



**Union Fédérale des Syndicats de l'État - CGT**

## **Compte-rendu CHSCT DDI du 15 mars 2018**

### **Télétravail : maigre bilan**

### **Violences faites aux femmes : opération poudre aux yeux ou réelle volonté d'agir ?**

#### ***Déclaration liminaire***

*À l'ordre du jour de ce CHSCT des DDI, est proposé le projet de plan d'actions pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail dans les DDI.*

*Nous pensons que ce plan est très insuffisant et crée même un amalgame dangereux entre agissements sexistes et violences sexistes et sexuelles. Pire, la lecture de ce document laisse penser que pour l'administration les agresseurs agissent généralement sans réelle prise de conscience de leurs actes.*

*La Cgt tient à attirer votre attention sur la dangerosité d'une telle approche qui est de nature à restreindre les prises de conscience sur les événements dramatiques que constituent ces violences et à faire perdurer dans la Fonction Publique la situation actuelle sans réelle amélioration. De plus, aucun financement n'est prévu. Dès lors ce plan d'actions ne peut être un moyen de luttés suffisant, dans la mesure où il ne contient pas non plus de dispositif efficace pour protéger les victimes. Il est nécessaire d'aller beaucoup plus loin.*

*Le gouvernement n'annonce aucune mesure contraignante pour les employeurs. Il ne prévoit aucun nouveau dispositif pour protéger les victimes. Et toujours aucun moyen humain et financier supplémentaire, (notamment pour l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, débordée et contrainte de fermer son accueil téléphonique).*

*La CGT, qui a déjà interpellé les pouvoirs publics sur la nécessité de définir des mesures concrètes et rapides, rappelle ses propositions spécifiques :*

- *Mise en place d'un comité de suivi au sein du CHSCT qui devra mener un programme de prévention avec un budget alloué ;*
- *Obligation pour les Directions d'élaborer un protocole de traitement des situations de violences dans un délai contraint ;*
- *Formation obligatoire pour tous les acteur-rices de direction, de prévention et des services d'accueil des victimes ;*

- *Reconnaissance du droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenant volontaire » ;*
- *Droit de proposition d'un niveau de sanction par le CHSCT pour la procédure disciplinaire à l'initiative de l'employeur ;*
- *Sanction de l'employeur non-diligent si ce dernier ne met pas en place les mesures de prévention et de protection de la victime...*

*La CGT rappelle que les administrations ont déjà beaucoup de difficulté à gérer convenablement les situations liées au harcèlement moral. C'est encore bien pire lorsqu'il s'agit de harcèlement ou de violences sexuelles, les victimes subissant une « double peine » (éloignement, discrédit, ...). Dès lors les mesures prévues, vous l'avez compris, si elles sont nécessaires nous paraissent nettement insuffisantes pour lutter efficacement contre les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles. Il ne faut pas rester sur des effets d'annonce et de communication.*

*Par ailleurs, les dernières annonces concernant la Fonction Publique dans le cadre de CAP 2022 (rénover les instances de concertation en supprimant leur nombre sur le modèle de ce qui a été fait avec les Ordonnances Travail, plan de départs volontaires, .....) aggraveront très certainement les inégalités femmes/hommes (même s'il existe depuis le 8 mars 2013 un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique) et priveront les personnels d'instances essentielles comme les CHSCT pour la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.*

*La dégradation des conditions de travail dans les DDI a largement fait l'objet d'échanges dans ce CHSCT. Alors qu'il y a chaque année des burn-out et suicides de plus en plus fréquents dans les services, la disparition des CHSCT signe la fin des politiques de prévention des risques organisationnels au travail.*

*La suppression annoncée de postes dans la Fonction Publique et dans les DDI, l'abandon de certaines missions et leur transfert au secteur privé, les attaques frontales contre le statut de la Fonction Publique, la contractualisation des emplois, la rémunération au mérite sont des sujets qui inquiètent tous les fonctionnaires, car ils mettent en péril les principes fondateurs du service public et de la Fonction Publique*

