

GT DDI du 29 mars 2022

Présentation du module de formation des directeurs et directrices de DDI sur les violences sexuelles et sexistes

Les représentant-es du personnel du Comité Technique des Directions Départementales Interministérielles – DDI- étaient convié-es le mardi 29 mars 2022 à un groupe de travail consacré au module de formation sur les violences sexistes et sexuelles à destination des directeurs et directrices de DDI.

Dans les documents communiqués en amont de la réunion, le ministère de l'Intérieur se félicite d'être engagé de longue date dans une politique active de lutte contre les discriminations sexistes et d'avoir été labellisé sur ce domaine. Pour Solidaires Fonction Publique, dans la pratique, le MI a de grandes marges d'amélioration en la matière y compris au plus haut niveau du ministère.

L'animatrice de la formation est issue du groupe EGAE, agence de conseil sur les sujets relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, fondée par Caroline De Haas et Pauline Chabbert. Cette agence intervient auprès de plusieurs ministères pour la conception et l'animation de formations sur la prévention des violences sexistes et sexuelles et l'égalité professionnelle femmes-hommes au travail à destination de l'encadrement et des agent-es public sur la période 2018-2022 suite à une commande interministérielle.

La journée s'est décomposée en deux parties : dans un premier temps, nous nous sommes mis en situation des bénéficiaires de la formation, puis nous avons échangé sur son contenu. **Solidaires Fonction Publique** a relevé que les trois heures prévues initialement pour cette formation semblent être insuffisantes pour permettre un échange approfondi.

La réaffirmation d'un principe de base : les directeur-trices sont les responsables de la bonne application des politiques de lutte contre le sexisme dans les services.

La lutte contre le sexisme et les violences qui en découlent est une obligation légale pour tous les employeurs, y compris dans le public. Cette obligation découle de la circulaire du 9 mars 2018, de l'article L. L.1321-2 code du travail et de l'art L.131-1 du code de la fonction publique.

Si **Solidaires FP** se réjouit de la volonté politique de rendre cela concret dans les services, force est de constater que cela se heurte à une première limite de taille : la formation contre les violences sexistes et sexuelles n'est pas obligatoire pour les directeur-trices des DDI ! « *Ils seront fortement incités à suivre cette formation* ».

Pourtant le contenu de cette formation est riche d'informations juridiques et pratiques. En effet, la formation se décompose en plusieurs séquences : la définition des termes nécessaires à la compréhension du champ d'intervention, la présentation de statistiques, la typologie des actes répréhensibles et leurs conséquences pour les agent-es, les procédures à mettre en place en cas de signalement et les sanctions possibles, les actions de prévention. L'appropriation et la continuité de ce contenu dense sont complétées par des fiches réflexes et des guides pratiques.

La présentation, de grande qualité, appelait néanmoins plusieurs remarques de notre part.

Solidaires FP regrette qu'en préalable il n'y ait pas eu de définition du genre, concept issu de la recherche en sciences humaines et sociales, qui est fondamental quant à la compréhension des discriminations liées au sexe et à l'orientation sexuelle. Il nous a été répondu que cela ne faisait pas parti de la commande interministérielle, c'est bien dommage quand on prétend vouloir traiter les problèmes à la racine !

Lorsqu'il a connaissance de faits de violences, qu'il s'agisse d'agissement sexiste ou discriminatoire, de harcèlement sexuel (individuel ou environnemental), d'agression sexuelle (un baiser volé ou une main aux fesses constituent des agressions sexuelles au regard de la loi), ou de viol, l'employeur a pour obligation de traiter la situation, sans quoi sa responsabilité pourrait être engagée.

En ce qui concerne la procédure disciplinaire, la direction se doit de faire la lumière sur les faits le plus rapidement possible et de prendre les sanctions appropriées. Les directeur-trices ne peuvent mener l'enquête elleux-même, la direction peut alors faire appel à son personnel ou bien à des services nationaux. Or, comment mener une enquête à bien, lorsque l'on n'est pas formé, et/ou que la DDI est de petite taille ? La tentation est grande pour les directions de vouloir traiter cela en interne malgré tout, pour ne pas ébruiter l'affaire et risquer sa réputation. Cela est facilité par le fait que les directions n'ont aucune obligation d'informer le CHSCT des signalements qu'elles reçoivent.

D'autre part, comment garantir des mesures disciplinaires rapides et systématiques alors même que le délai de prescription laisse à l'employeur 3 ans à partir de la remise du rapport d'enquête, pour prendre des mesures disciplinaires (contre 2 mois dans le secteur privé !) ?

Enfin, quelle considération est accordée à la victime, la direction n'étant pas tenue de communiquer les résultats de l'enquête ?

Pour **Solidaires FP** il faut négocier au niveau interministériel, des procédures de gestion des signalements et y intégrer des droits supérieurs à ceux prévus par la réglementation actuelle. La protection fonctionnelle de la victime devrait être systématique, le délai de prescription raccourci, les instances de représentation du personnel et les victimes informées systématiquement, et l'enquête devrait être systématiquement effectuée.

Quels moyens pour la mise en œuvre concrète dans les services ?

Il ne nous a pas été communiqué une liste des référent-es diversité présent-es dans les SGCD. La lettre de mission qui définit les tâches qu'ils et elles ont à accomplir-ne précise pas le temps consacré à celles-ci. **Solidaires FP** revendique un seuil d'ETP en dessous duquel les directions ne peuvent descendre afin de garantir l'effectivité des missions. A ce stade les remontées recensées par **Solidaires FP** sur 7 départements font état de l'absence totale de toute communication à ce sujet (formation, interlocuteur-trices, ressources).

Solidaires FP réitère sa demande que cette formation soient obligatoirement inscrite dans le cursus de formation des directeurs et directrices de DDI.