



#COMPTE-RENDU

GT SIGNALEMENT DES ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET D'AGISSEMENTS OU DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

#POUR LA CGT

En préambule **nous avons souligné le problème de fond qui consiste à mélanger discrimination, harcèlement, agression, violences sexistes et sexuelles**. La matérialité, l'expertise y compris juridique sont différentes. Même si la CGT conçoit que les dispositifs de signalements soient regroupés dans un même texte, les processus doivent être différenciés et à minima un référent différent doit être formé sur chaque thématique.

Malgré nos demandes, les violences intra-familiales ne sont pas prises en compte, mais lors du dernier GT le ministère avait annoncé qu'un plan de communication spécifique serait mis en place, nous avons donc demandé ce qu'il en était, sans succès.



A notre demande, le délai pour signaler une discrimination, un harcèlement, une violence est porté de 3 à 6 mois.

Deux canaux sont mobilisables : par la procédure mise en place dans la direction d'emploi et/ou par Allodiscrim. Le contrat avec Allodiscrim n'inclue pas le harcèlement moral, alors que cela fait partie des comportements à signaler ; le harcèlement moral ne sera donc pris en charge que par la procédure directionnelle ce qui est un problème.

Attention les fiches de signalement des directions doivent être modifiées pour inclure le harcèlement moral. ! ●

L'Assistant de prévention est mis au cœur du dispositif alors que les textes prévoient que n'importe quel acteur (rh, préventeur, organisation syndicale) est sollicitable. Pour la CGT, il est contre productif de centraliser les alertes sur une personne, d'autant que le signalement n'est pas une démarche préventive.

Nous avons demandé la remontée immédiate des signalements au niveau national, des décisions ne pouvant être parfois prises qu'à ce niveau.

Le ministère a pris note et rappellera dans la communication la possibilité de solliciter l'ensemble des acteurs.

Un point d'achoppement concerne **la remontée de la fiche de signalement « enrichie » par la hiérarchie** (directe ou indirecte si besoin). En effet, la fiche ne serait transmise qu'au service de ressource humaine pour instruction. Pour la CGT c'est inacceptable, il est envisageable que la fiche « enrichie » comporte des éléments de défense, ceux-ci doivent être transmis en même temps à l'ensemble des acteurs sollicités au départ et à la victime.

Le ministère a pris note et va se rapprocher des directions pour modifier cela.



Nous sommes intervenu longuement sur l'expertise juridique des services RH nécessaire à la prise en charge de ces signalements. Dans la mesure où ces services auront un rôle dans la qualification juridique des faits, cela va demander une formation large.

Cet arbitrage juridique va poser de gros problèmes, par exemple, l'arrêté ministériel parle de « présumée » victime alors que s'agissant des violences sexistes la victime est crue à priori, c'est la règle.

Pour le ministère, les services RH ont toute compétence pour qualifier les faits.

Les fédérations ont demandé que le chs-ct (et son droit d'enquête) ait une place centrale dans le processus.



Nous avons demandé également : qu'au soutien juridique, moral et psychologique prévu dans l'arrêté, soit ajouté le soutien matériel.

Une démarche préventive par des formations systématiques dans les écoles afin d'avoir le maximum de collègues formés sur l'ensemble du territoire.



#CONTACTER LA CELLULE ALLODISCRIM

Par internet : allez sur la plateforme allodiscrim.wethics.eu pour prendre un RDV en ligne. Le code à renseigner est 1989. À l'issue de votre inscription, un expert juridique vous rappellera sous 12 heures.

En cas de difficultés à s'inscrire par internet, vous pouvez joindre la cellule :

Par courriel :

bercy.allodiscrim@orange.fr en cas de discrimination

bercy.allosexism@orange.fr en cas d'agissement sexiste ou de violence sexiste ou sexuelle

Par courrier : Allodiscrim, 51, rue Bonaparte, 75 006 Paris.