

Violences sexistes et sexuelles

e-mail : fo.drifip44@dgfip.finances.gouv.fr

ET SI CELA SE PASSAIT PRÈS DE VOUS ?

Le 25 novembre est la **journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes**¹.

Cela existe bien évidemment dans la sphère professionnelle et c'est dans ce cadre-là que nous vous proposons ce support. Car nous le savons, cela existe aussi à la DGFIP.



Prévenir, signaler, traiter des situations d'agissements sexistes, de harcèlement et d'agressions sexuelles : comment faire ? **FO** vous propose un document récapitulatif mais qui ne vous dispense évidemment pas d'aller lire le guide ministériel.

Le harcèlement sexuel : un délit pénal

Les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (article 222-33 du code pénal).

1 femme sur 5 a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

5% seulement des cas ont été portés devant la justice.
(source [Haut Conseil Egalité/gouvernement](http://hautconseil.egalite.gouvernement.fr)).

1 C'est à ce titre que **FO** publie cette information aujourd'hui. Mais bien évidemment, nous le savons, 2 % des victimes sont des hommes... que nous accompagnerions si besoin.

Violences sexistes et sexuelles : tolérance zéro à Bercy ?

En 2021, la note d'orientation des CHSCT de notre Ministère a fixé la tolérance zéro pour les violences sexistes et sexuelles. Il y est écrit : « La circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles reposant sur un message de « zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes ».

Ça, c'est la théorie ! Mais les bonnes intentions sont insuffisantes. Dans la vraie Vie, la pratique peut être très éloignée des recommandations données par la note d'orientations.



Rôle du CHSCT

« Le CHSCT a toute la légitimité à investir ce champ notamment dans sa capacité à proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et en étant tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données ».

Dans le 44, sous la poussée de **FO**, qui avait milité pour que les orientations annuelles du CHSCT débouchent sur du concret, une information avait été proposée aux agents. Elle avait rencontré un franc succès puisqu'une centaine de personnes y avait assisté.

Il n'a pas été possible de la renouveler notamment du fait de la crise sanitaire : il s'agissait en effet d'une pièce de théâtre « interactive ». Elle avait été suivie par une présentation par l'Association Contre les Violences faites aux femmes au Travail ([AVFT](http://avft.org)).



Les représentants en CHSCT, les préventeurs, les RH et les membres des staff de directions ont également pu suivre une formation de 3 demi-journées proposée par cette association.

Un GT du CHSCT ministériel a travaillé en 2021 sur le sujet, avec une réflexion sur la prise en charge de ces situations notamment en abordant la question du circuit et du traitement des fiches de signalement s'y rapportant.

Formation à destination des encadrants

Les représentants en CHSCT ont unanimement accepté de financer une action de formation à l'intention des encadrants de la DRFiP44.



Il n'est en effet pas aisé pour un chef de service de prendre les bonnes décisions quand il est confronté à une telle situation.

Les objectifs de la formation :

- X savoir identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel mais aussi toutes les formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et de violences sexuelles dans la vie professionnelle
- X appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus
- X savoir comment agir avec les agents se déclarant victimes et les agents incriminés .

Les 10 sessions de 3H, ouvertes à 20 participants chacune (coût total de 6000€) devaient avoir lieu en distanciel : la DRFiP44 a finalement, fait le choix de les annuler au motif des actions de formations à venir décidées par le national.



FO a insisté pour que celle budgétée sur les crédits 2021 du CHSCT local soit maintenue ... mais la DRFiP44 n'a rien voulu entendre.

Et pourtant, à **FO**, nous le savons d'expérience pour épauler une agente depuis de nombreux mois, que, quand la chaîne hiérarchique est formée, cela permet de mieux appréhender une telle situation (écoute, bienveillance, prise en compte de la souffrance sans minimiser les faits) et surtout d'éviter bien des erreurs.



FO a demandé la mise en place d'un GT dédié en urgence pour mener un travail collectif et faire passer le message aux personnes plaignantes qu'elles seront écoutées et épaulées.

Responsabilité de l'employeur

D'autre part, la note d'orientation a rappelé que « *la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences* ».

Par ailleurs, il est possible de saisir la commission de réforme, instance consultative médicale et paritaire, pour faire reconnaître l'imputabilité au service, quand il existe un lien direct et certain avec le service.

Dans le dossier évoqué supra, après décision de la Commission de Réforme, la DGFIP a reconnu l'imputabilité au service avec un taux important.

Allodiscrim/Allosexism

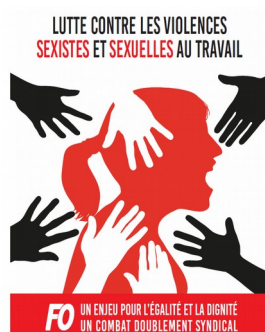
Extrait de la note ministérielle : « *le ministère a également fait appel à un cabinet d'avocats spécialisés pour piloter la nouvelle cellule d'écoute et traiter les discriminations, les agissements sexistes et les violences sexuelles et sexistes, en complément des dispositifs existants (allodiscrim.wethics.eu).*

Après un an de fonctionnement, un bilan sera présenté aux organisations syndicales [en décembre 2021]. ».

Cela peut donc être un appui supplémentaire dans un dossier de violences faite aux femmes car le cabinet assure le lien entre la victime et la DGFIP.

A retenir : (extrait du message de la DGFIP à l'intention des agents ce 25 novembre) : « *Ces violences sont en effet l'expression la plus grave des inégalités entre les femmes et les hommes* ».

Conclusion



Si **FO**, qui accompagne une agente depuis bientôt 2 ans, a décidé d'en parler dans ce support, ce n'est pas pour faire de la récupération : c'est en pensant à toutes ces victimes, femmes et hommes, qui subissent des violences sexistes ou sexuelles et qui se taisent.

Par crainte du qu'en dira-t-on.

Par crainte des représailles.

Comment se reconstruire après de tels actes ?

Comment arriver à se concentrer au travail ?

Ne restez pas seul (e) ! Nous pouvons vous aider pour les démarches à entreprendre.