

Paris, le 17 mai 2019

Madame la Ministre PENICAUD

Monsieur le DRH BERNARD

Monsieur le DGT STRUILLOU

Madame la Ministre, Messieurs les Directeurs,

Notre Ministère porte haut l'étendard de la Diversité et rédige de beaux accords sur la lutte contre les discriminations. Ces temps-ci, toute son attention est portée sur la situation des syndicalistes, et tout spécialement celles et ceux qui, en raison de leurs mandats et responsabilités syndicales, sont en première ligne.

Cas pratique :

Soit un fonctionnaire entré en 1979 au Ministère qui réussit le concours interne d'inspecteur du travail en 1993, et entre en fonction en 1994.

Tout commence bien pour lui : notations excellentes, niveau de prime dans la moyenne...

... puis, en 1997, il crée avec d'autres le syndicat SUD Travail qui devient, aux élections de 2004, le deuxième syndicat du Ministère.

Ce rapide succès en a visiblement chatouillé certains là-haut, à commencer par le directeur régional de notre triblioni, le regretté Biehler. Dans la même période (quelle coïncidence), il s'illustre d'abord en supprimant l'accès du syndicat SUD aux moyens de la DR. Dès la notation suivante du camarade qui incarnait SUD à ses yeux, il se permet d'ajouter à une notation plutôt élogieuse la réserve manuscrite suivante : « *L'esprit de responsabilité de l'agent demeure perfectible* », sans pourtant avoir jamais eu le moindre contact autre que syndical avec l'agent.

Discrimination ou pas ?

Poursuivons l'exercice, parlons pognon.

Preliminaires pour les nouveaux : à partir de 1993, fût un temps où la part variable du salaire (on dirait aujourd'hui l'IFSE) était révisée chaque année et exprimée en attribution individuelle de « parts de prime », chaque part représentant une somme sonnante et trébuchante. Pour bien comprendre, la part valait tout de même 450 euros annuels...

Soit un zigue ayant toujours stagné à 7 parts de prime.

Soit la moyenne des parts de prime des autres agents : elle est de 7 parts de prime en 2005 puis elle passe à 8 (en 2006) puis 9,1 (en 2007) etc. etc.

Discrimination ou pas ?

Soit un gus à qui on n'applique même pas, tout simplement, les règles de l'instruction ministérielle sur le nombre minimal de parts de prime (ben voyons), qu'il finira par obtenir au tribunal administratif sans même avoir besoin de prononcer le mot discrimi*****.

Discrimination ou pas ?

Soit un gars qui stagne encore après à 9 parts là où, à même ancienneté et même échelon la moyenne sur la cohorte s'établit à 11 parts.

Discrimination ou pas ?

Question 3. Parlons promo.

Soit « Monsieur-toute-ressemblance-avec-un-destin-de-sudiste-caractérisé-serait-fortuite » qui a gravi tous les échelons entre 1994 et 2010 tout seul comme un grand, sans jamais obtenir une seule réduction d'ancienneté.

Discrimination ou pas ?

Soit un mec promouvable au grade de DAT depuis 1999, année au cours de laquelle il pouvait s'honorer de 20 ans d'ancienneté ;

Soit l'ancienneté moyenne du passage d'IT à DAT qui s'établit à 11 ans...

Ben croyez-le ou non, en 2019, le téléphone pleure toujours. C'est-à-dire : le type n'a même JAMAIS figuré sur la liste des proposables en 19 années (plus on est dans la caricature, plus l'exercice est simple, et on ne voudrait vraiment pas donner mal à la tête à nos Directeurs).

Discrimination ou pas ? On continue :

Soit (à la louche) 1 000 IT (avant le PTE) ;

Soit 100 IT proposé-es au grade de DAT par an, depuis 20 ans ;

Soit, en conséquence, 2 000 fonctionnaires proposé-es soit le double de l'effectif d'IT.

Bon an, mal an, deux générations d'IT ont eu le temps de lui passer dessus depuis qu'il est proposable.

Discrimination ou pas ?

Messieurs les directeurs, votre copie, rendue après moult relances, est affligeante :

- D'autres IT ne sont pas promus donc... il n'y a pas de discrimination
- « L'intéressé ne se présente jamais aux entretiens professionnels, ce qui ne facilite pas l'échange avec l'évaluateur (...) même si la présence de M. X dans les entreprises et sur les chantiers pour effectuer des contrôles est indéniable » donc... il n'y a pas de discrimination
- « La manière de servir de M. X n'est pas exemplaire » donc... il n'y a pas de discrimination.

Zéro pointé. Nous vous l'avons fait savoir. Vous vous étiez engagé à revenir vers nous. Vous vous planquez.

NOUS EXIGEONS, conformément à la procédure prévue par votre « accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère chargé du travail et de l'emploi » (gnagnagnagna serait-on tenté-es d'ajouter) et votre pieux « plan d'action Diversité » dont vous êtes si fier-es, un examen sérieux de la plainte de notre syndicat et de notre camarade ;

NOUS EXIGEONS la démonstration contradictoire, transparente et documentée, point par point et dossiers individuels à l'appui, de l'absence de discrimination au regard des données moyennes du Ministère et plus particulièrement au regard d'un panel d'IT placés dans une situation comparable.

Pour notre part, c'est l'occasion de vous redire que nous ne doutons pas un seul instant de l'issue de cet examen.

Soyez un peu sérieux.

