



CHSM INFO

La lettre de la délégation des Finances CGT

☎ : 01.48.18.82.21 - 📠 : 01.48.18.82.52 -

Site Internet : www.finances.cgt.fr - Mail : finances@cgt.fr

EDITORIAL

Après des congés bien mérités, la délégation au CHSM a repris ses activités en travaillant courant Juillet sur le module de formation syndicale CHS, expérimenté par votre serviteur en région Bourgogne, et arrêté les dates du 21 et 22 Octobre 2002 pour deux journées d'études avec nos représentants de la région parisienne.

Les multiples sollicitations dont nous faisons l'objet pour la tenue de sessions de formations/échanges CHS démontrent l'importance de notre intervention syndicale en la matière et la nécessité de camarades formés sur ce point et en mesure de faire le lien avec les sections syndicales et les représentants dans les autres instances (CTP, CDASS voire CAP locales).

La question des conditions de travail des agents, en lien avec une informatisation croissante, fait partie intégrante du champ d'intervention syndicale.

Dans ce numéro un peu spécial qui ne comprend pas de compte rendu de réunions (le prochain CHSM n'est prévu que pour le 6 Novembre et sera consacré à la médecine de prévention), nous donnerons des exemples de nos interventions ou de celles des représentants CGT en CHS.

La question du harcèlement moral fait l'objet d'un article du CHS 38 que nous reproduisons dans son intégralité et nous remercions nos camarades pour leur contribution.

A noter aussi la note DPMA du 5 Août relative à l'intervention de la médecine de prévention au regard de l'aptitude au poste de travail dont nous recommandons la lecture pour éventuelle utilisation.

D'autre part, nous avons aussi sollicité une audience auprès de la DPMA et de son nouveau directeur, M. Soumet, pour faire le point des dossiers en cours, en particulier, les suites du dossier amiante Beaulieu (cf. la lettre 7).

Continuez à nous envoyer vos comptes rendus de CHS car, sans cette connaissance du terrain, nous ne pourrions construire une intervention CGT efficace en prise avec le réel.

Alors bonne lecture à tous et à bientôt de vous lire.

Pour la délégation

Bruno PICARD

PROCHAINE REUNION DU CHSM le 6 Novembre
A l'ordre du jour (prévisionnel) : médecine de prévention

CGT FINANCES 38

ANNEXE AU COMPTE RENDU DU CHS DU 20 JUIN 2002

LOI DE MODERNISATION SOCIALE DU 17 JANVIER 2002

LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

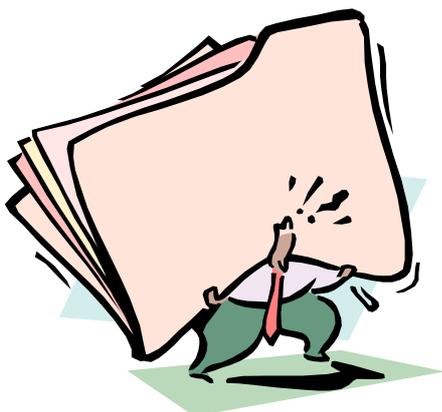
L'article 178 de la loi 2002-73 du 17/01/2002, loi dite de modernisation sociale, a introduit la notion de harcèlement moral et sexuel dans la loi 83-634 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire.

Ce dossier a pour but de présenter brièvement l'arsenal juridique concernant le harcèlement moral, les différents intervenants possibles au sein du Ministère et les moyens d'action pour lutter contre ce phénomène.

Qu'est ce que le harcèlement moral ?

Une absence de soutien ou de reconnaissance, de la part de la hiérarchie ou des collègues, et le contexte actuel de réformes conduites à marche forcée sont des facteurs aggravants des effets du harcèlement moral au travail qui revêt les indicateurs suivants :

- refus de toute communication
- absence de consignes ou consignes contradictoires
- privation de travail ou surcroît de travail
- tâches dépourvues de sens ou missions au-dessus des compétences
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes
- critiques incessantes, sarcasmes répétés
- brimades, humiliations
- propos calomnieux, insultes, menaces
- etc. ...



L'avis du Conseil économique et social sur le harcèlement moral au travail a permis d'instruire le débat public sur le projet de loi et a fortement contribué à faire prendre en compte par le gouvernement cet aspect de la réalité sociale.

La définition du harcèlement moral qui a été retenue par les parlementaires, en janvier 2002, est la suivante :

« **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.**

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération [...] le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral. »

(Article 6 de la loi n°83-634 portant sur les droits et obligations du fonctionnaire)

On le voit, la définition est large. Elle inclut la notion de **répétition des actes**, ce qui sous-entend un caractère intentionnel de la part du ou des harceleurs.