*Aujourd'hui sont dans la rue les personnels des EHPAD qui réclament des effectifs pour l'amélioration de leurs conditions de travail, le bien-être et la sécurité des personnes âgées dans les maisons de retraite. Les retraités manifestent également aujourd'hui de manière nationale contre la baisse de leurs retraites. Le 22 mars sera une journée d'action montrant le mécontentement de tous les fonctionnaires face aux attaques en cours contre le service public.*

## **Ordre du jour**

- ✓ Approbation des PV des 4 mai et 4 juillet 2017
- ✓ Arrêté et note de service portant application aux services déconcentrés régionaux de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale du Décret N° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (Pour avis)
- ✓ Bilan de la mise en œuvre du télétravail en DDI (Pour information)
- ✓ Plan d'actions pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et les violences à caractère sexuel au travail dans les DDI (Pour présentation)
- ✓ Actualisation de la feuille de route du CHSCT des DDI

Les 2 PV ont été approuvés.

## Télétravail dans les DRDJSCS

Rappel : il existe 8 DRDJSCS en métropole, qui sont une fusion des directions régionales et des directions départementales

L'arrêté spécifique et sa circulaire d'application sont toujours dans le circuit des CT et CHSCT ministériels. CT ministériel des Affaires Sociales prévu pour le 27 mars, CT des DDI le 29 mars.

Ces textes ont recueilli un avis unanimement favorable auprès des instances représentatives du personnel du Ministère de la Jeunesse et des Sports. S'agissant du CHSCT du ministère des Affaires Sociales : 4 pour et 2 abstentions.

Au niveau du CHSCT des DDI 4 votes pour : 3 UNSA et 1 CFDT

**5 abstentions** : 3 FO et 2 CGT

Ce texte présente quelques écarts avec les dispositions générales applicables aux autres DDI (sur la possibilité de télétravailler par demi-journée par exemple).

Apparemment les deux textes trouveront à s'appliquer (texte-DDI pour les directions déléguées ? Texte DRDJSCS pour les directions régionales ? ou au choix ?). Fort heureusement les agents des DRDJSCS n'ont pas attendu la mise au point des textes spécifiques pour pouvoir demander et se voir octroyer le télétravail !

Éternel point d'achoppement : le refus d'une participation financière forfaitaire de l'administration aux frais générés par le télétravail tels que les frais de connexion, alors qu'ils peuvent être octroyés dans les ARS !

## Bilan de la mise en œuvre du télétravail en DDI (mars 2018)

La sous-direction du pilotage des services déconcentrés (SDPSD) a sollicité toutes les DDI (à l'exception apparemment des DRJSCS) pour établir un bilan de la mise en œuvre du télétravail en DDI conformément aux dispositions de la circulaire du SGG du 3 février 2017.

Un premier bilan avait déjà été réalisé au cours de l'année 2017 qui montrait une mise en œuvre très limitée et de nombreux dysfonctionnements locaux, qui avaient été unanimement dénoncés par toutes les organisations syndicales.

Le second questionnaire a été établi en lien avec la DGAFP, sans aucune consultation des OS, ce qui est regrettable, compte tenu de ce que nous avons signalé à la DSAF.

L'enquête DSAF/SDPSD a été réalisée du 22 février au 9 mars 2018.

Le résultat nous a été remis sur table le 15 mars. 80% des DDI ont répondu soit 185 DDI, ce qui représente **21 824 agents**. Doit-on déduire que les 20% restants n'ont pas mis en place le télétravail ou fonctionnent en toute autonomie sans se donner la peine de répondre aux questions de la DSAF ?

1 408 demandes ont été reçues (6 % des agents) et **1015 demandes ont été accordées**. Les acceptations concernent 692 femmes et 323 hommes.

Le télétravail s'effectue sur 1 jour pour 82 % des agents, 2 jours pour 15 % des agents, 3 jours pour 2,3% des agents, 5 jours pour 0,7 % des agents (raisons médicales).

