qui seront détaillés dans cette revue: les missions de service public de VNF et ses interrogations sur la pérennité de la forme statutaire d'établissement public administratif

(EPA), le lien de tutelle avec le ministère à travers la situation des fonctionnaires en position normale d'activité en dénonçant l'absence de CIA exceptionnel de fin d'année pour la catégorie C et le projet de transférer la propriété du domaine public fluvial à VNF.

Pour le Directeur, la démarche AP 2022, au-delà de s'apparenter à une RGPP bis, est l'occasion de se repencher sur le « modèle d'entreprise » de VNF et de s'interroger collectivement sur notre culture.

C'est cet état d'esprit qui a dominé les « débats » qui se sont tenus durant ces deux jours. Les guillemets s'imposent en effet car en guise de débats, la direction s'est livrée à un exercice de communication extrêmement verrouillé afin qu'aucune fausse note ne vienne ternir l'ambiance résolument optimiste du séminaire.

Tout l'attirail était prévu

: bureau d'études spécialisé pour animer les deux journées sur une tonalité qui force l'enthousiasme, échanges au top du high-tech puisque les participants étaient invités à faire part de leur « humeur du jour » en réagissant aux sujets évoqués lors des tables rondes par l'intermédiaire de sms ou d'une applica-

tion téléchargée.

Certaines de ces réactions, anonymes et triées on ne sait par qui et on ne sait comment, défilaient en bandeau sur un écran, pour accompagner les présentations orales d'un léger parfum participatif.



Que retenir de ces deux jours?

Si la politique de l'établissement qui concentre les moyens sur le grand gabarit au détriment des voies d'eau touristiques se situe dans la continuité d'un projet stratégique contre lequel la CGT a voté, la tonalité du discours a changé et l'abandon des missions non « rentables » (pour qui?) est désormais non seulement affiché et assumé mais tous l'encadrement doit se convaincre qu'il n'y a pas d'alternative.

Il faut changer de modèle économique, c'est un leitmotiv qui revient dans la bouche de notre directeur. Changer de modèle signifie faire des choix : « c'est comme lorsque vous allez faire vos courses, vous ne pouvez pas tout acheter... » « il faut savoir faire les comptes » nous a expliqué le Directeur général des infrastructures de transport et de la Mer (DGITM) François Poupard, présent le second jour pour représenter « la tutelle », un mot qu'il a confié ne pas « aimer » car pas assez émancipateur...

Selon lui, l'année 2018 sera consacrée à réformer le transport, après le code du travail en 2017, avec la volonté « d'arrêter de mettre beaucoup d'argent dans très peu de déplacements », ainsi que l'a affirmé le Président de la République dans son discours d'inauguration de la gare TGV à Rennes. Souvenez-vous, celui où il s'est distingué dans une vision contemplative des gares où passent « des gens qui réussissent et des gens qui ne sont rien »...

Quelles seront nos voies d'eau qui réussissent et celles qui ne sont rien ?

La démonstration déroulée en convention des cadres est sans ambiguïté, une partie du réseau n'aurait plus sa pertinence, chiffres à l'appui : entre 2006 et 2015 le nombre de bateaux Frays-

encore « Help yourself », expression qu'il a utilisée à l'endroit des collectivités territoriales qui devront assumer ce désengagement de l'Etat.

En parallèle, quelques industriels interviewés pour l'occasion, tels des représentants de la fédération

comporté aucun temps de travail en atelier consacré à la fonction d'encadrement et ses difficultés dans la période actuelle. Cela aurait nécessité de parler du quotidien de ceux que l'on encadre sur le terrain, des agents, du facteur humain... et trop cassé l'ambiance.



sinet a été divisé par deux et le petit gabarit ne représente plus que 4 % des trafics d'après les chiffres qui ont été fournis alors que les besoins d'investissements y sont très forts.

La fracture risque donc de croître entre petit et grand gabarit. Plusieurs présentations diffusées par les équipes d'encadrement des directions territoriales ont démontré le potentiel des canaux touristiques en terme de développement du territoire mais le DGITM a été très clair, en réponse à une question d'un cadre sur les moyens accordés à ces canaux : ils ne sont pas prioritaires, il faut faire « le choix de la raison » ou


de la chimie, du groupe Lafarge...etc, ont exprimé leurs demandes de plus de flexibilité, d'adaptabilité, avec par exemple une ouverture du service 24h sur 24 et 7 jours sur 7, face à une exploitation qui aujourd'hui « vit à son rythme et doit être plus dynamique ».

Technologie, massification des trafics, maîtrise du paramètre temps, stratégie pour la logistique, l'approche portée lors de ce séminaire s'est ainsi beaucoup focalisée sur la gestion des flux économiques induits sur le réseau de grand gabarit, sur fond de 2.0.

Il est choquant que ce séminaire des cadres n'ait

Aux cadres, le DG demande sur un ton quasi messianique de regarder ailleurs, voire à l'intérieur d'eux-mêmes en se demandant toujours : « qu'est-ce que je fais pour combattre le mal dont je me plains ? », manière de culpabiliser celles et ceux qui douteraient de son discours lénifiant.

Un bel appel à se syndiquer, pas pour combattre « le mal » ou prôner « le bien » mais pour construire ensemble une alternative...même si notre directeur « aime cette boîte », puisque ce fut son mot de clôture.



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible.

Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur macif.fr



Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.