

MOTION DES REPRESENTANTS CGT au CHSCTM du 14 avril 2022

Le dispositif de signalement des situations de souffrance au travail mais aussi de harcèlement moral comme sexuel est en vigueur depuis bientôt 10 ans. On aurait pu penser que c'était un délai raisonnable pour que ce dispositif acquière une certaine maturité et remplisse convenablement son office.

Il n'en est rien !

C'est la raison pour laquelle, nous, représentants du personnel CGT au CHSCTM, tenons à vous alerter sur le traitement des fiches de signalement dans les CHSCT locaux.

- **S'agissant de leur présentation**

L'instruction de ces fiches se fait souvent beaucoup trop tardivement et nous craignons que ces longues semaines - voire ces longs mois - d'attente ne soient un frein volontaire de la part de l'administration, une entrave au bon fonctionnement de l'instance CHSCT.

Les non-réponses, les oublis, les pertes sont eux aussi une pratique relativement courante.

Enfin, l'Administration ne doit pas oublier que TOUTES les fiches de signalement doivent être envoyées aux représentants du personnel après les avoir anonymisées.

Or les exemples de manquements sont nombreux

Pour exemple au Havre : 3 fiches de signalement dans le même service.

Aucune information lors du CHSCT suivant sous prétexte que l'Administration n'a pas eu le temps de répondre...

Aucune présence non plus des représentants de l'Administration informés du dossier à ce CHSCT.

Lors de la visite de site dans le service concerné réalisée à la demande intersyndicale unanime du CHSCT, c'est la cheffe de service mise en cause dans le signalement qui était la représentante de l'Administration sachant qu'elle ne siège habituellement pas au CHSCT. Peut-on être tout à la fois juge et partie dans une situation aussi grave ?

- **S'agissant des suites qui leur sont données : d'une inertie coupable à une vindicte contre les agents.**

Parlant d'une inertie coupable

Prenons l'exemple de la Manche où le médecin du travail a démissionné il y a plusieurs mois. Des rumeurs circulent sur le fait que cette démission ferait suite à des dysfonctionnements entre l'Administration et le médecin du travail – vous pourrez peut-être le confirmer. Il ne reste plus que le médecin du travail de Caen pour toute la région Basse-Normandie.

Ce même médecin qui avait demandé une cellule de veille suite au signalement d'une collègue en souffrance. Il n'a jamais eu de réponse de la part de l'Administration. Cette collègue a fini par se suicider – nous avons dénoncé les faits au CHSCTM de janvier 2020. Il

n'y a toujours pas de début d'enquête au CHSCT 14 et les dysfonctionnements sont nombreux.

A un retournement vindicatif contre les agents

A Bordeaux, au sein de la Direction régionale, la rédaction de deux fiches de signalement par deux agents des douanes suite à un gros problème relationnel avec leur chef d'unité conduit à un interrogatoire écrit de tous les agents de la brigade.

Au terme d'une enquête conduite exclusivement à charge contre les deux rédacteurs des fiches, l'un d'eux est déplacé, prétendument « dans l'intérêt du service » et tous deux se trouvent gravement pénalisés lors de leurs entretiens professionnels et dans les compte-rendu qui les rapportent.

Pourtant, sitôt les fiches rédigées, le sujet aurait dû être porté devant le CHSCT33 afin que cette instance puisse rechercher des solutions. Au lieu de cela, le mal-être des deux agents a été nié ; le traitement par la direction a eu pour effet d'exacerber les tensions et a conduit à une dégradation de la situation de tout le collectif.

Des situations similaires nous ont été remontées à Ax-les-Thermes ou Tarbes : les signalements de situations génératrices de RPS se retournent systématiquement contre les victimes qui osent parler. Ils le paient cher, individuellement lors des entretiens professionnels si ce n'est par des sanctions disciplinaires déguisées, collectivement par des brimades ou réductions d'effectifs ciblés.

Ainsi, quand ces fiches arrivent enfin dans les documents de travail des représentants du personnel ceux-ci réalisent que l'instruction est systématiquement à charge de celui ou celle qui dénonce les faits et que la gestion de l'alerte, loin de prévenir les risques, a dégradé autant la santé et les CT des agents que le collectif de travail.

Nous vous alertons car vous êtes en train de casser les thermomètres que nous avons mis collectivement en place. En de nombreux endroits les collègues ne veulent plus entendre parler d'annoter les registres santé et sécurité ou de rédiger des fiches de signalement.

Dans ce naufrage, notre attention va tout particulièrement aux collègues victimes de violences à caractère sexiste et sexuel qui ont souvent abandonnées voire harcelées et mises en cause dans un collectif dégradé.

Dans de trop nombreux dossiers, ce sont les agresseurs qui bénéficient de la protection fonctionnelle quand on la refuse aux victimes.

Dans de trop nombreux dossiers, ce sont les victimes qui sont déplacées.

Et quand après instruction les agissements graves sont établis et que la sanction devient incontournable, voilà qu'on mute les responsables au soleil sous des cieux plus cléments où ils ne cherchent guère à se faire oublier tant l'opération ressemble plus à une promotion qu'à une discipline ...

Alors, oui, ici ou là le traitement des fiches de signalement se passe plutôt bien. Les fiches de signalement concernant des collègues insultés, maltraités ou agressés par des usagers, sont plutôt suivies de mesures de protection des fonctionnaires et de poursuite des usagers malfaisants.

Mais cela ne doit pas occulter toutes les violences, harcèlements et discriminations commis en dans la sphère professionnelle et que l'impunité encourage.

L'augmentation du dépôt des fiches de signalement démontre assez clairement les difficultés liées au collectif de travail. Il est temps pour l'Administration de prendre le taureau par les cornes et d'assumer ses responsabilités en permettant l'examen des situations signalées en CHSCT plutôt qu'en s'en prenant aux victimes et aux lanceurs d'alerte.