

Déclaration préalable de SUD TAS au CTM

On pourrait se réjouir de voir enfin inscrits les points égalité femmes hommes et « diversité » dans une réunion dédiée, et non relégués dernier point d'un ordre du jour d'un CTM en comptant 12, comme ce fut si souvent le cas, et de ce fait jamais traités, ou du moins jamais comme ils le méritaient. Néanmoins nous déplorons que cela se fasse en formation conjointe santé – travail, ce qui n'est pas en soi un problème, mais de ce fait avec au bas mot une cinquantaine d'interlocuteur.ices, le tout en visio si la technique nous le permet. Nous rappelons d'ailleurs que pour une meilleure prise en compte de la conciliation vie professionnelle – vie privée, il avait été établi que les réunions doivent se terminer à 17 heures, ce qui sera bien compliqué aujourd'hui pour les raisons susmentionnées.

Pour le contexte, rappelez-vous de l'été 2019, quand l'ex-ministre du travail Muriel Pénicaud se félicitait devant le CTM travail d'avoir fait calculer l'index égalité hommes femmes, à l'époque son tout nouveau tout bel outil à destination des entreprises, au sein de notre ministère et d'avoir obtenu le beau score de 90%, sans jamais d'ailleurs daigner fournir son calcul par critère aux organisations syndicales. SUD Travail Affaires Sociales demeure consterné par le satisfecit que lui procurait cet exercice alors que depuis des années, en instances, par voie de tracts, courriers à l'administration et en manifestations féministes au sein de cortèges du ministère, les agent.es et leurs syndicats revendicatifs demandent a minima le respect des textes fonction publique applicables.

Aujourd'hui, à la lecture du projet de plan pour l'égalité professionnelles au sein des ministères sociaux de 2021 à 2023, et après de multiples réunions en groupe de travail en vue de son élaboration, nous restons sur notre faim. Beaucoup de mesures se résument à respecter enfin des textes fonction publique, le diagnostic est souvent encore incomplet

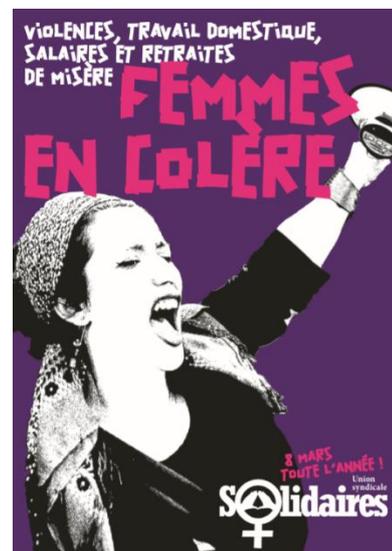
voire pas fait, les budgets nécessaires aux actions et notamment à la résorption des écarts de rémunération restent inconnus et la formation à hauteur des besoins très incertaine. Dans le même temps apparaissent des mesures dont l'ambition n'a d'égal que l'incongruité, comme le soutien scolaire assuré par des agent.es bénévoles au sein des services !

S'agissant d'égalité entre les femmes et les hommes on remarque depuis quelques semaines que notre ministre Mme Borne s'émeut du peu de représentation des femmes aux postes dirigeants des entreprises. Sans contester ces constats, notre syndicat souhaite vous révéler un autre axe qui mériterait toute votre attention et des mesures rapides, et qui lui n'apparaît nulle part : figurez-vous Monsieur Bernard qu'au ministère du travail, les travailleurs pauvres sont en majorité des travailleuses, tout comme les précaires. Surreprésentées parmi les vacataires et au sein de la catégorie C, la moins bien payée, la plus délaissée, la plus abandonnée, la moins promue, les femmes sont aussi les plus nombreuses à solliciter des prêts et secours du ministère du travail.

Sans toutefois commenter

l'ensemble du projet de plan puisque nous en aurons, espérons-le, l'occasion au cours de cette réunion, nous souhaitons tout de même évoquer l'axe 5, « renforcer la prévention et la lutte

contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ».



