

Interprétation graphique du questionnaire en ligne mis en place par la CGT CE-CNDA

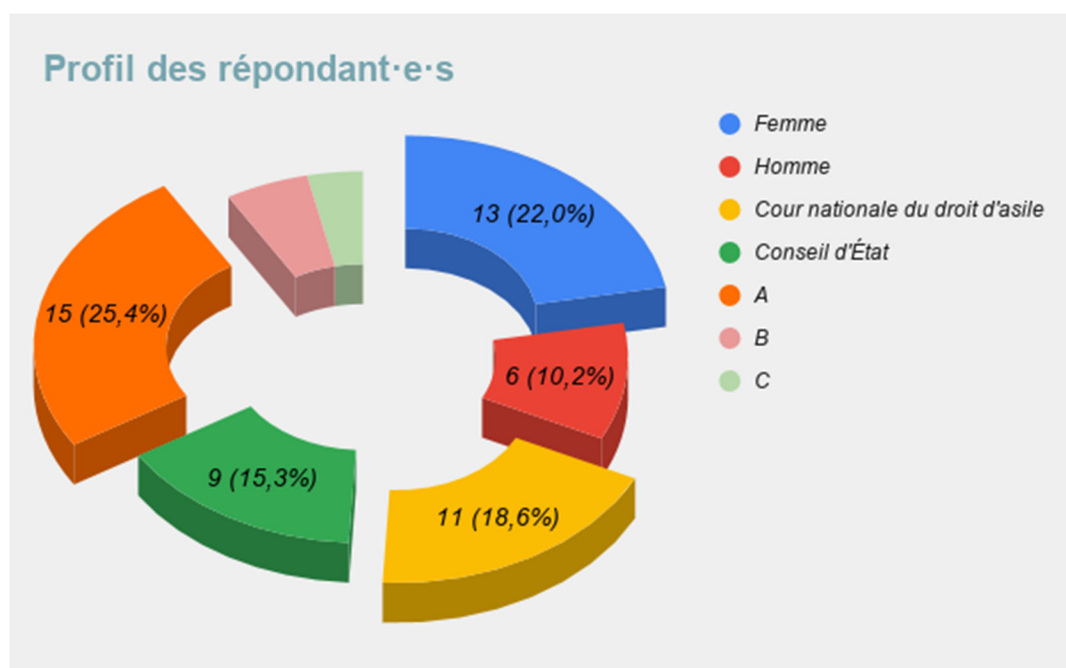
Groupe de travail 3 du PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Ce travail a été réalisé à la suite d'un questionnaire en ligne dont le lien a été envoyé par courriel à tou-te-s les agent-e-s du Conseil d'État et de la CNDA le 18 décembre 2020 et dont la clôture d'exercice est intervenue le 29 décembre 2020.

20 agent-e-s ont répondu à ce questionnaire. Selon les données émises par l'administration, à savoir que les effectifs du CE et de la CNDA s'élèvent à 1 015 agent-e-s en 2019, près de **2%** des agent-e-s ont répondu à ce questionnaire.

Si l'interprétation de cet échantillon ne saurait être suffisamment représentative, cette source demeure néanmoins un objet intéressant afin d'apporter des réponses les plus concrètes possibles s'agissant de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agent-e-s.

