



## **FO**cus « **Egalité professionnelle** »

**Groupe de travail du 10 novembre 2017**

**#Violencessexuelles #Violencessexistes**

### **Les éléments portés par FO !**

En introduction, Force Ouvrière a rappelé que **les situations de harcèlement sont majoritairement le fruit d'un rapport de domination**. A ce titre, **tout ce qui soustrait l'agent à l'emprise de son supérieur hiérarchique est de nature à limiter les cas de harcèlement** et l'effet de « baillonnage » par menaces de représailles professionnelles (voir l'intégralité de la déclaration préalable [ici](#)).

Individualisation des rémunérations sur des critères subjectifs, menace sur l'avenir du CHSCT (supprimé dans le secteur privé), remise en cause des CAP nationales, **Force Ouvrière pointe tout un ensemble de politiques RH du ministère et de la Fonction Publique qui entraînent directement ou indirectement un renforcement du pouvoir hiérarchique local, propre à placer les agents dans des situations de subordination exacerbées, donc d'emprise.**

Même si les indicateurs ne reflètent pas la réalité du fait de l'omettra qui persiste sur ces situations, **Force Ouvrière a regretté que le ministère ne soit pas en mesure de fournir des données chiffrées sur les situations rapportées notamment en CHSCT locaux.**

Force Ouvrière a demandé à ce **que le cas des prestataires** (salariés victimes ou auteur de harcèlement sur ou par un agent du ministère) **soit intégré à l'action du ministère.**

**Force Ouvrière soutient la définition de fiches réflexes** (harcèlement sexuel, harcèlement moral, agression). Elles facilitent le traitement de situations face auxquelles les directions sont souvent prises au dépourvu et tentées de fermer les yeux.

**Force Ouvrière insiste sur l'importance de ne pas mettre la question du harcèlement moral de côté**, harcèlement moral et sexuel pouvant être liés ou cohabiter chez des personnes « prédatrices », le premier pouvant être annonceur du second.

Enfin, concernant les violences au domicile, **Force Ouvrière insiste sur l'importance d'avoir un interlocuteur médico-social dans les services.** Un guide, des fiches pratiques, un numéro ou des affiches ne remplaceront jamais un contact humain direct.

**Force Ouvrière défend les CAP nationales** comme des instances propres à réduire toute situation d'emprise. **Force Ouvrière défend le CHSCT** comme seule instance locale capable de se saisir de telles problématiques en toute neutralité et collégialité.

**Force Ouvrière demande des procédures** qui sans ignorer la particularité de chaque situation, donne des guides pour gérer une telle situation du début à la fin, quelle que soit l'issue des procédures enclenchées.

**Force Ouvrière soutient les opérations de prévention** qui rappellent le caractère inacceptable de tels agissements aussi à destination des auteurs que des victimes (accompagnement, prise en considération, etc.).

### **De quoi parle-t-on ?**

La charte égalité professionnelle 2014/2017 touche à sa fin. Le ministère a proposé d'ouvrir une série de réunions thématiques pour fonder les actions de la prochaine charte...ou autre chose si affinités. Retrouvez le compte-rendu de la précédente réunion [ici](#). La réunion du 10 novembre était consacré à la prévention et la lutte contre le harcèlement, qu'il soit moral, sexuel et ou sexiste.

**FO rappelle *ici* les dispositions légales, les éléments de prévention et de sensibilisation pour aider à lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail.**

## **Comment lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail**

*Connaître pour agir : qui ne dit mot ne consent pas*

## **Autres sujets abordés...**

Le ministère a évoqué le lancement d'une enquête sur les origines et les déterminants des différences de rémunérations entre hommes et femmes. Une enquête qualitative réalisée par des chercheurs et étudiants de l'ENPC auprès des membres du réseau « profession'elles ».

Force Ouvrière a déjà commenté l'empilement d'études jamais prises en compte par le ministère (notamment sur l'individualisation des rémunérations). Force Ouvrière regrette de surcroît qu'une telle enquête se restreigne à un réseau biaisé au sein duquel les agents de catégorie B et C sont quasi-absents.

**Et pour que la charte 2018/2021 ne tape pas à côté de la cible**  
**Exprimez-vous au travers de l'enquête lancée par FO!**



**POUR des parcours professionnels dans une Fonction publique attractive, valorisée et fière de sa diversité**



Le congrès réaffirme son attachement à combattre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient basées notamment sur le sexe, la religion, la couleur de peau, le patronyme, un handicap, les opinions politiques.

*Résolution Fonction publique - FEETS-FO 2017*

**POUR des parcours professionnels dans une Fonction publique attractive, valorisée et fière de sa diversité**



Le congrès affirme que ce sont les statuts particuliers et la gestion égalitaire et transparente des CAP qui permettent aux femmes de construire un parcours professionnel ascendant, et non pas le développement de règles au cas par cas, en fonction des individualités.

*Résolution Fonction publique - FEETS-FO 2017*