Pour commencer nous ne pouvons manquer de vous rappeler que ce n'est pas en démantelant un réseau de formation à la lutte contre les stéréotypes de genre, aux droits et obligations des agent.es public.ques et à la méthodologie de recueil des plaintes et d'enquête sur les violences sexistes et sexuelles à destination des agent.es recevant du public que l'INTEFP prend le bon chemin. Il est honteux, oui, honteux, d'avoir évincé quasiment l'ensemble des formatrices et formateurs du réseau constitué en 2018 parce qu'ils et elles ont demandé à l'INTEFP et à la DRH un traitement adapté et protecteur des victimes de propos sexistes tenus par un élève lors d'un module de formation sur le sujet. Cela ne passe pas, M. le DRH, et d'autant moins qu'une agente nous a indiqué tout récemment avoir vu sa candidature écartée du nouveau réseau constitué car celui-ci serait « complet ». Cette inspectrice avait pourtant participé à l'élaboration du module de formation à l'automne 2019 ! C'était peut-être d'ailleurs son tort ?

Toujours au titre de cet axe, nous constatons qu'aucune réponse n'a été apportée à notre demande de documents concernant le prestataire LEA formulée le 2 février. Nous nous questionnons également sur l'articulation existante entre cellule d'alerte et procédure interne à l'administration. Nous constatons que le projet d'arrêté relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements pose diverses questions tant sur la protection des plaignant.es durant l'enquête que la formation des personnes amenées à traiter les signalements. La place des organisations syndicales y est, signalons-le, extrêmement congrue quand elle ne

Les (non) réponses de l'administration :

Entretiens professionnels

Interpelée par une organisation syndicale sur la tenue des entretiens professionnels cette année, le DRH himself a déclaré que ceux-ci ne pouvaient décemment pas se tenir dans les conditions habituelles au vu des années 2020 et 2021 extraordinaires vécues par les agent.es.

SUD TAS maintient cette année son mot d'ordre de refus des entretiens professionnels, outil de l'administration élaboré dans l'unique but de nous mettre en concurrence entre collègues et de faire pression pour l'obtention de LEURS objectifs chiffrés, sans quoi notre hiérarchie pléthorique n'a plus de raison d'exister.

Nous tenons cependant donc à reproduire les propos de M. Pascal BERNARD, DRH des ministères sociaux :
« Les entretiens pro ne peuvent se faire en remplissant des placards administratifs, comme s'il n'y avait pas eu des bouleversements dans la vie des gens. Je veillerai à ce qu'ils soient adaptés à la vie des gens, sans trop de formalisme, mais pour améliorer la situation de travail et la situation des personnes, pour améliorer les choses sur le plan humain. »

semble pas carrément suspecte de la part de l'administration !

Enfin, nous vous demanderons de répondre à une question, récurrente ces temps-ci vu la pagaille sans nom et les inquiétudes pour le présent comme pour l'avenir que provoquent l'OTE. Quelles garanties pouvez-vous donner de l'exécution du plan et de la procédure suivie en cas de plaintes pour les agentes des futures DDETS soumis.es pour partie aux secrétariats généraux communs départementaux ? Comment garantir le niveau de formation des personnes qui encadreront vos agent.es et seront issues d'autres ministères quand l'accès à la formation dépend des SGC ? Comment sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance quand cela sera géré par les SGC ? Comment allez-vous « favoriser une place en crèche » quand cela sera à la main... des SGC ?

Pour conclure notre déclaration préalable à ce CTM dédié principalement aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, nous ne pouvons manquer d'appeler les agentes et agents à se joindre à la grève et aux manifestations qui se dérouleront le lundi 8 mars 2021 à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

C'est par la grève, par des actions massives et grâce à la détermination du mouvement féministe et des syndicats revendicatifs sur cette question que nous pourrons conquérir l'égalité, l'élimination des violences de genre et la fin de la domination patriarcale. A SUD TAS nous serons féministes tant qu'il le faudra !

A SUD TAS nous avons bien noté cette position ministérielle, et n'hésiterons pas à la rappeler à tou.tes les évaluateur.ices !

Passons à l'ordre du jour :

1. **Projet de plan pour l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2021 – 2023 (pour avis)**

On nous présente l'idée d'un plan

Comme vous avez pu le lire dans notre déclaration préalable, malgré de nombreuses critiques de notre part sur la forme de la consultation, nous nous félicitons au moins de pouvoir aborder un point aussi important que l'égalité professionnelle au sein des ministères sociaux, et le projet de plan sur cette question pour les années 2021 à 2023, au sein d'une réunion dédiée à cela.

Comment vous dire que nous avons bien vite déchanté ? En fait, malgré les nombreuses observations, demandes et critiques que certaines organisations syndicales souhaitaient faire, il n'a pas été possible d'en aborder sérieusement le contenu.

Juste avant la réunion programmée à 15h00, l'administration nous envoyait pourtant un document en dernière minute, le diaporama accompagnant la présentation du projet de plan.