I. Le profil



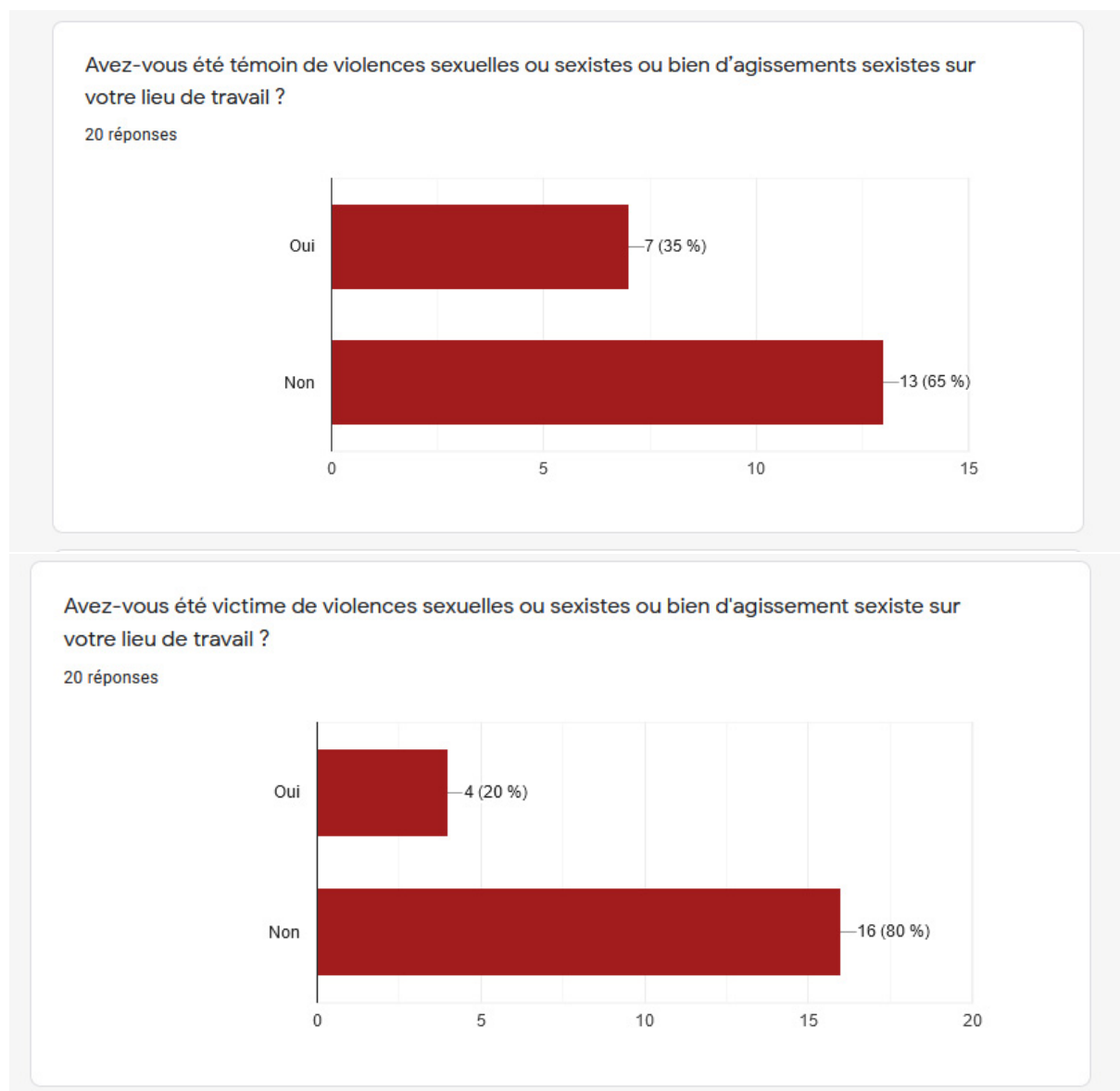
N.B. : catégorie B 5,1%, catégorie C 5,3%

Constat : un profil majoritaire se dégage des répondant-e-s, il est matérialisé par trois portions sur le graphique en orange, bleu foncé et jaune. Le profil type de l'agent-e ainsi dégagé est une **femme, exerçant à la CNDA et de catégorie A**.

Interprétation : qu'une majorité de femmes s'exprime est, a priori, le corollaire logique de la représentativité du genre féminin dans les deux institutions. Par ailleurs, le fait que l'institution de la CNDA soit davantage représentée peut être mis en corrélation avec les résultats des dernières élections professionnels du 6 décembre 2018 où la CGT CE-CNDA avait réalisé de

meilleurs scores à la CNDA. Enfin, la prédominance d'agent-e-s de catégorie A à s'être exprimée reflète des études sociologiques plus larges quant à la prédominance des personnes diplômées portant un intérêt pour la question du militantisme politique ou syndical en France.