Le texte de loi fournit un panel assez large d'indicateurs de harcèlement. Ainsi la baisse de note peut être un élément, mais il n'est pas le seul. Le harcèlement moral ayant des conséquences sur la santé, la régularité de la prise d'arrêts maladie est également un indicateur, ainsi que l'augmentation du nombre de demandes de mutations d'un poste ou d'un service.

Ne nous leurrions pas, la dégradation importante des conditions de travail, le manque d'emploi, les charges qui pèsent tant sur la hiérarchie que sur les agents aboutissent à une multiplication d'actes qui, dans un climat professionnel tendu, peuvent être assimilés à du harcèlement moral.

Il faut distinguer deux types de harcèlement:

Le harcèlement collectif: il touche tout ou partie des agents d'une même unité de travail.

Il provient souvent du responsable hiérarchique direct, chef de service ou chef de poste. On l'appelle la maltraitance managériale. Le supérieur se montre alors complètement irrespectueux envers ses collaborateurs (humiliation, insultes). Il applique souvent le vieil adage « diviser pour mieux régner ». Pour lui, le management et la recherche de la productivité passent par la recherche du soutien d'un petit groupe de personnes pour humilier et pousser à bout la majorité des personnels.

Le harcèlement individuel: plus insidieux, il concerne une seule personne, qui est alors marginalisée. Il peut être le fait du supérieur hiérarchique comme de collègues. Chaque cas est différent mais le cas le plus courant reste la mise à l'écart par l'unité de travail d'un collègue jugé trop lent ou pas assez productif.

Car les règles du statut de la fonction publique, si elles sont protectrices peuvent aussi engendrer de ce fait même des comportements assimilables à du harcèlement moral.

Ainsi, comme un fonctionnaire dispose de la garantie de l'emploi, le seul moyen de se « débarrasser » d'un élément indésirable est de le contraindre soit à muter soit à se mettre en arrêt maladie.

Il est évident que les plus fragiles physiquement (travailleurs handicapés) ou professionnellement (stagiaires, nouveaux mutés, nouveaux promus..) en sont principalement victimes.

La pression, la nécessité d'être productif rapidement, la difficulté d'accéder à des stages du fait de nécessités de service et du manque de moyens donnés à la formation sont autant de facteurs aggravants.

Sous prétexte de non rentabilité voire même de poids pour le service ou le poste, l'agent est alors mis de côté car il ne lui est pas donné les moyens (matériels, de formation...) de faire son travail correctement.

Les moyens d'action

La loi ouvre sur une conception globale de la santé du salarié : santé physique et santé mentale. Elle confirme que celle-ci est fortement liée à l'organisation du travail et qu'enfin, c'est une obligation de l'employeur d'y veiller par des mesures de protection et de prévention, y compris spécifiques sur les risques liés au harcèlement moral.

Elle élargit :

- les propositions de mesures individuelles à la santé mentale que peut faire le **médecin du travail**
- le champ de compétence du **CHS** au domaine de la santé mentale avec un droit de proposition de prévention spécifique au harcèlement moral
- le droit d'alerte et le domaine d'action des **organisations syndicales** ainsi que la possibilité d'ester en justice

Ces axes légitiment les salariés à agir collectivement pour la mise en œuvre d'une prévention des risques professionnels qui intègre dans son champ l'organisation du travail.

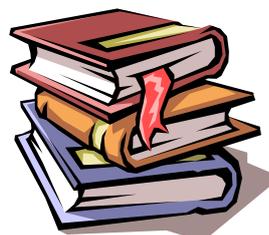
En outre, la loi introduit une procédure de médiation et prévoit des sanctions disciplinaires pour les personnes accusées d'agissements de harcèlement moral au travail et des condamnations pénales : un an d'emprisonnement et 15 000 Euros d'amende, pour le fait de harceler autrui et d'avoir pour objet ou pour effet ... (les conséquences citées dans la définition).

Il ressort de différentes études que l'agent harcelé doit sortir de sa position de victime

Ainsi, c'est à lui d'alerter la hiérarchie et non pas aux organisations syndicales, même si celles-ci peuvent le soutenir dans sa démarche.

Dans tous les cas, ce n'est pas aux syndicats de démêler le vrai du faux. L'ouverture d'une procédure et le questionnement de la hiérarchie ne peuvent qu'être bénéfiques, car ils permettent la mise à plat de difficultés soit relationnelles, soit liées aux charges de travail, et la recherche de solutions.