Les jours télétravaillés sont par ordre de préférence :

le vendredi dans 356 cas,

le mercredi dans 273 cas,

le lundi dans 232 cas,

le jeudi dans 210 cas, le mardi dans 156 cas.

**132 refus ont été notifiés** (certaines demandes sont en cours d'examen).

Le détail précis des motifs des 132 refus ne nous a pas été intégralement communiqué. L'insuffisance d'autonomie de l'agent a été avancée dans 13 cas.

9 décisions de refus ont fait l'objet de recours gracieux. Deux recours contentieux sont en cours à la DDT 89 et à la DDPP 85.

S'agissant **des coûts**, l'administration a mis à disposition des personnels des ordinateurs portables, des téléphones portables et parfois des imprimantes/scanner. Le coût moyen estimé est de 511 €, contre 344 € dans les services.

S'agissant du **dialogue social**, beaucoup de directions n'ont pas présenté le dispositif aux deux instances concernées (CT et CHSCT). Le DSAF (Directeur des Services Administratifs et Financiers) va rappeler aux DDI ne l'ayant pas fait de consulter les deux instances. Parmi les directions qui ont procédé à cette présentation, certaines ont procédé à un vote, d'autres pas. Chacun a fait à son idée.

**La CGT a regretté** que le questionnaire ait été élaboré sans les OS, ce qui génère bon nombre de failles dans les questions posées et la véracité des réponses.

- Absence d'information sur le nombre de refus partiels (cas où les agents se sont vus imposés d'autres choix que ceux de leur demande initiale) par exemple une journée tous les 15 jours au lieu de la journée hebdomadaire souhaitée.
- Remontée de la quotité de télétravail autorisée sur la semaine, sans ouvrir la réponse à d'autres modalités éventuelles qui peuvent être pratiquées (demi-journée, regroupements mensuels)
- Absence d'information sur les chartes locales, qui semblent souvent restrictives
- Nombre et identité des directions qui n'avaient aucun télétravailleur à la date du 1<sup>er</sup> février 2018.

Dans beaucoup de cas l'autorisation du télétravail est absolument opaque et discrétionnaire, source de tensions et d'incompréhension devant les refus. Manifestement beaucoup de directeurs traînent les pieds pour cette mise en place et refusent de faire confiance à leurs agents. Le faible nombre de télétravailleurs (4,65 % des effectifs globaux) ne peut qu'interpeller.

Le DSAF a demandé aux représentants du personnel de lui faire remonter les dysfonctionnements locaux. Il a indiqué que les cadres seraient formés à la gestion des travaux qui relèvent du télétravail et au management à distance des télétravailleurs.

Rappel : L'évaluation du télétravail devra être effectuée dans les CHSCT locaux dans le cadre des DUERP (évaluation des RPS, stress, isolement). Le bilan doit évidemment être mis à l'ordre du jour de chaque CHSCT local, il conviendra de l'exiger. Il apparaît également nécessaire que les CHSCT et CT locaux soient informés en temps réel des réponses apportées aux services de la DSAF par les DDI à ce type de questionnaire. Seul moyen pour assurer une vraie transparence.

## **Plan d'actions contre les agissements et violences sexistes**

Un projet de circulaire concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles dans la Fonction Publique est en cours, suite à la demande M. Macron. La DSAF s'inscrit dans ce process pour compenser les déficits transitoires des ministères sur cette question et propose un projet de plan d'actions.

S'agissant du volet financier, M. Duval a répondu à la CGT que ces actions ne donneraient pas lieu à un budget supplémentaire et que le 333 pouvait être redéployé. L'absence de moyens supplémentaires laisse penser qu'il s'agira d'abord d'une opération de communication.

Outre notre déclaration liminaire, il nous a semblé important de souligner que l'administration a un devoir de protection de ses agents, ce qui implique qu'une enquête administrative indépendante doit pouvoir être menée et rapidement en cas de signalement. Cependant ce type d'agression peut provenir de simples collègues, mais aussi perpétré par des cadres intermédiaires ou de hauts cadres. Le rapport de pouvoir et de puissance peut donner lieu à des dérapages sexistes ou sexuels, qui sont généralement ignorés par l'administration, qui se refuse à les voir, sauf en cas de poursuites pénales. L'impunité assurée par un statut de cadre est illégale et doit cesser.