II. Les actes de violences sexuelles et sexistes ou bien d'agissements sexistes sur le lieu de travail



Constat : sur chaque graphique une majorité des répondant-e-s répondent par la négative. L'écart est nettement plus flagrant lorsqu'il s'agit d'être témoin que d'être victime.

Interprétation : cet écart entre « être témoin » et « être victime » peut s'expliquer par divers facteurs (les personnes victimes n'ont pas répondu à ce questionnaire, elles ont quitté leur institution ...). Cependant, le déni ou plus simplement les difficultés psychologiques de se considérer comme ayant été ou étant victime de violences sexuelles ou sexistes ou bien

d'agissements sexistes, même au sein d'un questionnaire anonyme, est un facteur à ne pas négliger.

III. La prévention



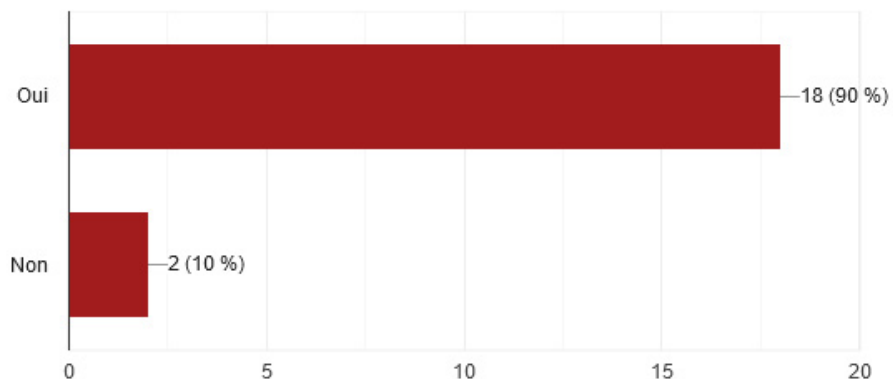
Constat : une **majorité** des répondant-e-s estiment que la sensibilisation sur le lieu de travail en rapport avec le thème du groupe du travail 3 est satisfaisante.

Interprétation : le faible taux de participation tend à relativiser ces chiffres même s'il ne faut pas les évacuer. Le Conseil d'État et la CNDA semblent répondre aux attentes des répondant-e-s. Cependant, une **vigilance sur un biais statistique** doit être opérée en ce qu'il est probable que parmi les 12 agent-e-s, certain-e-s sont sensibilisé-e-s à ces questions et/ou n'ont jamais été confronté-e-s à une situation de violences sexuelles ou sexistes ou bien d'agissements sexistes. Dès lors, d'un point de vue qualitatif, il y a lieu de s'intéresser à ces réponses littérales afin de pointer les difficultés réellement rencontrées par les agent-e-s. Ils sont de deux ordres :

- une grande majorité des répondant-e-s dans leur explication littérale souhaitent la mise en place d'une **formation obligatoire**, d'une **cellule d'écoute dédiée** ou bien encore d'un **référént discrimination**
- deux répondant-e-s ont pointé le **devoir d'exemplarité des supérieur-e-s hiérarchiques** ainsi que le devoir de responsabilité de la direction en agissant de manière effective.

Estimez-vous utile d'intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur et plus largement d'y intégrer la lutte contre tous les types de discrimination (sexistes, homophobes, transphobes, xénophobes ou racistes) ?

