



INTERVENTION CGT

dispositif de signalement des discriminations, des violences sexistes ou sexuelles et des harcèlements moraux ou sexuels pour les agents

CHSCT-M DU 09 AVRIL 2021

lecture en séance d'un témoignage de harcèlement sexuel

Le témoignage lu est loin d'être unique et la CGT a été saisie de multiples cas de sexisme et de harcèlements sexistes et sexuels, qui montrent la défaillance de la prévention en la matière au sein du ministère. L'enquête manager.es-manage.es que l'ofict-cgt a menée en 2020 confirme la situation, par des témoignages éloquentes sur le sexisme ambiant, masqué, favorisé par l'entre-soi où se cristallisent et s'enkystent les situations, comme vient de le montrer le témoignage.

Les personnels ne connaissent pas les engagements du ministère sur l'égalité femme-homme, ni les moyens interventions dont elles et ils disposent pour témoigner d'environnements sexistes ou de situations de harcèlements sexistes ou sexuels.

Pourtant, plusieurs lois vous obligent et depuis de nombreuses années :

- repartons de **la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel**, qui donne **définition du harcèlement sexuel**, reprise dans le statut de 1983, le code du travail et le code pénal. Aucun.e agent.e ne doit subir des faits de harcèlement incluant les comportements graves ou répétés. il doit être prévue une sanction disciplinaire pour tout agent ayant enjoint ou procédé aux faits et cette sanction a une valeur d'exemplarité ; c'est donc un acte de prévention.
- La **circulaire du 09 mai 2018** oblige les administrations à la mise en place d'un **plan de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles pour « prévenir – traiter - sanctionner »**. Cette obligation est reprise dans l'action 5.1 de l'accord fonction publique de 2018 sur l'égalité et dans la [mesure 18.1 de l'accord égalité de nos ministères](#). L'échéance de mise en œuvre a été arrêtée pour 2020 : Nous sommes en 2021 ! De même pour la désignation d'un.e référent.e violences parmi les membres du CHSCT-M. Le COSUI égalité n'a jamais eu à son ordre du jour la mise en œuvre de cet engagement, pour l'instant restée lettre morte. Et même le projet de guide ministériel de prévention contre les violences sexistes et sexuelles qui nous a été soumis, et sur lequel les organisations syndicales ont fait de nombreuses remarques – [la mesure 17.1 de l'accord ministériel](#) - n'a pas été publié : **Comment explique vous un tel retard ?** La circulaire de 2018 stipule sans équivoque que **le CHSCT-M fait parti des acteurs à mobiliser** ; il m'étonnerait que les représentant.es ici présent.es considéreront que c'est effectivement le cas !
- citons encore la **loi de 2016 sur la modernisation du dialogue social et de la sécurisation des parcours professionnel** qui rappelle les nécessités d'information et de formations, qui font partie des axes de prévention...

La CGT considère à ce jour que le ministère est en état de carence sur son obligation de prévention contre les faits de harcèlements sexistes et sexuels. La loi n'est pas appliquée et ce n'est pas la transcription des obligations dans l'accord ministériel qui vous amende puisqu'elles ne sont pas mises en œuvre.

Rappelons enfin que le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuels est la [mesure 21 de l'accord ministériel](#) et l'action 5.1 de l'accord fonction publique 2018. Nous sommes en 2021 et nous avons seulement ici une 1^{er} présentation d'un dispositif jamais discuté en COSUI.

Le dialogue social est défaillant : la CGT est déjà intervenue en CTM sur les graves dysfonctionnements de ce COSUI, dont nous attendons avec impatience sa prochaine réunion, mais en nous interrogeant fortement sur son devenir.

Vous ne respectez pas non plus les prérogatives du CHSCT-M et cela doit faire aujourd'hui l'objet d'une discussion sérieuse.

Il faut sortir des présentations formelles en instances et vraiment engager une discussion sérieuse sur les moyens et les mesures de prévention nécessaires pour protéger les agent.es et les agents, ainsi que sur le rôle des organisations syndicales et plus particulièrement le rôle des membres du CHSCT-M, pour intervenir et participer à la prévention sur ces questions.