Nos pensées vont aux collègues de la DRH qui ont préparé ce PowerPoint pour rien puisque nous n'avons même pas pu en prendre connaissance et elles et eux n'ont pu nous le présenter...

Vos représentant.es ont dû se contenter d'aborder quelques points généraux avant que le DRH indique qu'on allait quand même pas revenir sur les 5 axes que contient le projet de plan et encore moins sur les 53 mesures déclinées !

Ce projet de plan a fait l'objet depuis novembre 2020 de plusieurs réunions dédiées à son élaboration en groupes de travail. SUD a fait le choix d'y participer autant qu'il lui a été possible, et de formuler ses demandes et revendications de manière intersyndicale avec la CGT, afin que le plan ne se résume pas à un engagement écrit (le papier accepte toujours l'encre, n'est-ce pas...) de respecter les obligations fonction publique.

Ce fut un travail d'analyse considérable, de nombreuses heures de réunion, pour aboutir malheureusement à un document présenté aux instances extrêmement creux et imprécis.

Sur les écarts de rémunération il est inacceptable qu'à ce stade l'administration ne soit toujours pas en capacité de produire des données chiffrées précises ! Quel plan d'action sérieux peut être mis en œuvre alors que le diagnostic n'est pas fait ?

De ce fait, comment croire à la résorption de ces écarts ? Malgré nos demandes répétées lors des groupes de travail préparatoires, et d'ailleurs formulées depuis plusieurs années, de connaître le budget alloué aux rattrapages salariaux, la DRH nous promène. Nous ne voyons toujours pas en ce début 2021 le moindre euro engagé !

Concernant les travailleuses les plus pauvres du ministère, aucune piste n'est formulée (ne parlons même pas d'actions concrètes...) face aux faibles rémunérations des agent.es de catégorie C, des femmes en très grande majorité, et les plus nombreuses à solliciter les prêts et secours de l'administration. Augmentation des salaires, passage massif de C en B, de B en A...rien n'est envisagé.

Pour la prise en compte de la parentalité cela sonne creux aussi, et les intentions, encore une fois non assorties d'objectifs ou même de bilan sur ce qui a été, ou non, exécuté, ne suffisent pas ! La mesure n°29 du plan, sur ce sujet, a le mérite de la modestie : « *appliquer les obligations légales* ».

Ce pourrait être le résumé du plan en fait, d'ici 2023 les ministères sociaux n'excluent pas de parvenir à respecter...leurs obligations légales.

L'axe 4-4 vise à sécuriser la formation des élèves et stagiaires enceintes, en commençant là aussi par « *appliquer les obligations légales* ». Est-on en droit de penser que désormais la gestion par l'administration du parcours d'une stagiaire ou élève enceinte ne se résumera pas à la persuader de reporter le bénéfice de son concours ou de sa réussite à un examen, comme ce fut le cas de manière scandaleuse pour une inspectrice élève en 2017 ? Une

véritable politique en la matière verra-t-elle le jour, privant de leur pouvoir discrétionnaire des petits chefs qui se croient tout permis y compris de piétiner la protection des femmes en situation de grossesse ?

Pour lutter contre les violences existes et sexuelles, que font le ministère et son institut de formation (l'INTEFP) ? Eh bien pas grand choses, à part démanteler le réseau de formation dédié fin 2019, et refuser les candidatures d'agentes s'y étant pourtant investies par le passé, toute honte bue.

On ne sait rien du caractère obligatoire de la formation des encadrant.es, ni de la durée des formations, encore moins de leur contenu.

Un programme en distanciel avec un QCM où cocher les bonnes réponses -ou les mauvaises comme en 2018 où le questionnaire transmis aux agent.es d'Ile de France comportaient plusieurs erreurs juridiques graves, est-ce cela qui va faire office de formation pour prévenir, déceler, faire face aux violences, accompagner et protéger les victimes et sanctionner les auteurs ?

Nous craignons fort également qu'à l'issue de ces formation dont on ignore tout, peu de supérieur.es aient compris quelles sont leurs obligations en la matière, et en quoi celles et ceux-ci se rendent parfois coupables par leur inaction.

Tant de questions que nous aurions souhaité aborder et qui n'ont pu obtenir le moindre début de réponse puisque M. BERNARD s'est montré pressé d'expédier le sujet et de passer au vote sans discussions.

