



## Réunion du 09/12/2021 sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à la DILA

### NOTE relative à la procédure de signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail

#### DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

•Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant **droits et obligations des fonctionnaires**, articles 6 quater A et 6 quinquies

•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

#### LA NOTE DE LA DILA

«... Cette note a pour objet de définir la procédure de signalement des situations d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et de souffrance au travail au sein de la DILA. Cette procédure s'inscrit dans le cadre plus large des dispositifs mis en place à l'échelle des services du Premier Ministre (Vigisouffrance, Vigisexisme).

Ce signalement est adressé par mél directement à la secrétaire générale ([gwenolee.pruvot@dila.gouv.fr](mailto:gwenolee.pruvot@dila.gouv.fr)) et au responsable du département des ressources humaines ([bruno.varlet@dila.gouv.fr](mailto:bruno.varlet@dila.gouv.fr)).

La secrétaire générale de la DILA anime une cellule de veille sur les signalements transmis (composée de la secrétaire générale, du responsable du département des ressources humaines, et élargie en tant que de besoin aux acteurs concernés).

Cette cellule traite les situations individuelles et collectives. Elle évalue les situations en lien avec l'encadrement et avec les acteurs concernés, propose à la direction les actions à conduire et coordonne leur mise en oeuvre.

La direction décide des suites à donner. Lorsque la situation décrite le justifie, elle peut déclencher une enquête administrative.

...  
Ces acteurs bénéficient de formations leur permettant d'accueillir une victime, de réaliser une première qualification des faits, d'orienter la victime, d'effectuer un signalement.

**Les agents peuvent par ailleurs** s'adresser directement aux missions dédiées mises en place au sein des

services du Premier Ministre : mission VIGISOUFFRANCE (recueil des signalements, orientation, suivi),

mission VIGISEXISME (situations de harcèlement et d'agissements sexistes).

...  
Tout signalement **peut également** être adressé aux missions créées au sein des services du Premier

ministre : mission VIGISOUFFRANCE ([vigisouffrance@pm.gouv.fr](mailto:vigisouffrance@pm.gouv.fr)), mission VIGISEXISME...»

## **Notre intervention lors de cette réunion:**

La CGT des SPM déplore que la note présente le dispositif DILA comme étant le point d'entrée des traitements de souffrance. Les termes employés dans la note le laissent supposer « **Les agents peuvent par ailleurs, Tout signalement peut également** »

Le DSAF a confirmé que le point d'entrée du dispositif était bien le dispositif mis en place par la DSAF.

D'ailleurs c'est bien présenté sur la procédure transmise par la DSAF et ce n'est que lorsque le plaignant souhaite lever l'anonymat que l'entité concernée est informée de la situation.

Ajouter un dispositif parallèle, au sein de la DILA, aura comme conséquence de brouiller le message envoyé aux agents qui perdront toute lisibilité et transparence sur ce dispositif.

La DILA évoque le fait que l'agent en souffrance perd en tête les dispositifs qui existent au sein de sa structure.

On tient à vous signaler que dans beaucoup de cas, l'agent a déjà tapé à toutes les portes avant d'en arriver à une telle souffrance.

La CGT des SPM estime que les agents doivent bénéficier d'une véritable défense de leur situation qui ne peut se faire que par des structures externes à leur environnement de travail en toute neutralité.

Sur la fiche présentée, en tant qu'acteurs de prévention, on peut vous signaler une situation à risque. Dans quelle mesure peut-on et doit-on vous signaler une situation que nous, représentants du personnel, identifions comme étant à risque mais sans que l'agent soit prêt dans l'immédiat à vouloir lever son identité ?

Cela revient à une levée de la confidentialité. Il faudra ajouter un point sur la note pour confirmer aux agents qu'un entretien avec les acteurs de préventions tels que les représentants du personnel et le médecin du travail reste confidentiel sans donner systématiquement lieu à un signalement.

## **Nos actions :**

La CGT s'est toujours opposée aux enquêtes administratives menées par et au sein des entités du plaignant. Elle 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.

La CGT continue à soutenir, orienter et accompagner les agents en situation de souffrance au travail.

Nous refusons que les situations individuelles soient traitées exclusivement dans leur structure et en l'absence de toute neutralité. Avec ce nouveau dispositif, aujourd'hui à la DILA et demain dans d'autres entités, les situations seront encore et toujours minimisées voir étouffées !

Les dispositifs mis en place au sein de la DSAF tels que la cellule d'écoute ou Allodiscrim, ne garantissent pas une solution à tous vos problèmes mais tenus par des professionnels, ont le mérite de vous donner en toute transparence et neutralité, un regard, un soutien et un suivi approfondi de votre situation.

Libre ensuite, à chacun, de décider de l'action qu'il veut mener.

La CGT est là pour vous soutenir.