



Le 9 mars 2022

Accord dans le décor !

L'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail à Ifremer était caduque depuis plusieurs années. Nous attendions sa renégociation avec beaucoup d'espoir, manifestement trop !

Nous avons proposé et défendu, durant les 7 réunions de négociation consacrées à cet accord des mesures concrètes telles que le maintien de l'avancement moyen du groupe pour les salariés en congés parental, et des objectifs de progression chiffrés en terme de parité ; propositions concrètes et peu coûteuses qui auraient pu participer à augmenter l'attractivité de l'Ifremer, et à faire progresser réellement l'égalité hommes/femmes au sein de l'Institut.

Au final la seule avancée de l'accord est, via des chèques CESU, une aide à la parentalité dédiée à la garde d'enfants et au soutien scolaire...

Pour le reste, le projet d'article énonce que la parité hommes/femmes est un but à atteindre (ce que nous partageons) dans de multiples rubriques : recrutement, embauche, rémunération, métiers, stages de sensibilisation des managers, prévention contre le harcèlement sexuel, etc... mais sans aucun engagement concret, et aucun objectif chiffré clairement défini ! Le seul indicateur proposé est l'évolution annuelle des

pourcentages hommes/femmes dans ces différentes rubriques...

Pire, aucune mesure concrète de prise en charge et de protection des victimes, ou de sanction des agresseurs n'est prévue dans l'accord en cas de harcèlement, malgré les cas avérés récents. La négociation sur le droit à la déconnexion est de même reportée à une date ultérieure...

Enfin, des actions saugrenues telles « participer à des actions de médiation en milieu scolaire » sont proposées. Qui seront les médiateurs ? L'Ifremer est-il si exemplaire dans ce domaine, alors qu'en son sein ne cessent d'augmenter les cas de harcèlement sexuels et psychologiques ?

Face à ce texte peu ambitieux, rempli de seuls bons sentiments, la CGT s'est retrouvée face un dilemme ; nous contenter de beaux principes et signer, tout en sachant que pour la Direction Générale le nombre d'accords signés est un indicateur essentiel quant à l'évaluation de la qualité du dialogue social dans l'établissement, (indicateur scruté par nos ministères de tutelles), ou prendre nos responsabilités en ne signant pas cet accord sans ambition qui ne permettra pas de s'attaquer réellement aux inégalités hommes/femmes, enjeu majeur à l'Ifremer, comme dans l'ensemble de la société française.

Après réflexion, la CGT a décidé de ne pas signer l'Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, qui relève plus d'une opération de communication favorable à la Direction Générale, que d'une volonté sincère de mettre en place une politique engageante en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.