



 Promouvoir la diversité et
prévenir les discriminations
Hôtel de Beauvau, lundi 4 juin 2018



L'UNION DES OFFICIERS UNSA S'ENGAGE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LE HARCÈLEMENT

Le 4 juin, en présence de Madame la Ministre déléguée, L'union des Officiers UNSA a signé le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et à la prévention des discriminations au sein du Ministère de l'intérieur. Ce protocole s'inscrit dans une démarche plus large de labellisation du Ministère de l'intérieur, visant à promouvoir l'égalité femmes hommes et la diversité.

C'est dans ce même cadre qu'une plateforme de signalement des faits de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel, **SIGNAL DISCRI**, a été créée et confiée à l'IGPN.



Laurent Massonneau (secrétaire général), Sabine Filippini (secrétaire générale adjointe) et Timothé Artale (conseiller technique), reçus le 31 mai par Madame MONEGER GUYOMARC'H, cheffe de l'IGPN, ont saisi l'occasion de cette audience pour faire le point sur les neuf premiers mois de ce dispositif trop méconnu.

SIGNAL DISCRI EN QUELQUES CHIFFRES

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE 03 OCTOBRE 2017 AU 24 MAI 2018



7 ÉCOUTANTS

139 SIGNALEMENTS

DONT 82 POUR HARCELEMENT MORAL

AGE MOYEN 45 ANS

Même si les actifs sont à l'origine de plus de 50% des signalements, ils signalent nettement moins, en proportion, que les personnels administratifs, techniques et scientifiques (moins de 7 ‰ actifs, contre plus de 25 ‰),

65 déclarants sont des femmes (près de 16 ‰), 74 des hommes (à peine 7 ‰),

En valeur absolue, c'est la DCSP qui enregistre le plus grand nombre de signalements (56), suivie par la PP (31). Plus alarmant, avec 13 signalements, le périmètre DCRFPN affiche un taux record de faits dénoncés.

L'Union des Officiers UNSA a posé le problème du signalement par les personnels de la DGSI, soumis à des règles de confidentialité interdisant concrètement les échanges avec la cellule dédiée.



QUE NOUS APPRENNENT CES CHIFFRES?

Selon l'Union des Officiers UNSA, le constat est sans appel : ce dispositif est sous-employé.

Le fait que la cellule d'écoute et de signalement se trouve placée au sein de l'IGPN n'y est certainement pas étranger, pas plus que sa très faible visibilité.

Il est inconcevable qu'on ne puisse trouver sur internet aucune plaquette d'information sur **SIGNAL DISCRI**, aucun lien vers le formulaire électronique de signalement, aucune publicité

autour du numéro vert. La victime de harcèlement ne dispose pas forcément d'un accès à Intranet MI, ne se trouve pas toujours en situation de signaler depuis son lieu de travail, ou est, tout bonnement, en arrêt maladie.

Par ailleurs, la multiplicité des plateformes de signalement au Ministère de l'intérieur interroge : une pour la police nationale, une pour les services relevant du secrétariat général (préfectures, administration centrale...), une pour la gendarmerie nationale, pourquoi ?

L'Union des Officiers UNSA regrette qu'après 9 mois de fonctionnement, SIGNAL DISCRI reste méconnu. Les statistiques de l'IGPN témoignent néanmoins d'un début de frémissement :



Sur les 83 dossiers de signalement clôturés à ce jour, seuls 30% ont été classés sans suites. Dans près de 17 % des cas, les présomptions de harcèlement ou de discrimination ont été considérées suffisamment fondées pour être judiciairisées, tandis que 53% des dossiers devraient donner lieu à des poursuites disciplinaires.

L'Union des Officiers UNSA est claire : ces cellules d'écoute ne doivent pas être un gadget obligatoire dans le processus de labellisation du ministère. L'administration ne doit pas craindre d'éclairer certaines dérives par ses propres statistiques.

L'Union des Officiers UNSA réclame un véritable effort de publicité concernant SIGNAL DISCRI et un accès facilité, notamment par une diffusion efficace sur le site internet de la

police nationale.

Une réalité s'impose : le nombre de collègues nous confiant être victimes de harcèlement est alarmant.

L'Union des Officiers UNSA, toujours à la pointe en matière de lutte contre les risques psycho-sociaux, réclame la mise en place d'un dispositif doté d'un pouvoir décisionnel et capable de gérer en temps réel les situations de crise.

VICTIMES DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL, DE DISCRIMINATIONS SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL ?

**PARCE QUE LE SILENCE ET L'ISOLEMENT
SONT LA PIRE DES SOLUTIONS,**

SIGNALEZ LE, SIGNALEZ VOUS

