

Ce 8 décembre avait lieu le dernier **groupe de travail (GT)** autour de la cellule d'écoute sur les **violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)**. Afin de marquer un rapport de force et un désaccord complet avec les propositions de notre hiérarchie, SUD a décidé de quitter le GT. Nous vous expliquons pourquoi.

La Convention européenne dite d'Istanbul (ratifiée le 4 juillet 2014 par la France) donne cette définition des VSS : « tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée ».

Dans l'Éducation nationale, les violences sexistes sont courantes et impunies. La **circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les VSS dans la fonction publique** définit la politique qui devrait être mise en œuvre par l'administration, qui doit mettre en place une cellule d'écoute et un circuit RH de traitement des signalements. SUD éducation fait partie du GT autour de la création de cette cellule d'écoute dans l'académie de Nantes.

Après seulement quatre réunions du GT, la création de cette cellule reste floue. Elle est censée démarrer début 2024 mais certaines questions sont encore en arbitrage auprès de la rectrice. Mais ce qui est sûr hélas, c'est que cette cellule VSST va devenir une cellule VDHA(!) (violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes) suite à l'arrêté du 31 juillet 2023. Pourtant, le GT s'intitule toujours GT VSST ?!

Nous craignons un manque de postes attribués pour traiter toutes les alertes d'une cellule VDHA. De plus, la question importante des VSS sera forcément impactée par une cellule mélangeant ces différents sujets. Aussi, nous revendiquons toujours la création d'une **cellule d'écoute spécifiquement VSST** car ces violences sont spécifiques et doivent être traitées à part.

Par ailleurs, nous déplorons le manque de temps de préparation laissé par notre administration pour ce dernier GT dont les documents de travail n'ont été fournis que la veille dans l'après-midi, ce qui a empêché une réponse intersyndicale suffisamment réfléchie. Ce document traitant d'une cellule incluant des VSS n'est d'ailleurs pas féminisé ! Un comble...

En pratique, les modalités ne sont pas claires. Les écouté·e·s pourraient joindre la cellule par mail et/ou téléphone mais, à un mois avant la mise en place de cette cellule, nous ne connaissons toujours pas les horaires ou le planning dédié à l'écoute.

Qui composerait cette cellule ? Des CRHP (conseillers ressources humaines de proximité), des assistant·e·s sociaux·ales, des CEP (conseiller·e·s en évolution professionnelle)... Où sont les psychologues ou les médecin·e·s, les plus à même de prendre en charge ces questions de violences ? En outre, malgré nos multiples demandes pour que cette cellule ne comprenne que des écoutantes, l'administration persiste à souhaiter une cellule mixte. SUD continue à revendiquer une cellule d'**écoutantes**, sans aucun lien de travail, hiérarchique ou autre, avec l'écouté·e.

L'idée de cellules départementales a été mise de côté par l'administration pour nous imposer une cellule académique. Encore une fois, on cherche à faire des économies sur le dos des personnes sexisées. Si cellule académique ce doit être, alors SUD exige une **création de cinq postes** (un par département) pour que la cellule soit à même de répondre aux demandes de manière satisfaisante.

Pour répondre aux demandes, il faut que les écoutantes soient **correctement formées**. Mais le plan de formation qui nous est présenté, prévu par la circulaire de 2018, n'est pas explicite. Nous

ne connaissons ni l'enveloppe budgétaire, ni le temps dédié à cette formation, ni la récurrence des temps de formation au fil des ans, ni les personnes chargées de cette formation. Si **nécessaires** pour les écoutantes, nous revendiquons aussi des formations pour tous les personnels, notamment pour les représentant·es du personnel, et pour les personnels d'encadrement qui oublient trop souvent leurs obligations.

Pour compléter ce tableau, nous n'avons aucune information sur comment l'administration souhaite mener **l'enquête interne indispensable** concernant les auteurices présumé·e·s, ni comment ceux-ci seront **sanctionné·e·s**. Nous revendiquons la protection et l'accompagnement des victimes à travers, à minima, une mesure de suspension, ainsi que la non application du jour de carence pour les victimes de VSS. Nous rappelons que la circulaire indique : « les employeurs se doivent d'être exemplaires dans la sanction des violences sexuelles et sexistes. Les actes constitutifs de violences sexuelles ou sexistes doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil. Les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes les unes des autres. »

Enfin l'administration a déjà réfléchi à un plan de communication incluant les OS (organisations syndicales)... Nous revendiquons des **dispositifs institutionnels** d'information, de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels comme des affichages permanents, un flyer présent dans les documents de rentrée, des mails, l'organisation de réunions de sensibilisation.

Malgré sa volonté d'utiliser les OS pour la communication, la place de celles-ci dans le dispositif d'écoute n'est pas claire. Nous revendiquons une présence des OS dès l'ouverture du dossier jusqu'à sa clôture afin d'en assurer le suivi.

**La circulaire de 2018 est une grande avancée, il nous faut maintenant la faire respecter ! Un courrier intersyndical est en préparation.**