Le DSAF –M. Duval- nous a assuré qu'il n'y aurait pas d'impunité et que la même rigueur s'appliquerait à tous.

Cependant, pour illustrer la volonté de ne pas savoir, on rappellera que la DSAF a refusé de faire apparaître dans le dernier baromètre social des DDI, une question sur ce point et sur le harcèlement moral, malgré la demande insistante et unanime de tous les mandatés des organisations syndicales au CHSCT et ce alors même que le baromètre ministériel des Affaires Sociales révélait des chiffres très alarmants. Gageons que le prochain baromètre social des DDI fera apparaître des questions sur ce point. Pour autant ce sujet sera-t-il réellement traité ? Nous en doutons devant l'attitude traditionnellement frileuse et timorée des directions générales, des ministères et de la DSAF.

Les termes de la note de service en page 9 nous ont également alertés, car ils montrent la persistance de la culture de l'indulgence à l'égard des agresseurs avérés. « *Une attention doit également être portée aux agresseurs* ». (...<sup>9</sup>) *Ces agents peuvent se retrouver en état de fragilité aigüe (perte du sentiment de toute puissance ; stigmatisation) suite au dévoilement de leurs actes* ».

Nous avons également indiqué que les dernières attaques contre la Fonction Publique : accroissement du nombre de contractuels, destruction du statut général de la Fonction Publique, rémunération au mérite ne feront que rendre plus vulnérable les femmes aux violences sexuelles.

La CGT Fonction Publique a fait des propositions très concrètes pour « *prévenir, traiter, qualifier, sanctionner, reconnaître, réparer, contrôler les violences sexistes et sexuelles au travail* » ([cf. document en annexe et publié dans le Fonction Publique de mars 2018](#)). Nous vous conseillons de le lire avec attention.

## La feuille de route du CHSCT pour 2018

La CGT a demandé qu'un bilan soit fait des violences faites aux femmes ainsi qu'un bilan effectif des plans d'actions sur les RPS.

## Divers

✓ Le **bilan social** 2017 des DDI est en cours de rédaction. Il comprend 500 questions, ce qui devrait permettre un suivi des RPS.

✓ La réforme en cours des **instances médicales** (maintien ou non du comité médical et de la commission de réforme ou fusion) devrait nous être présentée au prochain CHSCT. Cela fait suite au **rapport** d'évaluation des instances médicales des Fonctions Publiques établi par les inspections générales (IGA, IGAS, IGF,

IGAENR) de mars 2017. Décidément toutes ces « réformes » vont très vite. Il nous a été demandé de faire remonter éventuellement les dysfonctionnements de ces deux instances.

✓ Après la Normandie, l'harmonisation de la **restauration collective** devrait se poursuivre en Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle Aquitaine, Pays de Loire, Centre-Val de Loire et Bretagne.

✓ Le CITP –Comité Interministériel de la Transformation Publique - devrait annoncer au cours du mois d'avril les décisions relatives à la **CCRF** (régionalisation de la sphère départementale ?)

## **À vos plumes**

Remonter aux élus et à l'UFSE : les difficultés locales sur la mise en œuvre du télétravail, les dysfonctionnements des instances médicales.

**Prochains CHSCT : 19 juin et 11 octobre 2018.**

**Soyons nombreux en grève et dans les manifestations le 22 mars 2018  
pour défendre nos missions, l'emploi, les carrières, le pouvoir d'achat  
et un service public qui bénéficie à tous les citoyens**



# CGT Fonction publique : prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Nous attendons du gouvernement une position forte. Pour rappel, l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 était une première avancée importante. Aujourd'hui, cet accord n'est pas ou très peu décliné dans les administrations, collectivités, établissements de santé. Malgré le volet juridique très riche, nous ne voyons aucune avancée réelle dans la prévention des violences. Nous ne sommes pas pour la mise en place d'un nouveau dispositif mais plutôt de conforter l'existant et d'aller plus loin dans la prévention, l'accompagnement et la réparation des victimes.

