



Paris le 17 novembre 2021

Déclaration liminaire au CHSCT central

En France, les violences faites aux femmes ont augmenté de façon significative à l'occasion des confinements successifs. De nouvelles affaires de violences sexuelles éclatent chaque jour, révélant leur caractère massif et systémique : 94 féminicides ont déjà été commis depuis début janvier ! Engagée au quotidien pour les droits des femmes, Supap-FSU se mobilise les 20 et le 25 novembre journée de grève nationale CGT-FSU-SOLIDAIRES contre les violences faites aux femmes.

Les faits

- ☐ 1 femme sur 3 déclare avoir été victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail
- ☐ Seuls 3 cas de violence sur 10 sont rapportés à l'employeur
- ☐ Dans 40 % des cas, la résolution s'est faite au détriment de la victime
- ☐ Seulement 40 % des agresseurs présumés ont été sanctionnés

Le 20 novembre 2021, une nouvelle manifestation nationale se déroulera pour lutter contre les violences faites aux femmes. Nous en ferons parti.e.s et ce pour défendre les victimes, et des moyens à la hauteur de la gravité de la situation.

Malgré le vote au conseil de Paris des 12 – 15 octobre 2021, d'un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les discriminations, les besoins sont immenses et les réponses de la ville sont trop modestes. Nous tenons à souligner que nos critiques ne vont aucunement aux collègues référent.es égalité de la DRH qui font souvent le maximum. Nous questionnons ici la volonté réelle de l'employeur à mettre des moyens à la hauteur des enjeux et des besoins.

Concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, on note dans ce plan que deux axes d'action pour 2021-2023 et ce sans aucun objectif chiffré.

Premier axe, *la formation à la prévention des violences des nouveaux managers et des personnels des secteurs considérés comme prioritaires : services des ressources humaines, bureaux de prévention, agent-es de la police municipale...*

Pour le syndicat SUPAP-FSU, la formation est évidemment un élément indispensable d'une politique de prévention, et nous réclamons depuis longtemps un plan de formation digne de ce nom. Mais combien des managers/euses seront-

ils/elles réellement concerné-es ? Et quelle sera la durée de cette formation ? Quel contenu ? Une demi-journée de formation, comme c'est le cas actuellement, cela ne suffit pas ! Nous demandons des formations obligatoires pour toutes et tous sur une durée minimum d'une journée. Nous réclamons la formation des médecins du travail et des membres des CHSCT. Nous demandons que la formation soit élargie aux agent.es qui ont des droits à connaître elles et eux aussi.

Deuxième axe, *l'accompagnement des agent-es victimes de violences sexuelles et sexistes au travail par la mise en place d'un outil de signalement afin de « libérer la parole et gagner en réactivité dans l'orientation et l'accompagnement des victimes ».*

Pour le syndicat SUPAP-FSU, la question n'est pas tant de faire connaître la cellule de veille et encore moins celle de la dématérialisation de la procédure de signalement. La vraie question pour nous actuellement, c'est celle des suites positives et concrètes données à ces signalements. Le véritable enjeu, c'est l'accompagnement de la victime (écoute, suivi psychologique, accompagnement juridique...) et au-delà de tout le collectif de travail forcément impacté directement ou indirectement par ces agissements.

Aujourd'hui, nous constatons que de nombreuses collègues ne se tournent plus vers l'employeur Ville de Paris quand elles sont victimes. Pourquoi ?

- Parce que jusqu'ici les réponses à leur parole n'ont pas été à la hauteur des préjudices subis,
- Parce qu'à force de subir régulièrement le sexisme dans les organisations du travail, elles se résignent et « font avec », et déploient des résistances épuisantes au quotidien.
- C'est encore beaucoup trop le parcours de combattantes. C'est aussi la double peine ! Trop souvent, quand il y a enquête, elles sont bâclées et menées en l'absence de représentant.es des agent.es ce qui permet aisément à l'employeur de se dédouaner de ses responsabilités.

Nous vous alertons sur l'impact traumatique des violences qui est renforcé par les réponses faites par la Ville de Paris quand les collègues témoignent de leur vécu.

Nous rappellerons en ce CHSCT du mois de novembre, à quelques jours de la journée pour l'élimination des violences contre les femmes du 25 novembre 2021, **que l'employeur est tenu de protéger et d'assurer ses obligations de prévention du harcèlement sexuel** (cf le décret Décret n° 85-603 du 10/06/85). Ainsi, nous étions en attente d'un état des lieux exhaustif sur les actions de prévention primaire (formation, information)/ les actions d'accompagnement et les préconisations pour améliorer le traitement des situations de violences).

Voici 2 préconisations que nous souhaitons porter au vote afin de faire avancer de manière concrète la situation au sein de la ville de Paris en matière de sécurité, protection et prévention en matière de violences sexistes et sexuelles.

Préconisation 1

Le CHSCT demande la réunion d'un CHSCT extraordinaire sur la question des violences sexistes et sexuelles au travail à partir des remontées de toutes les directions (et pas un copier-coller de l'audit de l'AFNOR sur le label égalité/diversité). Il s'agira de déterminer un véritable plan de prévention et de le soumettre au vote.

Préconisation 2

Le CHSCT demande à la ville de Paris, la mise en œuvre d'un plan contre les violences sexistes et sexuelles au travail qui soit réellement protecteur avec :

1. L'écoute et la présomption de véracité de l'agent.e
2. L'accompagnement à la mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour tous les agent.es victimes ;

3. La garantie de la protection de l'emploi (si l'agente est non titulaire, vacataire) et de la carrière des victimes, que les violences aient un lien ou non avec le travail
4. Le droit à des aménagements de poste, à des autorisations spéciales d'absence pour faire ses démarches, à la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie ;
5. La prise en charge médico-sociale et psychologique de la victime sans frais à sa charge ;
6. L'amélioration de l'accompagnement avec la présence, si la victime le souhaite, d'un syndicat dans les procédures internes de la Ville,
7. L'accompagnement des agent.es victimes de violences conjugales (aménagement d'horaires, aide au logement, mesures de protection si les violences ont lieu dans le cadre du temps en télétravail ...) ;
8. L'accompagnement du collectif de travail où se sont déroulés les faits de violences sexistes et sexuelles par des professionnels formé. Es, en lien avec le SAM,
9. Des enquêtes menées par des professionnel.les formé.es aux problématiques des violences sexistes et sexuelles (représentation, aspect traumatique, modalités de travail sur les preuves, information et soutien de la victime, du collectif de travail et éloignement de l'agresseur présumé) et avec des représentant.es des agen.tes. Cela serait possible si seulement la Ville respectait son obligation d'information du CHSCT et ce dans le respect de l'anonymat des personnes concernées.
10. Une formation d'une journée minimum à tous les niveaux de la Ville de Paris
11. La suspension de l'agresseur présumé en attendant les résultats de l'enquête (éloignement du lieu de travail avec maintien du salaire)
12. Un budget ambitieux alloué à un programme de prévention sur tous les sites
13. Des vestiaires séparés entre les femmes et les hommes conformément à ce que prévoit le Code du Travail

Nous espérons que ces mesures qui vont dans le sens du droit des femmes au travail et à la protection de leur santé seront entendues et partagées par toutes et tous. Il y a urgence !