Compte-rendu du comité technique ministériel du 09 février 2021

Ce CTM conjoint pour les ministres chargés des solidarités et de la santé.
En préalable, les élu·es CGT ont lu une déclaration que vous pouvez retrouver sur le site CGT-TEFP.

Point 1 : Projet de plan pour l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2021 – 2023

Le DRH souhaite répondre à certaines interpellations : le plan est une vision globale de ce qui sera fait. « On n'a pas pu / voulu, tout préciser et chiffrer ». Chacune de ces mesures va être détaillée, concertée et chiffrée avec les groupes de travail.
Suite à l'interpellation par deux OS, le DRH est d'accord pour scinder le plan sur l'égalité professionnelle et un plan sur les violences sexistes et sexuelles. Pour nous, c'est une méconnaissance totale du sujet que de considérer que les 2 sujets doivent être séparés ! Nous lui indiquons que c'est une erreur stratégique, les violences ayant des effets sur le déroulement de carrière. Le DRH n'a peut-être pas été formé sur ces sujets.

Les points principaux de notre analyse

1. pas de diagnostic établi, comment la DRH peut-elle définir un plan d'action?

Pour le DRH, le plan d'actions est une feuille de route et ça devrait nous suffire. Il ne serait pas utile d'entrer dans les « détails »… Les écarts seront chiffrés, ce qui permettra ensuite de prioriser les mesures. Comment croire à cet « engagement », alors que notre organisation réclame ces chiffres et ces données depuis au moins 2014 et qu'ils ont été rendus obligatoires par l'article 5 de la loi de 2019 ? D'autres ministères ont bien publié un rapport d'analyse l'année dernière ! Malgré cette carence injustifiable, Monsieur Le DRH nous dit, à plusieurs reprises, que nos Ministères seraient « en tête du peloton »… Sur ce point également, malgré l'évidence, il nous faudrait le croire sur parole.
Nous demandons donc à ce que la consultation sur le plan soit reportée, une fois que nous aurons les données, que le plan d'actions sera revu et détaillé en actions concrètes et que le budget sera défini. Option non retenue par le DRH…

2. le DRH ne prévoit pas de budget pour lutter contre les inégalités

Le DRH nous dit que le budget, manifestement un autre « détail », sera défini plus tard. Ben voyons.

3. sur les inégalités structurelles

Comment résorber les inégalités concernant les catégories C alors que le corps est composé de 90% de femmes et qu'il n'y a pas de possibilité de promotions (ou très maigres) ni de revalorisation de carrière. Le DRH reconnait que ce sont les plus précaires et qu'il faut travailler sur ces catégories, sans évidemment préciser comment.

4. sur les violences conjugales

Rien n'est prévu pour la protection de la victime et des mesures du type ASA, aides d'urgence, etc
Le DRH ne répond pas.

5. sur les formations

S'agit-il de simples sensibilisations ou de réelles formations, obligatoires pour l'encadrement ? (ex les directeurs départementaux ont été « sensibilisés » pendant 2 heures, seulement …). Pour la CGT, il est nécessaire de prévoir de réelles formations et de les rendre obligatoires.
Le DRH précise que dans les formations de management obligatoires l'égalité professionnelle est « abordée ».

**

Les réponses du DRH sont donc très succinctes et finalement il ne répond que très partiellement à nos demandes. Il veut absolument passer au vote rapidement.

Les votes du CTM

CGT : contre. Notre organisation est résolument féministe, nous militons notamment pour en finir avec les inégalités entre les femmes et les hommes. Pour nous ce ne sont pas que des mots. Les ministères sociaux auraient les moyens, s'ils en avaient la volonté, de résorber les inégalités. Depuis des années nous détaillons, dans des groupes de travail et en instances, les démarches à engager et les mesures à prendre de toute urgence. La DRH connaît donc parfaitement les mesures à mettre en œuvre, mais fait le choix de nous présenter un plan creux, qui n'aura pas d'effet concret en faveur de la résorption des inégalités, puisqu'il contient bien peu de mesures concrètes. Le plan d'action n'est même pas basé sur un diagnostic, ce travail n'est pas sérieux ! Pour toutes ces raisons la CGT vote **contre** le plan pour l'égalité professionnelle des ministères sociaux 2021 – 2023.

CFDT : contre
Unsa : pour
Sud : contre
FO : pour
FSU : abstention

Point 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 information)

Ce projet, contrairement au plan d'égalité professionnelle, nous est présenté mais à 17h30, encore une fois ces questions sont abordées en fin de journée.
Cet arrêté n'est pas applicable aux établissements publics notamment les ARS, un autre arrêté sera établi.

Points soulevés par la CGT avec réponse de la DRH

- pourquoi imposer à la victime de remplir une fiche de signalement ? c'est à l'administration d'accueillir la parole de la victime et de faire ensuite un signalement. Le service DRH précise que la fiche de signalement n'est qu'une option pour la victime,
- Il faut préciser quelles sont les étapes précises de réception de la plainte (pour l'instant c'est trop vague). La collègue du service RH nous indique que ce sera précisé.
- le délai de traitement est trop long, par exemple 15 jours pour accuser réception du signalement. Quant au délai de traitement de 3 mois, on ne sait pas ce qu'il recouvre. Le DRH indique que ce ne peut être le délai pour engager la procédure,
- quelle est l'articulation concrète entre le dispositif LEA et la procédure interne d'enquête ? qui recueille les faits ? l'administration dit qu'elle devra tenir compte du travail effectué par LEA.

Points soulevés par la CGT sans réponse de la DRH

- la formation des encadrant.es qui vont recevoir la parole de la victime : qui est formé ? quel est son contenu ? combien de temps ? est-elle obligatoire ?
- la protection de la victime n'est pas systématique (le projet d'arrêté prévoit : « *les actions peuvent avoir pour objet de mettre l'agent en sécurité* »), les mesures conservatoires doivent être actées dans l'arrêté. La collègue du service RH indique que cette mention sera insérée dans l'arrêté mais sans précision,
- les mesures de protection des témoins devraient être précisées,
- la fiche sur la protection fonctionnelle doit être complétée en précisant les mesures conservatoires pour protéger la victime,
- la hiérarchie défaillante sera-t-elle sanctionnée ? par exemple si elle ne procède pas au signalement,
- les mesures conservatoires contre l'auteur présumé devraient être inscrites dans l'arrêté,
- le rapport établi par la commission d'enquête n'est pas systématiquement communiqué à l'auteur présumé, pourquoi ?
- prévoir des indicateurs de suivi pour que les instances puissent suivre le dispositif.

Informations / réponses des services de la DRH complémentaires

Si l'administration considère que les faits sont avérés la commission disciplinaire sera convoquée.

Les signalements effectués à une personne autre qu'un membre du CHSCT, ne sont pas mis à l'ODJ du CHSCT, il faut que ce soit la personne victime de le signaler aux élu.es

Point 3 : Rapport diversité 2019 (pour information)

Encore une fois nous n'avons pas le temps d'aborder le rapport diversité, la connexion en visio étant limitée et il est 18h50. On s'interroge sur l'intérêt réel porté par la DRH sur ce sujet… Un bon indice : le DRH a quitté discrètement la réunion, depuis un bon moment déjà !