Quand des élues précisent qu'il est hors de question de laisser un blanc-seing à l'administration par un vote favorable devant un tel refus de discussion, le DRH nous accuse de « dresser un procès en sorcellerie » à son encontre. Celles et ceux d'entre vous qui ont déjà lu, vu ou entendu comment les procès en sorcellerie furent un instrument de répression envers les femmes pendant plusieurs siècles en Europe savoureront tout particulièrement cette réponse.



Procès en sorcellerie – Allégorie du CTM en Visio par Pascal BERNARD

2. Projet d'arrêté relatif aux procédures de recueil et d'orientation des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes, pris en application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 (pour avis)

Après avoir expédié le premier point de l'ordre du jour, bizarrement la discussion s'engage sur ce deuxième point. Il est surtout question de l'annexe qui l'accompagne et qui soulève plusieurs interrogations et remarques.

Tout d'abord on apprend que l'arrêté ne concernera pas les établissements publics rattachés aux ministères sociaux, et donc sûrement pas l'INTEFP en ce qui concerne le ministère du travail. En revanche la ligne d'écoute et d'alerte (LEA) est un dispositif commun à tou.tes les agent.es y compris des établissements publics.

Sur la procédure, un élu du CTM affaires sociales fait remarquer que le délai prévu de 15 jours pour accuser réception d'un signalement est énorme. On apprend par exemple qu'après discussion à l'éducation nationale, la proposition de donner 48 heures au/à la destinataire pour accuser réception a été jugée trop longue et que c'est un délai de 24h qui a été retenu.

Il est aussi fait remarquer qu'il n'est pas envisageable que l'enquête démarre dans un délai de trois mois, lui aussi beaucoup trop important face à des violences subies par les agent.es.

Le DRH en convient et indique que cela sera modifié.

Les agent.es de la DRH ayant formalisé la fiche de signalement proposée précisent à la demande des élu.es que celle-ci n'a pas un caractère obligatoire, il s'agit d'un outil mis à disposition mais aucun formalisme contraignant n'est retenu pour effectuer un signalement.

SUD indique que la fiche ne prévoit rien pour la mise en sécurité de la victime le temps de la procédure. Il peut s'agir d'une autorisation spéciale d'absence, d'une suspension de l'auteur présumé, du déplacement temporaire du mis en cause ou, à sa demande, de la victime, du placement en télétravail etc. En somme nous demandons des mesures conservatoires le temps que l'enquête soit diligentée et ses conclusions rendues. La direction des ressources humaines indique que cela sera précisé. Nous serons vigilant.es sur ces modifications à venir.

Notre organisation demande également à ce que la notion de « lien direct » avec la victime, qui interdirait qu'un.e représentant.e syndical.e effectue l'enquête relative aux faits soit précisée. Il nous est répondu qu'il s'agit surtout de liens conjugaux ou familiaux. Nous indiquons que de telles mesures doivent aussi s'appliquer du côté de l'auteur présumé des faits. Cela sera intégré à la fiche de procédure.

L'administration rappelle la liste des personnes auprès de qui signaler :

- Conseiller.e de prévention
- Médecin de prévention
- Assistant.e social.e du service social du personnel
- Référent.e égalité/diversité/handicap
- Psychologue du travail
- Agent.e des bureaux des ressources humaines de proximité
- Supérieur.e hiérarchique
- Représentant.e du personnel
- Médiateur.trice (si vous cherchez qui c'est nous aussi)

Nous nous interrogeons sur la formation de ces personnes ayant vocation à recueillir le signalement. Pour toute réponse, le projet de plan prévoit de former l'ensemble des cadres mais surtout de poursuivre et déployer le plan de formation. Concernant le déploiement de cet arrêté en DDETS, son effectivité nous laisse perplexes car nombre des rôles identifiés comme « ressources » sont ou seront rattaché.es aux SGC. Notre administration ne peut garantir leur désignation et leur formation puisque ces personnes sont rattachées au ministère de l'intérieur.

Enfin, l'administration nous précise qu'en cas de difficultés à la mise en place de l'enquête administrative, les services peuvent bénéficier de l'appui voire que l'enquête soit réalisée par un service dédié au sein de la DRH des ministères sociaux. Si ce service peut nous garantir que l'enquête sera réalisée de façon impartiale, à voir.

3. Rapport diversité – pour information

Point non traité faute de temps, en même temps, il était 19 heures.

Prochain CTM : On sait pas ... Un jour peut-être...

Vos heureu.ses.x élu.e.s : Aurianne COTHENET, Fanny LELIMOUZIN, Jean-Pierre FERRY et Nina SOISSONS