20 réponses

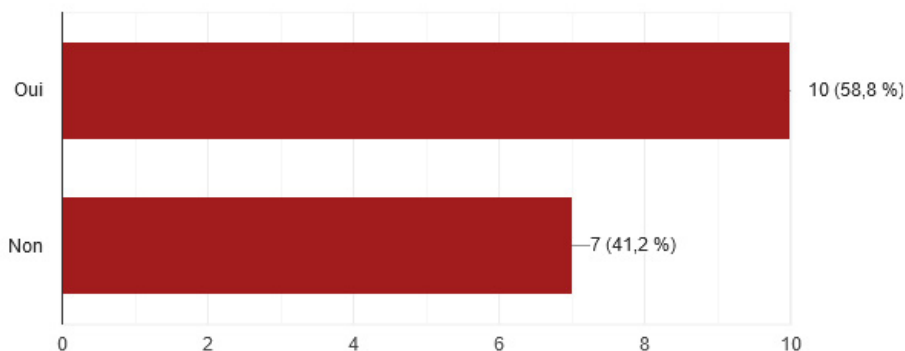


Constat : c'est ici le sujet qui a fait le plus consensus entre tou-t-e-s les répondant-e-s. Seul-e-s deux répondant-e-s ne désirent pas cette inscription dans le règlement intérieur.

Interprétation : la lutte contre tous les types de discriminations ne fait pas débat dans nos institutions. Son inscription formelle dans un texte à force contraignante est plébiscitée certainement pour entrer en résonance avec les textes législatifs en vigueur sur ces questions.

Selon vous, est-il pertinent de considérer qu'il est du rôle de l'employeur de veiller à la protection de ses agent-e-s, et en particulier des femmes victimes de violences, en dehors du lieu de travail, dès lors que l'on considère que l'employeur doit garantir le droit au travail de toutes et tous ?

17 réponses



Constat : une **majorité** se dégage pour que l'employeur intervienne en dehors du lieu de travail dès lors qu'un·e agent·e, en particulier les femmes, est victime de violence.

Interprétation : c'est ici le sujet le plus discuté dès lors qu'il peut s'agir d'un nouveau champ d'action de la part de l'employeur, à savoir intervenir en faveur de son/sa agent·e si ce/cette dernier·e est victime de violences intervenues en dehors du lieu travail. Malgré tout, une ligne réformatrice se dégage sur ce thème qui à laquelle nous devrions nous intéresser de plus près.

IV. Bilan

Si cet échantillon ne peut être considéré comme représentatif, compte tenu de son faible taux de participation, la CGT CE-CNDA note que les préoccupations avancées par les répondant·e-s font écho aux constats et aux propositions que formulent notre organisation syndicale.

En effet, comme nous le revendiquons, les agent·e-s souhaitent massivement l'inscription dans le règlement intérieur de la définition des violences sexuelles et sexistes ainsi que tous les types de discrimination. Il s'agit là de « graver dans le marbre » des règles qui régissent nos institutions des actes répréhensibles afin de mieux les sanctionner.

Le thème de la formation a été largement repris dans les appréciations littérales ce qui laisse poindre une carence à l'heure actuelle en la matière. Ici encore, la CGT CE-CNDA souhaite une formation solide obligatoire et pour tout le monde, quelle que soit la fonction occupée par l'agent·e.

Le paragraphe de libre expression a pu constituer un recueil de confiance à certains endroits, preuve de l'importance d'une écoute sensible et d'un dispositif efficace afin de recueillir les témoignages de victimes. Sur cet aspect, les répondant·e-s ont pointé les défaillances des autorités hiérarchiques, souvent des hommes « non conscientisés », et la responsabilité de leur employeur en stigmatisant son inaction. L'ostracisme par le collectif de travail après des faits de violences ici sexistes a également été notée. Une preuve supplémentaire que la formation en la matière doit être dispensée à tou·te·s les agent·e-s.

Enfin, une réflexion est à mener quant au rôle de l'employeur dès lors qu'un·e agent·e, en particulier les femmes, a été victime de violences, en particulier dans le cadre de l'action sociale : la priorisation par exemple de son dossier dans une demande de logement social en cas de violence conjugale par exemple. Une assistance juridique peut également être envisagée.