Vers un futur renouvellement du label égalité pour le ministère du travail et de l'emploi mais quelle blague !

Bien que nous soyons toujours dans l'attente d'une quelconque amélioration qu'aurait pu (on a le droit de rêver) engendrer la création des labels Diversité et Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, l'heure est déjà au renouvellement ! Notre ministère a toujours excellé dans le maniement des promesses vaines, des vœux pieux et des campagnes d'affichage, on peut donc parier que ces labels lui seront de nouveau décernés.

Au quotidien, les agentes ne le savent que trop bien, notre ministère s'illustre malheureusement par ces carences en matière d'égalité et de prévention des violences sexistes et sexuelles au ministère !

Egalité salariale au ministère du travail : Pas vu, pas pris.e!

Pour ce qui est de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes la technique de notre ministère est simple : ne pas communiquer les informations chiffrées pour masquer les inégalités de rémunération en raison du genre!

Lorsque nous parvenons à avoir des chiffres le constat est sans appel : En 2019 il y avait au moins 9 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes au sein des DIRECCTE. Pour rétablir l'égalité de rémunération il aurait alors fallu consacrer une enveloppe de 19 millions d'euros en faveur des femmes pour cette année-là. Le bilan du CIA 2021 atteste de différences de montants moyens de ces primes versées aux agent·es : 720 euros pour les femmes contre 765 euros pour les hommes.

Les interpellations des organisations syndicales et de la commission féministe SUD CGT, dont la dernière en date du 8 mars, restent lettre morte.

Pire la DRH a considéré qu'elle pouvait diffuser le bilan social du ministère alors que le CSA Travail Emploi n'a pas remis son avis et que les élu.es CGT-FSU-SUD justement avaient beaucoup de remarques à faire sur le sujet. Un tel intérêt pour ces questions vaudront sans doute à notre DRH un label dialogue social en or!

Il est grand temps que ce ministère du travail et de l'emploi respecte ses obligations de transparence en matière d'égalité salariale. La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 exige de tous les états européens une véritable politique de transparence des rémunérations dans le privé comme dans le public, " *le secret salarial c'est fini* !"dixit le parlement européen. C'est le retour à un vrai rapport de situation comparée qui a été supprimé en 2015 pour le remplacer en 2018 par l'INDEX, ce merveilleux outil d'enfumage à la main des employeurs.

Ce travail de transparence doit aboutir à une vraie politique de rattrapage salarial. Les mesures de revalorisation salariale en cours dans le ministère doivent prendre en compte les disparités de genre. L'exemple de la fonction publique hospitalière est éclairant à ce titre, en 2021 les augmentations salariales se sont poursuivies mais les écarts entre les femmes et les hommes, eux se sont creusés (cf les chiffres de la DRESS) !

Cacher ces Violences Sexistes et Sexuelles que le ministère ne saurait voir!

Pour ce qui est des violences sexistes et sexuelles le tableau n'est guère plus reluisant et les agentes qui osent en faire état ne reçoivent ni soutien ni mesures protectrices. Même l'obtention de la protection fonctionnelle, qui devrait être automatique, est un parcours de la combattante!

Si d'aventure lors d'une réunion avec un partenaire extérieur par exemple, un intervenant se laisse aller à des commentaires sur le physique de sa subalterne, ne comptez pas sur la hiérarchie présente pour intervenir, il n'en sera rien.

Le ministère se targue d'avoir une ligne extérieure d'écoute et d'enquête sur les discriminations (LEA), mais quelle imposture ! Des propos ouvertement sexistes lors d'une réunion de service ne seront pas reconnus comme un agissement sexiste car pas tenus directement envers la collègue plaignante. Si on suit bien la logique il faut donc continuer à travailler dans un environnement sexiste donc offensant, hostile et intimidant où les "blagues lourdingues" sont tolérées et subir en silence.

Si cela a des répercussions sur votre état de santé, à vous de trouver un poste ailleurs et tant pis si cela vous impose des temps de trajet interminables, aux victimes ne s'offre comme toujours que la fuite comme issue.

Même lorsque ladite LEA consent à reconnaitre des faits ou des agissements discriminants et/ou sexistes, les préconisations faites à la direction intermédiaire n'ont aucune force contraignante. Aux agentes de tenter leur chance auprès de la Défenseure des droits ou des tribunaux.

Nous sommes certain.es que le ministère omettra aussi dans son audit d'indiquer qu'il a été condamné le 22 décembre 2021 pour harcèlement sexuel envers une collègue. Les faits de harcèlement sexuel étaient si flagrants que le juge administratif si frileux d'habitude a condamné l'Etat. Et devinez ce que le ministère a prononcé comme sanction envers ce directeur du travail : un rappel à l'ordre !

Pendant encore combien de temps l'impunité pour les harceleurs bien placés dans la hiérarchie restera la règle ?

Face à des propos à connotation sexuelle, aux soi-disant « blagues » grivoises, à la « drague » insistante, aux gestes non consentis, etc.... ne restez pas seul.es ! Les organisations syndicales SUD et CGT ont créé un réseau syndical des violences sexistes et sexuelles. Vous pouvez les saisir pour alerter des faits et obtenir un soutien dans vos démarches, ce dispositif est accessible à tou.tes les collègues quel que soit leur statut (fonctionnaire, contractuel.le, apprenti.e, vacataire, prestataire, intervenant.e extérieure, partenaire...).
https://www.sud-travail-affaires-sociales.org/spip.php?article843
http://cgt-tefp.fr/reseau-violences-sexuelles-sexistes/

L'heure n'est plus aux labels mais aux décisions suivies d'effets avec des budgets à hauteur des besoins!

Puisque cela est toujours nécessaire, SUD Travail-Affaires Sociales réaffirme que **le sexisme et le harcèlement sexuel sont des violences faites aux femmes qui ne doivent aucunement être tolérés dans les services ni ailleurs** !

Nous exigeons enfin de réelles **mesures de protection contre le sexisme au travail et la fin de l'impunité** pour les auteurs!

De même, SUD Travail Affaires sociales exige enfin **l'égalité effective** entre les femmes et les hommes dans ce ministère, à commencer par des fonds immédiats destinés au **rattrapage salarial pour résorber les inégalités** de rémunération entre les femmes et les hommes de ce ministère.

