FÉDÉRATION DES FINANCES

FLASH INFOS

32 - 2021

Discrimination, harcèlement moral ou sexuel au travail

Procédure de signalement par les victimes

Un groupe de travail s'est réuni le 23 septembre 2021, sous la présidence de Monsieur Aujaleu, sous-directeur des ressources humaines du ministère de l'économie, des finances et de la relance et Monsieur Thévaux, délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle (DDEP) au Secrétariat Général.

A son ordre du jour, deux points ont été abordés :

- **La proposition de désignation d'un représentant du personnel membre du CHSCTM sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel ;**
- **La présentation des projets d'arrêté ministériel et d'instruction relatifs au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du MEFR.**

Un article de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les administrations devront mettre en place un dispositif de signalement qui aura pour but 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.

Ce dispositif aura vocation d'orienter ces agents vers les autorités compétentes en matière d' accompagnement, de soutien et de protection des victimes.

Monsieur Aujaleu a expliqué que ces travaux doivent se dérouler en groupe de travail commun entre le CHSCTM et DDEP, pour plus de cohérence dans le dispositif. Il faut développer de nouvelles politiques et de nouveaux outils.

Désignation d'un référent

L'accord Fonction publique relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018, prévoit que dans le cadre de la mise en place d'un dispositif de signalement, un représentant du personnel, membre du CHSCT-Ministériel soit désigné pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions.

Certaines fédérations, pourtant signataires de cet accord au niveau de leur fédération de fonctionnaires, contrairement à **FO** Fonction Publique, ont exprimé leur opposition à la désignation d'un réfèrent. Elles estiment que l'information ne doit pas se limiter à un représentant d'une organisation syndicale qui serait le seul interlocuteur au CHSCTM. L' administration, surprise de cette position, a reporté ce point à des débats ultérieurs.

Projet d'arrêté ministériel

Différentes observations ont été faites par les fédérations sur le projet présenté, auquel était adjoint un projet d'instruction ministériel. Dans l'ensemble, ce projet reflète bien les débats qui ont pu se tenir en amont avec les fédérations de Bercy.

L'assistant de prévention est inscrit comme le principal interlocuteur de l'agent victime d'actes d'agression pour déposer une fiche de signalement.

Le président de séance indique que c'est une volonté forte du Secrétariat Général de placer l'assistant de prévention au coeur du dispositif, même si l'agent a le choix de son interlocuteur. Pour l'administration, l'assistant de prévention doit prendre en charge le suivi et le traitement du dossier.

FO Finances souhaite que, via cette disposition et malgré les évolutions de la politique Santé Sécurité au travail, les assistants de prévention perdurent et que leurs missions soient renforcées.

Le harcèlement moral n'est pas traité par la cellule d'écoute ALLODISCRIM, **FO Finances** le regrette. D'une façon générale, le harcèlement moral est le commencement d'une situation discriminante et peut être lié à un harcèlement sexuel.

FO Finances a rappelé que les agents des finances exerçant leurs fonctions dans l'inter-ministérialité (DDI, DDETS, DREETS, DREAL…) doivent être couverts par l'arrêté. Pour autant il est indispensable de prendre en compte la difficulté pour ces agents de connaitre le bon interlocuteur. Pour ce faire, la procédure mise en place doit faire l'objet d'une communication la plus large.

Monsieur Aujaleu a rappelé les deux points qui devront être discutés dans un prochain groupe de travail: le critère santé dans le cadre du futur plan diversité et un premier bilan synthétique d'Allodiscrim.

Ce bilan comportera uniquement un chiffrage des éléments indicateurs. L'analyse qualitative ne pourra pas être réalisée pour le moment compte tenu de la période compliquée, elle est reportée en décembre.

Un nouveau projet d'arrêté sera présenté avec une nouvelle instruction, visant à expliciter le dispositif de signalement.

Pour protéger et accompagner les agents dans leurs démarches, FO Finances privilégie une procédure simple, rapide et efficace. Ces situations sont suffisamment traumatisantes pour ne pas devenir de plus des procédures administratives « kafkaïennes ».

FÉDÉRATION
DES FINANCES