



Quelques constats et propositions sur l'égalité femmes hommes portées par la CGT INTERIEUR 66

- grossesse et travail

Nous avons à plusieurs reprises rappelé les incidences des grossesses et congés liés à la grossesse sur les parcours professionnels des femmes, souvent interrompus, avec pour conséquences des primes moins élevées ou des sorties de tableaux d'avancement.

Mais nous souhaitons également appeler votre attention sur les incidences du travail sur la grossesse. Souvent, les femmes enceintes neutralisent les effets de la grossesse et sont amenées à des prises de risques qui peuvent être dangereuses pour elles et leur enfant (cela concerne aussi bien des charges importantes soulevées que le contact avec le public, des locaux mal aérés ou mal entretenus ...)

Nous sollicitons donc une étude sur les effets des conditions de travail au Ministère de l'intérieur sur la grossesse, tant sur la mère que sur l'enfant qu'elle porte.

- temps partiel

L'incidence du temps partiel sur le salaire des femmes va au-delà de la proratisation du traitement.

La circulaire du 31 juillet 2020 indique les critères à prendre en considération pour le choix d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), partie variable du salaire des agents.

Il s'agit, à travers le versement du CIA, de tenir compte de « *l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents* ». Ainsi sont appréciés « *la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.* », de même que « *la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel* ».

Chaque année, le Comité Technique de la préfecture, sur proposition de l'administration, décide que le montant de la prime sera proratisé pour les agents à temps partiel mais que les agents à temps partiel ayant rempli leurs objectifs et dont la manière de servir est satisfaisante ne doivent pas être pénalisés.

Cette formulation laisse penser qu'un agent à temps partiel remplissant les critères généraux (atteinte des objectifs et manière de servir satisfaisante) doit être traité de la même manière qu'un agent à temps complet.

Or, tous les ans, les agents à temps partiel de la préfecture 66 reçoivent le même courrier type indiquant le

montant attribué. Ce montant est toujours, et pour l'ensemble des agents à temps partiel, proratisé en fonction du temps de travail.

Cette situation est injuste, inéquitable et ne respecte ni la circulaire ministérielle, ni la note soumise au Comité technique.

La fixation des objectifs d'un agent à temps partiel doit tenir compte de son temps de présence, ils doivent être « *réalistes et réalisables* » (circulaire DGAFP du 23 avril 2012), le mémento de l'entretien professionnel mis à jour en février 2017 rappelant que « *le temps partiel (...) n'a pas d'incidence : l'agent est évalué en fonction d'objectifs proportionnés à son temps de travail* ».

Mais une des difficultés que rencontre un agent à temps partiel est pourtant la prise en compte réelle de son temps partiel. En effet, il est souvent affecté sur un poste prévu pour un temps plein dont les missions n'ont pas été revues à la baisse pour être adaptées à son temps partiel. Souvent, cet agent devra travailler plus sur son temps de présence pour compenser son temps d'absence du service, ou accumuler du retard s'il ne peut pas le compenser. Quand un agent à temps partiel retourne au travail après sa journée non travaillée, le travail n'a pas été fait par les collègues, eux aussi surchargés, et il doit réaliser sa journée et rattraper celle où il n'était pas présent.

Un agent à temps partiel, qui a choisi cette modalité de travail souvent par contrainte familiale, se voit donc doublement pénalisé : son salaire est inférieur à celui d'un agent à temps plein (avec incidences sur sa retraite), il subit des freins à ses demandes de mobilité, voire même d'avancement, alors qu'il doit fournir le même travail, qu'un agent à temps plein, ses objectifs étant rarement adaptés à son temps de présence.

Pire encore, les circulaires ministérielles annuelles relatives aux critères et montants du CIA, précisent que « *chaque agent en fonction et présent dans vos services au 30 septembre (2019) contribue à hauteur du taux moyen afférent à son grade à la constitution de l'enveloppe budgétaire quelle que soit sa quotité de travail.* » La circulaire de 2019 et celle du 31 juillet 2020 ont même surligné les termes « **quelle que soit sa quotité de travail** ». Cela signifie qu'un agent compte pour 1 ETP pour l'enveloppe globale dédiée à la préfecture, mais qu'il ne compte pas pour 1 ETP pour son attribution. Ce qui est totalement injuste. La partie qui ne lui est pas versée est donc attribuée à un ou plusieurs autres agents, qui remplissent leurs missions avec le même sérieux et la même manière de servir que celui à temps partiel, mais auront, eux, grâce à cette perte de CIA pour leur collègue, un peu plus que le taux moyen !

Ainsi, l'agent à temps partiel va se sentir dévalorisé, traité comme s'il ne remplissait pas de façon satisfaisante les critères d'attribution du CIA : « *la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, sa connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel* ». Si un agent reçoit moins que les autres au sein du même service, alors même qu'il a les mêmes objectifs que ses collègues, il se sentira démotivé, cela créera du mal-être au travail. De même si un service perçoit plus qu'un autre, cela créera des rivalités inutiles et un sentiment d'injustice.

