

PROTÉGER PLUS PROTÉGER MIEUX



Ce Groupe de Travail (GT) s'inscrit dans le prolongement des nombreux GT déjà tenus en matière de sécurité consécutifs au drame de Bullecourt.

La cheffe de service RH présidant ce GT souhaite dresser un état des lieux et travaille sur les perspectives en matière de protection fonctionnelle des agents. L'enjeu est important en raison des interrogations des agents autour des modalités de sa mise en œuvre.

UN PROCESUS COLLECTIF QUI NE PEUT REPOSER SUR LES SEULS AGENTS

En préambule, **F.O.-DGFIP** a interpellé la Direction Générale quant aux documents de travail laissant à penser que la démarche liée à la protection fonctionnelle relève exclusivement de l'agent. Or **chaque acteur (Chef de service, Assistant de prévention, Référent protection juridique...)** doit jouer pleinement son rôle dans ce qui constitue un processus collectif. La cheffe de service RH a confirmé en écho que la protection fonctionnelle est bien le problème de tous et suppose l'appropriation des processus par chaque acteur.

F.O.-DGFIP a par ailleurs demandé que la **communication sur le sujet « sécurité » soit mise en exergue notamment sur le nouveau site Ulysse en créant un onglet spécifique dès la page d'accueil** ; privilège octroyé à des thématiques pourtant moins sensibles telles que le « COM 2023-2027 » ou encore le « mois de l'innovation publique ».

La présidente souligne la pertinence de l'habillage de la communication via Ulysse national et les Ulysses Locaux avec un onglet « sécurité » et annonce un **temps fort** de communication et de visibilité avec le **lancement de SIGN@LFip**, le nouvel outil de remontée des fiches de signalement.

UNE MISE EN OEUVRE PRÉCISE

Le chef de bureau des Affaires Juridiques et Contentieux rappelle le **contexte de la mise en œuvre** de la protection fonctionnelle des agents :

- ▶ Outrages, injures et agressions physiques et violentes,
- ▶ Causes pénales notamment dans le cadre d'une faute de service,
- ▶ Droit à la protection dans le cadre des affaires de harcèlement sexuel et moral,
- ▶ Mise en danger délibéré par un tiers en divulguant l'adresse, les coordonnées, y compris professionnelles, de l'agent.

Il précise que le dispositif se met en place en **deux temps** :

- ▶ Saisie d'une **fiche Risques Psycho-Sociaux (RPS)** par un agent
- ▶ Transmission au **Référent protection Juridique (RPJ)** pour analyse avec prise de contact avec le bureau des Affaires Juridiques (AF).

Il ajoute que les **cas d'urgence** sont parfois **traités directement par le bureau AF** et ne nécessitent pas la saisie systématique d'une fiche.

La cheffe de service RH explique que la frilosité en matière de plainte vient parfois des **agents** qui craignent de mettre leur nom et **s'auto-censurent**.

C'est la raison pour laquelle le **besoin de déverrouiller le dépôt de plainte article 40 pour permettre à l'employeur de le faire en lieu et place de l'agent** a été porté par la DGFIP dans les arbitrages interministériels.

ÉVOLUTION CONTRASTÉE DES SIGNALEMENTS

Le chef de bureau des Affaires Juridiques et Contentieux évoque les signalements et la **baisse sensible des violences physiques, outrages et injures liés**, selon lui, à l'Accueil Personnalisé sur RDV.

Cependant une **augmentation des signalements liés à la haine en ligne**, les enregistrements vidéos, le doxing (révéler des informations qui permettent d'identifier quelqu'un dans l'intention de lui nuire) est constaté.

Il ajoute que **la protection fonctionnelle ne se résume pas à la protection juridique** mais constitue tout un processus d'**accompagnement psychologique des agents**.

Il souhaite préciser que les **vérificateurs convoqués comme témoins ne peuvent pas bénéficier de la protection juridique** et que la protection fonctionnelle est mise en route seulement lorsqu'il y a **mise en œuvre de l'action publique**.

Lorsque **deux agents sont impactés, la protection fonctionnelle est accordée aux deux**, sauf si la DG a connaissance d'une faute commise par l'agent.

Concernant les **propositions d'amélioration**, seront déclinées :

- ▶ La possibilité de porter **plainte en lieu et place de l'agent** sous réserve du contenu de la loi. L'administration sera-t-elle considérée comme victime ? Ou est-ce-que l'administration portera plainte sous couvert de l'agent ? Nous verrons bien.

▶ **L'extension de la protection aux ayants droits**

▶ Le **déploiement de SIGN@LFiP** en deux temps

▶ L'adaptation du dispositif de protection aux enjeux actuels en **toilettant la note de 2013 qui sera mise à jour** en tenant compte des articulations avec les notes Métiers SJCF et Gestion Fiscale (GF) afin de développer la culture tolérance zéro et la libération de la parole à tout niveau.

La DG va mettre un axe fort sur la **formation des responsables des divisions RH et Pôle Pilotage et Ressources** pour qu'ils soient suffisamment informés des droits et obligations des agents et ce qu'implique la protection fonctionnelle, les réflexes, les mesures conservatoires et l'accompagnement possible des agents.

RENFORCER LES SERVICES RH

F.O.-DGFIP demande une **montée en puissance en effectifs des services RH afin de répondre aux besoins liés à l'arrivée de SIGN@LFiP mais également à la mise en œuvre de tous les nouveaux process liés à la sécurité**. La cheffe de service RH dit que l'enjeu est de professionnaliser les acteurs.

Elle propose de nous transmettre la note **protection fonctionnelle à paraître** pour remarques et annotations. **F.O.-DGFIP** lui demande d'ores et déjà et sous réserve de remarques complémentaires d'**inclure** dans la future note les mesures liées à l'**accompagnement psychologique des agents**.

Quant à l'**applicabilité de la protection fonctionnelle à la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP)**, **F.O.-DGFIP** demande que ce point spécifique fasse l'objet d'une communication au réseau très rapidement car il ne semble pas arrêté.

La **rénovation des process** liés à la mise en œuvre de la **protection fonctionnelle** est une **nouvelle avancée en matière de sécurité pour les agents de la DGFIP**.

Chacun doit désormais s'en saisir sans retenue. Pour **F.O.-DGFIP**, une communication impérativement amplifiée ne peut qu'y contribuer.