L'exemplarité de l'Etat et de son administration doit être un levier pour lutter contre les violences sexuelles au sein de la société et notamment les violences faites aux femmes au travail.

## 1/ Prévenir

**Constat** : l'administration est tenue de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1125-1 et L. 1153-1 ».

### Propositions :

- Obligation dans un délai contraint, avant le 1er janvier 2019, de mise en place d'un protocole de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles dans toutes les administrations françaises, approuvé par le CHSCT (avis obligatoire et conforme) ;
- Obligation de constituer un comité de suivi sur les violences sexuelles au sein du CHSCT. Il devra mener un programme de prévention de façon indépendante, au sein de l'administration sur la base d'un budget alloué de façon obligatoire par l'administration;
- Formation obligatoire des membres du CHSCT, des agent-es, des encadrant-es, des directrices et directeurs, RH, médecins du travail sur les violences sexuelles et des personnels des services d'accueil des victimes (police, gendarmerie, hôpitaux, services sociaux);
- Formation obligatoire dans les écoles de l'Administration et autres écoles ou instituts de formation professionnelles des 3 versants.
- Une personne référente dans chaque ministère de tutelle pour répondre aux directions si besoin d'aide
- Éditer une brochure « Lutte contre les violences » à distribuer aux agent-e-s dans toute la Fonction publique.

## **2/ Traiter les signalements et les plaintes :**

**Constat** : l'administration a un devoir de protection de ses agent-es, malgré cela, les victimes de violences sexuelles doivent se battre pour faire reconnaître leur souffrance et leurs droits. Toutes n'ont pas les moyens de le faire. La plupart du temps, les victimes sont déplacées dans une autre direction, ce qui n'est actuellement pas interdit juridiquement. Il est inconcevable que le présumé agresseur reste sur le même lieu de travail que la victime. Pour que les victimes se sentent autorisées à parler et dénoncer ces situations intolérables, elles doivent être rassurées et réellement protégées.

### **Propositions :**

- Une enquête administrative indépendante doit pouvoir être diligentée le plus rapidement possible. Dans un premier temps il peut s'agir d'une pré-enquête de nature à déterminer si une enquête plus approfondie est nécessaire et quel doit être son périmètre.
- Le CHSCT devra obligatoirement être saisi.
- Dans l'attente de l'établissement des faits, une mesure interne de changement d'affectation de l'agresseur présumé peut être prise, et si des recommandations de l'enquête le prévoient, la suspension de l'agresseur doit être prononcée en attente du verdict du conseil de discipline.
- Sauf accord explicite et écrit de la victime, interdiction de la déplacer.
  - Obligation faite aux administrations d'informer les victimes (et l'ensemble des agents) sur leur droit à la protection fonctionnelle et notamment le droit de bénéficier de la prise en charge de frais d'avocat, y compris dans le cadre non-pénal et pré-contentieux (ce qui est actuellement admis par la jurisprudence mais qui devrait figurer dans le statut).
  - Obligation pour l'administration de faire l'avance des frais d'avocat sur la base d'une convention d'honoraire qu'elle peut refuser si et seulement si elle démontre l'existence de tarifs prohibitifs par rapports aux tarifs du marché.
  - Possibilité de rencontrer les professionnel-les de santé pour tous les agent-es du service et plus largement, ceux impliqués dans l'enquête.

