



**CHSCT plénier du 20 mai 2021**  
**Harcèlement moral et sexuel et violences sexistes**

Le sujet du « Harcèlement moral et sexuel et violences sexistes » a été porté par les représentants en CHSCT à plusieurs reprises, soit les 21 février 2017, 18 septembre 2018 et 23 mai 2019. Des délibérations ont été votées par les représentants des personnels le 21 février 2017 et le 23 mai 2019.

Rappel de ce qui a été fait :

**A la DRFIP**

en 2017 : « Une note a été envoyée aux chefs de service accompagnée de deux annexes :

*Annexe 1 où sont rappelées les définitions et les textes relatifs au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes*

*Annexe 2 qui comportait les liens informatiques d'accès :*

*– au guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*

*– et au guide sur la prévention des risques sociaux*

*Cette note a été diffusée le 15 septembre 2017. Les chefs de service étaient invités à porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance de leurs équipes ».*

En 2018

*- « Le président indique que -pour la DRFIP- des pistes complémentaires n'ont pas encore été explorées. Les réunions d'actualité du PPR reprendront prochainement, et intégreront une sensibilisation à ce sujet, parmi les sujets RH. »*

En 2019 En complément de la note départementale DRFIP du 15 septembre 2017 portant sur la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, une rubrique « harcèlement sexistes-sexuel » est disponible de manière permanente sur l'intranet de la DRFIP>les agents>conditions de vie au travail.

Outre la note départementale précitée et les articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal, elle contient :

- la fiche de signalement mise à jour,
- le guide « comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail » édité par les ministères économiques et financiers
- le 3919 (violences femmes infos) numéro d'appel confidentiel et gratuit
- un quiz intitulé « votre inconscient est-il sexiste ».

**A la Douane**, depuis 2017, des conseils de direction, de division et des réunions obligatoires sont organisés. Le premier point porté par les chefs de service est un point de déontologie. Chaque année, une thématique est retenue (...) En ce qui concerne la partie curative, des entretiens individuels sont conduits avec l'agent ou l'équipe concernée.

Lors du plénier du 20 avril 2021, la Douane a informé l'instance qu'elle avait eu l'année dernière un colloque, qu'elle avait établi un guide et engagé des procédures disciplinaires.

**La DNVSF** indique qu'une note signée par le directeur a été adressée à tous les chefs de service en septembre 2017. La DNVSF se dit très attentive aux questions de déontologie. Les actions de formation sont par ailleurs recyclées tous les quatre ans.

**La DSFP-APHP** indique qu'elle n'a pas souhaité diffuser de note, considérant qu'il se n'agissait pas du bon vecteur de communication auprès des agents. En revanche, toutes les campagnes nationales sur ces thématiques sont relayées (affichage, mise en ligne sur Ulysse).

Lors du plénier du 20 avril 2021 la DSFP a informé l'instance qu'elle avait nommé un référent et rajouter un onglet dans l'intranet de la DSFP.

Lors des groupes de travail, l'examen des fiches de signalements montre une recrudescence de comportements inappropriés de certains agents, propos diffamatoires, attitudes physiques menaçantes exemple « *si tu continues, je t'en colle une* » propos injurieux exemple ; « *petit con* », « *petite pute* », « *raclure* »... discriminants par exemple sur l'âge, le handicap, l'état de santé.....racistes, homophobes exemple ; « *tu as des pantalons trop serres, tu t'habilles comme un PD* »... sexistes et allant jusqu'au harcèlement moral et/ou sexuel.

Ces propos sont inacceptables et n'ont pas leur place dans le quotidien des agents, et ceci quel qu'en soit l'auteur.

**D'autant que ces situations conduisent à des situations de mal être au travail pour beaucoup d'agents et à une dégradation importante des collectifs de travail.**

Pour lutter efficacement contre ces violences, les représentants des personnels au CHS-CT demandent la mise en place d'un véritable plan de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel et contre toutes les violences sexistes et sexuelles faites très majoritairement aux femmes.

Les représentants des personnels au CHSCT demandent que vous appliquiez la circulaire du 9 mars 2018 et la note d'orientation 2021, avec pour objectif ; « zéro tolérance en matière de violences sexuelles et violences sexistes ».