Un nouvel élément vient désormais accentuer cette injustice vis-à-vis des agents à temps partiel qui ont un CIA proratisé : la revalorisation quadriennale de l'IFSE. En effet, la circulaire du 12 juillet 2019 précise que le montant de la revalorisation IFSE est compris « *entre 0 €, qui doit relever de l'exception, et un montant correspondant à 30 % du montant moyen de CIA perçu par l'agent au cours des 4 dernières années* » (3 pour les services étrangers). Le CIA, ancienne réserve d'objectifs, partie variable du salaire, est donc la base de calcul d'une revalorisation éventuelle tous les quatre ans, de l'IFSE. Ainsi, un CIA proratisé du fait d'un temps partiel entraînera mathématiquement une revalorisation IFSE plus faible que pour les collègues à temps plein. Alors que la aussi, et la charge de travail, et l'implication personnelle auront été les mêmes.

Nous demandons donc la suppression de la proratisation de la prime pour les agents à temps partiel. Un agent à temps partiel doit être considéré comme un agent à temps plein pour la détermination de sa prime. S'il remplit les critères généraux d'attribution du CIA, il doit le percevoir entièrement.

- femmes et télétravail

le premier confinement a démontré l'importance du rôle social du travail pour les femmes. De retour à la maison, c'est elles qui géraient l'essentiel des tâches familiales et ménagères. Ca a été un retour en arrière de plusieurs décennies. D'ailleurs les femmes ont été majoritaires à vouloir retourner au travail au déconfinement.

Par ailleurs, les violences faites aux femmes se sont multipliées pendant le confinement. Et les possibilités de signalement étaient réduites.

L'emprise que peut avoir un homme sur une femme peut aussi se manifester de cette façon, quand il exige ou fait pression pour qu'elle télétravaille, pour pouvoir la contrôler.

Attention donc à l'aspect genré des demandes et au suivi des télétravailleuses sous cet angle.

- cellule allo-discri

Question sur le nombre élevé de saisines de la cellule, sur un temps court.

La **protection fonctionnelle** doit être beaucoup plus souvent activée par l'administration, de trop nombreux cas de refus sont constatés.

- la formation

La CGT s'oppose aux formations déshumanisées, en ligne, voire sur smartphone comme cela a été évoqué lors de la réunion du 9 juillet.

Le principe même de la formation étant basé sur l'échange entre la formatrice ou le formateur et les stagiaires mais aussi les stagiaires entre eux, l'objectif pédagogique ne peut être atteint avec ces nouveaux media.

Si les agent.e.s, principalement des femmes, hésitent pour des raisons bien compréhensibles à partir en formation, il faut délocaliser la formation en proposant des sessions locales.

- les violences faites aux femmes

La CGT dans son ensemble réfléchit et travaille depuis longtemps sur les questions d'égalité mais aussi de violences faites aux femmes dans le cadre du travail.

Aussi nous vous proposons d'adopter au ministère de l'intérieur les mesures suivantes :

1- Prévenir les risques de violences au travail

- Une partie de chaque règlement intérieur, central et local, portera sur les définitions et la politique de lutte de l'administration contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque agent.e le jour de sa prise de poste.
- Une référente violence sera identifiée parmi les représentants du personnel et bénéficiera d'au moins 2 jours de formation à l'accompagnement des victimes de violences.
- Les membres du CHSCT bénéficieront d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les agent.e.s des RH y participeront également.
- Une heure de sensibilisation sur les violences sera effectuée en présence de tous et toutes les agent.e.s.
- Une fiche type en cas de violences sera réalisée, en concertation avec le CHSCT, à l'attention de tou.te.s les agent.e.s sur les informations de base (accueil des victimes et signalement des auteurs, mais aussi à destination des collègues témoins – que faire?) pour diffusion à l'ensemble des agent.e.s, puis affichage sur les panneaux et sur l'intranet.

- L'administration veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes).
- Un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de violences sera construit.

2. Agir contre les violences au travail

- L'administration se doit de réagir rapidement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des agent.e.s, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, intervenant extérieur...).
- En cas de violence causée par un usager, un changement ou un aménagement immédiat de poste sera mis en place pour la victime, si elle le souhaite.
- En cas de plainte, la protection fonctionnelle sera activée immédiatement
- Si l'auteur présumé des violences est un collègue, il aura une mise à pied conservatoire pendant toute la durée de l'enquête de l'employeur. Si l'enquête prouve son délit, il fera l'objet d'une procédure disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits. En cas de faute grave, la sanction est la révocation.

3. Accompagner les femmes victimes de violences

- Toutes les victimes de violences (dans l'administration ou hors administration, violences conjugales ou intrafamiliales) doivent pouvoir bénéficier, après avis du médecin de prévention ou de l'assistant.e social.e d'un droit à :
 - la formation pour un changement de poste,
 - la mutation ou le changement de poste (cas prioritaire de mobilité),
 - la réduction et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail
- Les agentes ayant signalé être victimes bénéficieront d'autorisations d'absences, pour trouver des solutions à leur situation, sans avoir à justifier de leurs choix à l'employeur.
- En cas de violences conjugales ou intrafamiliales, après avis du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e, l'agente aura à disposition et aux frais de l'administration un hébergement d'urgence, ou un logement pour une durée minimale d'un mois. L'agente pourra disposer d'une avance de salaire du montant de son salaire mensuel.
- Un suivi psychologique par des professionnel.le.s formé.e.s aux violences, à la demande de l'agente, sera pris en charge par l'administration.

La CGT INTERIEUR 66