### 3/ Qualifier :

**Constat** : les textes qui définissent les différentes violences sexuelles et notamment le harcèlement et les agressions sexuelles sont assez clairs et ne nécessitent pas d'être modifiés. Il existe actuellement une jurisprudence de plus en plus importante de la Cour de cassation et du Conseil d'état sur ce corpus législatif, créant une plus grande sécurité juridique des victimes

#### Propositions :

- A l'issue de l'enquête, l'administration, après avis conforme du CHSCT, doit adresser un courrier motivé à la victime sur la/les procédures qu'elle entend mener, la façon dont elle entend la protéger.
- La victime, si elle le souhaite, doit pouvoir être reçue par l'employeur.
- L'agent auteur des faits sera normalement reçu comme dans le cadre du contradictoire qui s'impose à la procédure disciplinaire.

### 4/Sanctionner :

**Constat** : il existe la procédure disciplinaire et l'action indemnitaire. Elles ne sont bien sûr pas exclusives d'une action pénale.

#### Propositions :

- Sanctionner l'agresseur : la procédure disciplinaire
  - Elle doit rester à l'initiative de l'employeur mais avec un droit de proposition d'un niveau de sanction par le CHSCT. L'employeur devra motiver le recours à une sanction inférieure à celle proposée.
  - Reconnaître le droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « **intervenant volontaire** ». Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et d'y être accompagnée. Elle pourra apporter des éléments et en particulier dans le cas où l'agresseur userait de mensonges et de calomnie à son égard. L'administration devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Si les victimes ne souhaitent pas intervenir devant le conseil de discipline, cela ne doit pas leur être préjudiciable et d'autres possibilités de recueil de leur parole doivent leur être proposées.
  - A l'issue de la procédure disciplinaire, l'arrêté de sanction est transmis, en plus de son destinataire, au CHSCT, à la /aux victimes.
  - La victime devrait être destinataire d'1 information écrite des suites données sur le plan de l'organisation du travail.
  - Durée de la procédure : Un délai de 4 mois entre la plainte et la décision éventuelle de sanction semble être un maximum.

- Sanctionner les manquements de l'employeur non-diligent ou en situation de conflit d'intérêt avec l'agresseur :

Il convient de conserver des garde-fous qui doivent permettre aux victimes de se plaindre non seulement de leur agresseur mais également de la violence institutionnelle qui constitue la fameuse « double peine » et qui fait aussi souffrir les victimes. Elles devraient pouvoir déposer une plainte auprès du référent « violences sexuelles » qui pourra en référer au CHSCT. Cette instance pourra alors mettre en place des mesures d'enquête si nécessaire afin d'établir les faits. Sur cette base la victime pourra soit envisager une action pénale contre l'auteur/les auteurs des faits si leur attitude est pénalement qualifiable, soit une action en responsabilité pour faute de l'administration.

## **5/ Reconnaître**

**Constat** : très souvent les victimes de harcèlement bénéficient d'arrêts de travail. Il est totalement injuste que ces arrêts, au-delà de 3 mois ne soient rémunérés qu'à mi-traitement. Par ailleurs, elles sont parfois obligées d'être médicamentées. Les frais médicaux ne doivent pas être supportés par elles. Cependant, une reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail (si un fait unique à l'origine de la maladie) peut être encore une nouvelle épreuve difficile à surmonter dès lors qu'il n'y a pas de caractère d'automatisme de cette reconnaissance.

### **Propositions** :

- Faciliter la reconnaissance de la maladie professionnelle ou de l'accident de travail en inscrivant à tableau les maladies du type : névrose post-traumatique en lien avec les événements vécus sur le lieu de travail / état anxieux et dépressif lié aux difficultés sur le lieu de travail...

## **6/ Réparer :**

**Constat** : la victime peut directement s'adresser à son employeur public pour engager la responsabilité de la personne morale du fait de la faute personnelle non dépourvue de tout lien avec le service d'un de ses agents. Néanmoins ce droit est très méconnu et les victimes n'osent pas demander réparation des dommages subis.

### **Propositions** :

- Obligation de l'employeur de porter à la connaissance des victimes ce droit ;

## **7/ Contrôler :**

L'ensemble des mécanismes de protection des victimes de violences sexuelles devront être évalués tous les ans.

Recensement sexué dans les bilans sociaux des cas de violences sexistes et sexuelles.