

Groupe de travail « Signalement » du 23 septembre 2021

A l'ouverture de ce groupe de travail, le président de séance M. Aujaleu, du SG SRH3 de Bercy, a rappelé le contexte dans lequel s'inscrit ce nouveau dispositif de signalement.

Annoncée par le Président de la République lors de son discours du 25 novembre 2017, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes a été réaffirmée par la circulaire du 9 mars 2018 puis par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018.

Afin de renforcer la portée de ces mesures, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un **article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires**. Cet article prévoit que les administrations mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Conformément au **décret n° 2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, un **projet d'arrêté ministériel** prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement concernant les agissements susmentionnés. Ce projet d'arrêté circonscrit le champ : un signalement peut être effectué par tout agent s'estimant victime ou témoin de discrimination, harcèlement, violences sexistes ou sexuelles.

Au niveau Fonction Publique, il est prévu (dans le cadre de l'accord Fonction Publique de 2018) qu'une organisation syndicale référente en matière de luttes contre les violences sexistes et sexuelles soit désignée au niveau du CHSCTM. Ce dispositif a déjà été mis en place au niveau du Ministère de la Culture. Rôle de l'OS référente : elle aura une capacité à faire des propositions et à participer aux travaux de l'administration. Elle représentera la collectivité des OS. Rôle d'interface. Son rôle sera aussi de faire un retour aux autres OS. Cependant, dans ce GT, les fédérations syndicales de Bercy présentes ont majoritairement demandé à disposer toutes d'un niveau d'information équivalent, faisant ainsi abstraction de cette disposition prévue dans l'accord. Le SG n'a pas donné de réponse définitive à ce stade. La considération première doit être l'efficacité de la représentation syndicale.

Le signalement une fois engagé devrait déboucher vers : un accompagnement, soutien, orientation vers les services et acteurs adéquats, protection fonctionnelle (après éventuel déclenchement d'une enquête administrative). Les fiches de signalement devront être harmonisées entre directions, et les modes de transmission explicités, la voie hiérarchique pouvant être problématique dans les cas de harcèlement.

Se pose la question des garanties offertes à un agent qui saisira sa hiérarchie. Il faudra que l'agent victime puisse avoir des recours si la hiérarchie enterre le dossier ou la fiche de signalement pendant son circuit. Car très souvent l'administration peut être directement impliquée dans les questions de harcèlement... Ainsi les assistants de prévention, étant sous l'autorité d'un directeur, peuvent se retrouver à la fois juge et partie. La question de leur neutralité et de leur indépendance est posée.

Le signalement pourra se faire soit selon une procédure directionnelle définie, soit par une saisine de la cellule Allô Discrim (ou les deux). Or, le côté fourre-tout du dispositif qui agrège discrimination, harcèlement, agression est gênant. Il y a un vrai sujet sur le harcèlement moral car la cellule Allô Discrim a bien précisé d'entrée qu'elle ne traiterait pas ces sujets de harcèlement.

Au fil des débats il est devenu évident que le harcèlement moral semble insuffisamment traité, cette question monte en puissance dans les services et on manque de réponses claires à donner aux agents.

Ce sujet devrait être approfondi et surtout professionnalisé car il convient de distinguer le simple accompagnement psychologique du véritable accompagnement juridique. Quelles compétences juridiques auront les services RH qui vont instruire les fiches de signalement et décider si le harcèlement ou la violence sont caractérisés ? Quelle légitimité aura leur expertise ?

Les fédérations ont rappelé que la mesure consistant à déplacer la victime d'un harcèlement ne doit plus être systématique. Dans les cas graves il peut et il doit y avoir suspension du harceleur. Il faut placer le curseur au bon niveau entre des textes trop contraignants et pas assez. Si le texte n'est pas assez contraignant, la victime peut se retrouver insuffisamment protégée, et c'est souvent le cas aujourd'hui.

Pour les agents travaillant en directions interministérielles (CCRF) il va falloir expliquer clairement le dispositif. Ce dispositif tel qu'exposé aujourd'hui s'appliquera uniquement aux personnels CCRF d'administration centrale. Pour les agents en DDI, une réflexion parallèle est lancée, non encore conclusive à ce jour. Encore une fois, sur ce sujet comme sur bien d'autres, l'interministérialité propre à la CCRF se retourne contre ses agents et les empêche de bénéficier des avancées obtenues par leurs collègues des autres directions de Bercy !

La CFTC Finances est très sensible aux questions touchant le harcèlement, la discrimination ainsi que les violences sexistes et sexuelles. Il est de bon augure que notre ministère s'empare fermement de ces questions, et offre aux agents soutien et voies de recours. Selon la CFTC Finances, le sujet du harcèlement moral risque de devenir majeur, dans le contexte de la mise en place des LDG et de l'arbitraire qui les accompagne.

PRESSE CFTC : CONTACT

Mail : federation.cftcfinances@gmail.com