

LUTTE ~~CONTRE~~ POUR LES DISCRIMINATIONS AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

« Encore des mots, toujours des mots, les mêmes mots... rien que des mots... »

Dalida

PASSAGE DES SECRÉTAIRES EN GROUPE 1

Dernier avatar du Plan Sapin, les secrétaires de section sont transformé·es en « assistant·es de contrôle ». Contre de nombreuses tâches supplémentaires, le Ministère augmente la paye de 58 € brut par mois. Assez vendeur dans une période de glaciation du point d'indice et quand les perspectives d'avancement sont quasi-inexistantes. En langage RIFSEEP, c'est le passage des secrétaires de section (groupe 2) en assistant·e de contrôle. « Petit » préalable tout de même –mais qui aura son importance- le Ministère obligeait les secrétaires de section à suivre quatre formations, une obligatoire, trois optionnelles parmi les plus alléchantes du plan de formation. « Appuyer opérationnellement l'UC et apporter son appui au suivi des obligations des employeurs avec Wikit », fermez les yeux, y'a plus qu'à rêver...



#DiversitéAuMinistèreDuTravail : UNE BELLE AVENTURE HUMAINE !

Mais le rêve prend vite fin pour les secrétaires qui étaient absent·es au moment ne serait-ce que d'une de ces formations (maladie, grossesse...) ou pour celles et ceux pour qui Wikit n'a pas été conçu (cécité ou déficience visuelle notamment). Et alors, nous direz-vous, il n'y avait qu'à organiser d'autres sessions de formation, adapter l'outil, ou les conditions de passage en groupe 1 selon la situation ! Ben

oui, ça ne semblait pourtant pas si compliqué pour un Ministère qui se fait reluire avec son label Diversité.



MAIS OU EST PASSEE LA TEAM JOLOKIA ??!

ATTENTION FOUTAGE DE GUEULE !

Mais non en fait. Alors la formation, les collègues l'ont attendue attendue mais elle n'est jamais venue (ou très tard). Ce qui n'a pas empêché de charger les collègues concerné·es des nouvelles tâches contre promesse que cette histoire de formation ne gênerait pas leur passage en groupe 1 puisque ce qui compte, c'est l'entrée effective dans les fonctions. Mais vlan ! la porte se referme après une année de fausses promesses. Alors que les autres collègues obtiennent la notification de passage en groupe 1 -donc l'augmentation des 58€ brut- à la date d'entrée effective en fonction d'assistant·e de contrôle, cette prime est refusée à celles et ceux qui font le même boulot tout de même... et ce, jusqu'à ce qu'à la formation indispensable pour pouvoir faire des tâches qu'elles et ils font déjà, au terme d'une session de rattrapage que l'administration n'a pas pris le soin d'organiser.

¹ <https://www.teamjolokia.com/>

DISCRIMINATOIRE TOUT SIMPLEMENT

Exactement ce que la Loi interdit en prohibant les discriminations indirectes, c'est à dire les avantages attribués sur un critère en apparence neutre (par exemple l'absence à une formation) mais entraînant un désavantage particulier de personnes par rapport à d'autre en raison d'un motif discriminatoire (par exemple, être malade ou en congé maternité emporte nécessairement absence à la formation donc, de fait, aucun malade ni aucune femme en congé maternité ne pourra bénéficier de l'avantage).

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Article 6 : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »



LABEL DIVERSITE : TOUS CES SOURIRES C'EST EMOUVANT !

ET QU'EN DIT NOTRE ADMINISTRATION MODELE ?

Cela va faire bientôt un an que notre administration a connaissance de la question assez clairement, plus de sept mois que nous avons officiellement posé la question, six mois que la secrétaire générale ARA a dit clairement non, cinq mois que le nouveau DRH est saisi par courrier.

Après plusieurs mois de tergiversations, et relances de notre part, la réponse est enfin arrivée : oui il s'agit d'une situation discriminatoire, et oui elle sera réparée rétroactivement pour les situations individuelles remontées, c'est-à-dire que la somme des 58€, pour chaque mois depuis le jour de la première formation organisée sur la région, sera reversée aux assistantes de contrôle concernées sur la paie du mois de juin 2019 avec un petit mot d'explication accompagnant le bulletin. De plus, de nouvelles sessions de formation devraient être mises en place. Et attention, l'outil WIKIT devra être modifié pour permettre à l'ensemble des agent-es de l'utiliser. Nous avons également demandé et obtenu qu'un recensement de l'ensemble des agent-es concerné-es soit réalisé dans chaque DIRECCTE sous la responsabilité de ceux-ci. **Voici les engagements pris devant nous par Monsieur Pascal BERNARD ce 18 avril 2019 après plusieurs mois de discussion sur ce sujet.** Monsieur BERNARD, il ne reste plus qu'à transformer l'essai...

QUE FAIRE ?

Parce que nous ne faisons pas – totalement - confiance à l'administration dans le recensement et la régularisation des situations des agent-es discriminé-es, nous invitons toutes les personnes concernées à :

- SE FAIRE CONNAITRE DE LEUR ADMINISTRATION.

Demandez l'organisation d'une nouvelle session de formation et l'attribution rétroactive de la prime à la date de la session à laquelle vous n'avez pas pu participer.

- NOUS SIGNALER LEUR SITUATION.

NOUS RECENSONS LE PLUS LARGEMENT POSSIBLE LES COLLEGUES CONCERNÉ-ES (une cinquantaine d'après la DRH). Si vous en êtes, n'hésitez pas à le signaler à un·e de nos militant·es **SUD** ou en écrivant à notre adresse : syndicat.sud-tas@travail.gouv.fr

- A défaut de régularisation par l'administration, **NOUS PROPOSERONS A TOU-TES LES AGENT-ES QUI SE SERAIENT SIGNALÉ-ES UN MODELE DE RECOURS**, le seul moyen, pour demander à la DRH de rendre l'argent (à 58€ brut le mois, ça va vite).