



DECLARATION LIMINAIRE COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL 16 DECEMBRE 2020 – 14H30

Madame la Secrétaire générale du Gouvernement,
Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs,

La CGT œuvre depuis des années pour que la souffrance au travail soit reconnue et bannie des services. Nous avons pu vous réaffirmer notre sensibilité et la priorité que nous portons à ce sujet lors de nos différents entretiens. C'est la raison pour laquelle nous vous interpellons aujourd'hui.

Notre expérience nous permet d'affirmer qu'il y a un manque de volonté manifeste des employeurs dans la prise en charge de ces situations. Ils refusent de donner la parole à celles et ceux qui subissent des violences, des brimades et des pressions diverses, et ils s'arrangent pour que les situations restent en interne.

C'est aussi une intimidation pour tous ceux qui ne sont pas harcelés mais craignent d'être le prochain sur la liste et qui, de ce fait, seront enclins à accepter des organisations nouvelles du travail qu'ils auraient refusées s'ils n'avaient pas cette épée de Damoclès au-dessus de la tête

Le management par la peur, l'individualisation des relations de travail, la course à la rentabilité, le manque d'effectifs sont, en particulier, à la source de ces agissements. Ce phénomène a une vraie dimension sociale et la responsabilité des employeurs à travers son mode d'organisation fait bien partie du processus.

La CGT refuse la banalisation des violences et du harcèlement

Nous refusons la déshumanisation des rapports professionnels et des rapports sociaux en général

Nous refusons l'éviction des victimes, les « mises au placard » (dorés, parfois !), toujours déprimantes, déstructurantes et destructrices.

Nous refusons les enquêtes administratives menées par et au sein des entités du plaignant qui ne garantissent aucune impartialité

Aujourd'hui, nous pouvons nous réjouir d'une petite avancée que permet l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 qui oblige les employeurs publics à mettre en place des dispositifs de signalement de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement de ces actes précise le contenu du dispositif, composé de trois procédures, dont deux procédures d'orientation.

La DSAF crée au sein du bureau de la qualité de vie au travail une Mission « souffrance au travail » ouverte à l'ensemble des agents des SPM permettant de recueillir leurs signalements, assurer leur anonymat, les orienter, assurer leur protection quand la situation le nécessite et assurer le suivi des actions mises en œuvre dans le traitement de leur dossier.

Nous constatons que certains employeurs comme la DILA, peut être d'autres à venir (la DINUM ? le SIG ?...) Projette de mettre en place un dispositif parallèle pour traiter les situations de souffrance au travail.

Ce dispositif bis va créer de la confusion auprès des agents qui soulèvent également la crainte qu'on leur reproche d'être passé outre cette procédure interne s'ils devaient saisir le dispositif mis en place par les SPM. La volonté est donc bien de continuer à faire taire les victimes et à minimiser les pratiques des harceleurs.

De plus, le dispositif que prévoit de mettre en place la DILA sera animé par la secrétaire générale ainsi que le responsable du Département des ressources humaines.

Pour avoir sondé des agents, autant vous dire qu'en matière de statistiques, la DILA n'aura pas, voire très peu de cas à signaler. Pour cause, Les agents de la DILA, victimes de souffrances se retrouveraient confrontés à deux contraintes pouvant les empêcher de faire un signalement :

- Celle de devoir traiter leur affaire en interne, « sans faire de vague », avec le risque de voir leur affaire étouffée ou traitée sans objectivité ni aucune neutralité.
- Et celle de devoir faire leur signalement directement auprès de la Direction et du chargé de leur carrière et où l'anonymat n'a plus sa place ni aucun intérêt.

La prise en charge de la parole des victimes nécessite des personnes formées, bienveillantes et neutres pour qu'elles se sentent en confiance.

Aujourd'hui la DILA, demain d'autres entités. La CGT œuvre à chaque instance pour qu'il y ait davantage de transparence et de neutralité sur les sujets majeurs que sont la discrimination, le harcèlement moral, sexuel et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous demandons que ce projet soit purement et simplement abandonné, dans l'intérêt de tous.