

Délibération sur la prévention contre le harcèlement moral, les violences sexuelles et les agissements sexistes, séance plénière du 23 mai 2019

A l'initiative des représentants des personnels, ces sujets ont été inscrits à l'ordre du jour du CHSCT pour la première fois lors de la séance du 21 février 2017. Lors de cette séance, une délibération a été votée à l'unanimité par les représentants du personnel au CHSCT.

Ces sujets ont été inscrits à l'ordre du jour du CHSCT une deuxième fois le 18 septembre 2018, toujours sur demande des représentants des personnels. Des préconisations ont été faites auprès du président du CHSCT.

La réponse à la délibération nous a été adressée le 19 septembre 2017 :

Extrait de la réponse

*« Une note a été envoyé aux chefs de service accompagné de deux annexes :
Annexe 1 où sont rappelé 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 ».*

Lors de la séance du 18 septembre 2018,(cf. PV)

- « **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. »

- La **Douane** indique : 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 concerné.

- **LA DNVSF** indique qu'une note signée par le directeur a été adressée à tous les chefs de service en septembre 2017. Quelques questions ont ainsi été soulevées au collège des chefs de service, par les chefs de brigade. Aucune autre action ciblée n'a été menée sur le sujet, mais la DNVSF est 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).

L'examen des fiches de signalement, les tournées de services, et les différentes visites de toute nature, les entretiens avec de nombreux agents ou agentes, effectués ou conduits par les représentants des personnels en CHSCT conduisent ceux-ci à considérer que ce sujet n'est pas traité, notamment en termes de prévention, ou de lutte, comme il le devrait, et en tout cas avec peu de volontarisme ? de la part des directions.

D'ailleurs, une enquête de l'IFOP réalisée pour le défenseur des Droits en 2014 portant sur le harcèlement sexuel au travail faisait état des constats suivants :

- 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur.e ou à leur employeur.e ; 30 % n'en ont parlé à personne ; Seul.es 5% ont déposé plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, 40% des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable.

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

Nous vous rappelons d'ailleurs 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.

Préconisations du CHS-CT :

- 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...) et suivre les mesures mises en place par l'employeur suite à ces faits.

– 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.

- 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 prévues par la circulaire du MACP du 9 mars 2018 (NOR/ CPAF1805157C), pour tout.es les collègues, à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail

- Comme cela est proposé dans le Référentiel de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 (mesure 5.1), vous pourriez le décliner de la manière suivante :

- Tous agents
- Encadrement supérieur et dirigeant
- Managers d'équipe / encadrement intermédiaire
- Responsables de ressources humaines
- Membres des instances représentatives du personnel (CAP, CCP, CT, CHSCT)

Pour ce dernier point, 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.

- Sensibilisation au "sexisme ordinaire" pour tou-te-s les agent-es qui peut finir par créer une ambiance délétère de malaise au travail... Genre blagues douteuses, photos provocantes, etc

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

- Diffusion à l'ensemble des agent.es 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 parisiennes

- 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 :

- 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) ;
- 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 ;
- 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 membres du CHS-CT demandent la transmission de cette délibération au Secrétariat Général et souhaitent l'application sans délai de ces recommandations.