



Déclaration liminaire des représentants du personnel du CHSCT de la Vienne

22 juin 2021

Après désormais plus d'un an de crise COVID, et même au-delà du contexte sanitaire directement lié à la pandémie, nous nous réunissons enfin tous pour retrouver un semblant de dialogue social dans un mode moins dégradé qu'en audioconférence. De nombreux collègues ressentent une grande lassitude face à la persistance des contraintes qui perturbent leur vie personnelle et professionnelle, et face à l'absence de lien social.

Nous alertons une nouvelle fois sur la dégradation de la situation dans nos directions respectives. Ce n'est pas la poursuite des réformes qui va améliorer les choses.

Nous voudrions vous interpeller sur un point en particulier : le harcèlement moral.

Ce dernier se manifeste par des agissements répétés, par des remarques désobligeantes, dégradantes, par des intimidations, des invectives, des insultes, etc.

Chaque directeur a une obligation de protection envers ses agents.

Il lui appartient donc de tout mettre en œuvre pour que des mesures exemplaires soient prises et que cessent définitivement de tels agissements.

Les textes sont clairs et nombreux en matière de harcèlement, nous ne citerons que la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et en particulier l'article 6 quinquies qui indique: « Aucun fonctionnaire 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. Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».

Le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction Publique de 2017 indique qu' « afin de prévenir le risque de la survenue de situations de harcèlement et de violences, les administrations sont tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention qui permettent, soit d'éliminer en amont le risque de manifestation de ces situations, soit de donner aux agents les outils nécessaires pour réagir efficacement s'ils en sont victimes ou témoins. La prévention revêt une importance toute particulière. En effet, les conséquences pour la victime peuvent être graves s'il n'est pas mis fin rapidement à la situation en cause. il faut souligner que la logique préventive passe d'abord, dans la fonction publique, par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique. En effet, des dispositions réglementaires prévoient le régime de responsabilité des autorités hiérarchiques dans la prévention des

risques professionnels. La première des obligations repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service. » « le médecin de prévention a pour rôle d'éviter toute altération de santé des agents du fait de leur travail [...] »

L'employeur manque à son obligation de sécurité et de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures sanctionnant le harceleur pour faire cesser ces agissements. Ainsi, la responsabilité de l'employeur est engagée lors de chaque manquement à l'obligation de sécurité et de résultat, y compris dans les cas de harcèlement moral et sexuel, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Le rôle du CHSCT est ainsi d'autant plus crucial dans le traitement de ces situations de harcèlement moral et notre rôle en tant que représentants des personnels est d'améliorer la prise en compte de ces situations génératrices de souffrance pour les personnels.

Dans ce contexte, la réforme de l'État entamée par le gouvernement actuel et qui prévoit la prochaine fusion des instances paritaires des CHSCT et des CT représente un réel danger de voir ces situations de harcèlement au travail encore plus difficiles à détecter et traiter.

Nous dénonçons ce projet de réforme, qui sous couvert de « simplification » représente une atteinte grave aux droits sociaux dans la Fonction Publique, en fragilisant les agents, et par là-même, la qualité du service dû à la population.

La loi du 6 août 2019 (art. 80) de transformation de la fonction publique prévoit que les administrations doivent mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le projet d'arrêté doit être présenté pour information d'abord aux instances ministérielles de dialogue social compétentes (CTM et CHSCTM) avant sa publication. Nous attendons avec impatience sa déclinaison locale.

Nous souhaitons également que chaque victime ou témoin ait la possibilité de se faire accompagner par un représentant du personnel.

Enfin, nous souhaitons alerter sur l'état de la médecine du travail au sein de notre ministère. Les médecins de prévention, y compris celui affecté à notre département, ont été très impactés compte tenu du contexte sanitaire. Les évolutions à venir soulèvent des inquiétudes, nous continuons de demander l'allocation de vrais moyens à notre médecine du travail.