Nous vous rappelons les obligations des employeurs :

**Article L4121-1 du code du travail :**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Article 2-1 décret 82-453 du 28 mai 1982 :**

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Comme indiqué dans la circulaire du 9 mars 2018 les représentants en CHSCT font les préconisations suivantes:

- Les Directions doivent tout mettre en œuvre pour éviter toute forme d'agissement sexiste et de harcèlement.

Toute Direction informée d'une situation de violence sexiste ou sexuelle doit intervenir immédiatement et mener une enquête sérieuse et impartiale pour la faire cesser et sanctionner le cas échéant son ou ses auteurs.

- Le CHSCT doit être associé aux mesures de prévention à prendre.

- **Recenser** de façon systématique les faits de harcèlement signalés, en distinguant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ainsi que les violences sexistes et/ou sexuelles (harcèlements, agressions, viols...).

- **Un suivi des signalements** (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires)

Les CHSCT seront tenus informés des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données.

- **Publication annuelle des incidents**, et des suites qui y sont données, à l'instar de ce qui est fait dans le cadre des sanctions disciplinaires. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 30 novembre 2018.

- Mettre en place le protocole Fonction Publique du 30 novembre 2018, et notamment son axe 5.2 « Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

- **Proposer des formations** pour tout.es les collègues, à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Les représentants des personnels au CHSCT de Paris demandent :

La mise en place de réunion de formation et d'information, animé par un intervenant extérieur aux directions concernées. Il peut être envisagé de recourir à des partenaires extérieurs tels que des associations d'aide aux victimes.

Ces réunions « obligatoires » concerneraient tous les personnels sans exceptions, chefs de services et agent.

Vous pourriez le décliner de la manière suivante :

- Tous agents
- Encadrement supérieur
- Managers d'équipe / encadrement intermédiaire
- Responsables de ressources humaines
- Membres des instances représentatives du personnel (CAP, CCP, CT, CHSCT)
- les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les assistants de service social, les assistants et conseillers de prévention.

- **Sensibilisation au "sexisme ordinaire"** obligatoire pour tou-te-s les agent-es.

« Le sexisme ordinaire » peut finir par créer une ambiance délétère de malaise au travail...exemple blagues douteuses, photos provocantes, etc.

- **Désignation d'une personne référente** sur les violences sexuelles et sur les agissements sexistes au sein du CHSCT, pour une meilleure prise en charge et pour libérer la parole des agents dans une démarche moins administrative. (une femme)

- **L'affichage de l'article 222-33 du code pénal** qui dit :

*I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

*II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

*III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

*Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :*

*1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*

*2° Sur un mineur de quinze ans ;*

*3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*

*4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*

*5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.*

- Diffusion à l'ensemble des agent.es au moins une fois par an, d'une plaquette rappelant la loi (définitions, sanctions encourues et protection des victimes), le numéro gratuit 3919 (écoute et orientation des femmes victimes de violences sexistes, quel que soit l'espace social où elles se produisent), le dispositif de signalement avec les coordonnées de la médecine du travail, psychologue, personne référente, organisations syndicales ainsi que celles des associations de prises en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles dans la ville et le département, le défenseur des droits et la cellule discrimination, l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), le CNDIFF (Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles), ...

- **Conseiller les personnes victimes de violences conjugales et intra familiales, qui ont forcément des conséquences sur leur vie professionnelle.**

- **Suivi des victimes mis en place par les directions.**

- **Soutien juridique et financier aux victimes** (dépôt de plainte, avocat.e, réparation des préjudices ...) avec mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les victimes : Conformément à la Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

1) Une obligation de prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, l'administration doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent-e victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (par exemple, mesure interne de changement d'affectation voire suspension de la personne présumée agresseur dans l'attente du conseil de discipline) ;

2) Une assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent-e victime une aide dans les procédures juridictionnelles engagées ; l'administration peut payer les frais de l'avocat désigné par l'agent-e victime, dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat et à certaines conditions ;

3) La réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par l'administration ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Les représentants demandent une application stricte de ces préconisations

Pour rappel :

Selon l'**Article L 1153-1 du code du travail**, (modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7)

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Selon l'**Article L 1153-5 du code du travail** (Modifié par LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V))

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Selon l'**Article L 1153-6 du code du travail**, (Entrée en vigueur 2012-08-08)

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Les membres du CHSCT demandent la transmission de cette délibération au Secrétariat Général et souhaitent l'application sans délai de ces recommandations.