FO DGFiP 22 Côtes d'Armor

Information CHSCT Lutte contre le harcèlement au travail

Le plan Égalité Professionnelle 2015-2017 de la DGFAP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) se décline selon plusieurs axes. Il en est un qui est malheureusement parfois d'actualité, celui concernant le harcèlement moral, sexuel et les violences sexistes.
Par prévention, notre rôle est de vous informer sur vos droits en tant que victimes ou témoins potentiels de telles dérives.
Depuis quelques années déjà, notre section syndicale **FO DGFiP** attire régulièrement l'attention de la direction sur le harcèlement, toujours possible dans ce contexte tendu que vit la DGFiP depuis de longues années.

L'évolution des organisations du travail, le fonctionnement basé sur l'obligation d'atteinte d'objectifs individuels et/ou collectifs, la compétition/comparaison entre agents favorisent malheureusement la pratique du harcèlement.

Nombreux sont ceux qui estiment à tort que le harcèlement à la DGFiP est improbable... et pourtant, c'est parfois une réalité ! Ces faits sont heureusement très rares, cependant, nous ne devons pas les passer sous silence.
Il faut savoir que n'importe qui peut être victime d'un harcèlement. Le harcèlement est principalement pratiqué par un supérieur hiérarchique envers un subordonné ou entre agents du même grade, mais aussi parfois par un agent envers son supérieur (faits plus rares).
Il naît souvent de façon anodine, ce qui fait qu'on n'y prête pas forcément attention. Cependant, c'est une machine qui peut tout broyer ; cela peut aller pour la victime du repli sur soi jusqu'à la dépression voire le suicide pour les cas extrêmes

Tout d'abord, quelques rappels :
La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement introduit une nouvelle définition de celui-ci dans le cadre du code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dont il faut retenir ce point crucial :

« L'EMPLOYEUR EST PENALEMENT RESPONSABLE »

Le HARCELEMENT MORAL est défini aux articles L1152-1 et suivants du code du travail.

L'article L1152-1 débute ainsi : "Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel...".

Quelques exemples de situations de harcèlement moral : des réflexions sur l'aspect vestimentaire ou physique, des contrôles tatillons des horaires ou du travail, des commentaires sur la réalité supposée d'une maladie, des tentatives de déstabilisation, faire refaire plusieurs fois un même travail pour des broutilles, une mise à l'écart, une attitude différente et injuste entre personnes d'un même groupe, etc...

Une nouvelle loi du 31 juillet 2012 tient compte des actes commis, de leur fréquence, et de leurs effets sur la victime et l'objectif de l'auteur. Cette loi peut doubler les peines, en particulier en cas d'abus d'autorité.

Le HARCELEMENT SEXUEL est défini aux articles L1153-1 et suivants du code du travail.

L'article L1153-1 précise que : "Aucun salarié ne doit subir des faits : soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétées 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 ; deuxièmement soit assimilées 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 sexuel, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers...".

A la différence du harcèlement moral, qui n'existe que lorsque les faits litigieux sont répétés, il suffit d'une seule parole ou d'un seul geste déplacé pour que le harcèlement sexuel soit constitué. La seule condition, c'est que l'acte soit suffisamment grave pour impressionner la victime.
Quelques exemples de situations de harcèlement sexuel : des insultes à connotation intimes, des plaisanteries et blagues grivoises, répétées, des paroles humiliantes ou obscènes, des gestes déplacés, des chantages pour attirer des faveurs, une présence physique envahissante, des sous-entendus appuyés, des propositions déplacées, etc...

Les articles L1152-1 et L1153-6 du Code du Travail précisent que tout salarié pratiquant du harcèlement (moral ou sexuel) est passible d'une sanction disciplinaire.
Le Code du Travail précise également que les Organisations Syndicales peuvent aller en justice avec l'accord du salarié harcelé. Et il en est de même dans la Fonction Publique.

A la DGFiP (c'était déjà le cas à l'époque de la DGI et de la DGCP), la règle de " l'Omerta " (la loi du silence) est souvent de mise afin d'éviter des désordres occasionnés par ce type de révélations. Les directions préfèrent bien souvent régler cela en interne, notamment via des mutations qui ne font que déplacer le problème!

Ces dernières années, il faut admettre que nos directions locales sont plus à l'écoute sur ces problématiques. Cependant, nous estimons malheureusement que celles-ci sont trop longues à réagir et à intervenir pour tenter de stopper ces agissements.
Une plus grande réactivité de nos directeurs permettrait sans doute d'éviter que ces situations s'éternisent dans le temps et prennent des proportions inacceptables, alors même qu'ils en sont alertés rapidement ; car de tels agissements ont des conséquences graves pouvant entraîner des arrêts de travail fréquents et déboucher sur des mutations non souhaitées...

Nous écouter et nous entendre est une chose, agir efficacement en est une autre !!!

Concernant le harcèlement moral, il n'est pas rare non plus que le harceleur soit lui-même une victime du système dans lequel nous évoluons quotidiennement. Les personnels, et notamment les cadres, subissent une pression de plus en plus lourde dans l'accomplissement de leur tâche, avec des effectifs en baisse constante.
Il n'est donc pas rare que cette pression insidieuse exercée sur eux ait comme conséquence une dégradation du relationnel des cadres avec leurs subordonnés ou des agents entre eux... Nous le constatons de plus en plus souvent au travers des récits que nous font les collègues lors de nos visites dans les services ! Ces situations n'excusent en rien les comportements du harceleur mais elles les expliquent en partie.
Nous affirmons à FO DGFiP que notre Administration reste la principale responsable de ces situations conduisant les personnels à subir ces situations de harcèlement moral, qui n'auraient sans doute pas lieu dans un contexte social plus serein, avec des effectifs en nombre suffisant.

Une circulaire de la DGFAP du 4 mars 2014 rappelle pour les 3 Fonctions Publiques le cadre juridique de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel.
Dans le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique du 8 mars 2013, est aussi intégrée la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

Les ministères économiques et financiers se sont donc engagés au travers de ce plan triennal à lutter contre ces violences au travers de différentes mesures :

- Une large communication de la circulaire d'application de la loi du 6 août 2012.
- Une communication pédagogique de rappel du cadre juridique de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les obligations de l'employeur notamment en matière de prévention.
- Un kit de communication mis à la disposition des directions depuis 2015.

- Un relais des campagnes gouvernementales de sensibilisation par une large diffusion dans les services.

- Intégration de la question des violences au travail dans le domaine de l'hygiène,la sécurité et des conditions de travail.

- La prévention de ces violences et du harcèlement doit être intégrée dans la démarche globale de prévention de l'ensemble des risques professionnels.

- Les différents acteurs de prévention peuvent également être alertés sur des situations professionnelles difficiles trouvant leur source dans des violences subies hors de la situation professionnelle.

Cette sensibilisation s'inscrit désormais dans la filière ministérielle de formation en santé et sécurité au travail.
Tous ces acteurs de la prévention doivent jouer un rôle prépondérant dans l'accompagnement des victimes.

- Pour les chefs de services et les services RH, leur cursus de formation intégrera désormais les thématiques des violences sexistes, harcèlement moral et sexuel.

- Un mode opératoire a été mis à la disposition des chefs de service et services RH depuis 2015 leur permettant de prendre en charge rapidement une situation critique.

Les représentants FO DGFiP 22 au CHSCT aborderont si nécessaire ces sujets.

Tous les représentants du personnel sont tenus par une obligation de discrétion et de confidentialité,c'est en toute confiance que vous pouvez donc nous alerter, votre anonymat sera entièrement respecté.

N'hésitez pas à nous contacter si nécessaire !