Il est possible également d'engager une procédure pénale.



les intervenants extérieurs:

LES ASSOCIATIONS D'AIDE

FNATH : Fédération Nationale des
Accidentés du Travail et des Handicapés :
11 rue du Chemin vert, 75011 Paris.

☎ : 01 47 00 17 57

ANVHPT : Association Nationale des
Victimes de Harcèlement Psychologique au
Travail

3, Bd des Lices 13200 ARLES

☎ : 04 90 93 42 75

☎ : 04 90 49 54 2

ACHP : Association Contre le Harcèlement
professionnel

17 rue Albert Bayet 75013 PARIS

☎ : 01 45 83 07 20

[www.ifrance.com /achp](http://www.ifrance.com/achp)

✉ : achp@ifrance.com

Mots pour Maux au travail

16 rue des Cailles 67100 STRASBOURG

☎ : 03 88 65 93 88

[www.multimania.com /xaumtom](http://www.multimania.com/xaumtom)

✉ : MOMO67@netcourrier.com

LA QUESTION DE LA PREUVE

L'article L122-52 du code du travail prévoit « ...le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il apparaît difficile pour le juge de ne pas appliquer cet article dans le cas de harcèlement de fonctionnaires non soumis au code du travail, dans un souci d'équité dans le traitement des dossiers.

Dans le guide juridique de la NVO du 07/06/2002, il est précisé que par « décision » il faut comprendre « comportement », la volonté du législateur n'étant pas de confiner le harcèlement au seul harcèlement par un supérieur hiérarchique

En ce qui concerne les cas de harcèlement moral signalés par les salariés, si la loi ne va pas tout régler d'un coup, elle va poser dans la société et, notamment sur les lieux de travail, une série de repères forts, une norme, qui auront un effet dissuasif et régulateur. Comme dans le cas du harcèlement sexuel, la société marque sa volonté de sortir de l'ambiguïté.

Aujourd'hui, il se confirme qu'une partie significative du rapport des forces réside dans la capacité du mouvement social à s'approprier les différentes dimensions de cette loi.

Le syndicalisme doit être à l'initiative de cette appropriation et notre tâche, à la CGT, va se poursuivre sur les terrains individuels et collectifs pour recréer des liens, écouter, discuter, témoigner du respect, de la considération et regagner une discussion collective au travail.

Les représentants CGT au CHS de l'Isère ont demandé sur ce sujet :

- **qu'une information spécifique soit donnée au CHS par un médecin inspecteur du travail**
- **que soient organisés, dans les services, des groupes de discussion**
- **que soit mis en place un programme préventif de formation**

.ECHOS DES CHS

Point de suivi amiante-Beaulieu-

Suite à l'inscription de ce point à l'ordre du jour du dernier CHSM (cf. lettre 8), ce dossier suit son cours avec l'acceptation par le juge des référés de la désignation d'experts afin de déterminer les composants de sa construction et la conformité du bâtiment au regard de la législation amiante de l'époque.

Ainsi que les conséquences de l'exposition à ce produit sur la santé humaine.

Cette démarche prolonge l'intervention en CHSM.

Les experts doivent intervenir avant le 15 Novembre et rendre leurs conclusions pour le 30 de ce même mois.

A noter que le Ministère et la Communauté urbaine de Nantes avaient rédigé des mémoires qui ne contestent pas la légitimité d'expertises.



Affaire à suivre donc...

. Saône et Loire :

Nous avons saisi la DPMA sur le refus d'autorisations d'absence accordés aux participants à certaines formations CHS par le président de ce CHS et les chefs de service.

Par courrier en date du 13.6.2002, la DPMA a confirmé la nécessité d'accorder de telles autorisations mais la DSF locale continue de faire la sourde oreille (en indiquant que les agents intéressés peuvent prendre des jours RTT!).

Relance de la DPMA a donc été faite et nous suivons ce dossier de près car la mise en œuvre de telles pratiques, dévoyant de fait les jours RTT, signifierait la fin des formations hygiène et sécurité.

Si de telles pratiques se font jour dans d'autres CHS, nous le signaler au plus vite !

Centre administratif de Bourges

Nos représentants nous ont signalé l'avis défavorable de la commission communale pour la sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public (ouf!) à l'accès du public dans cet établissement.

Problèmes de stockage dans les circulations, d'enclouement et de désenfumage des escaliers, d'isolement des locaux à risques particuliers, mise aux normes de la chaufferie figurent parmi les principales remarques ayant motivé cet avis et l'interpellation des directions pour mise en conformité du bâtiment.

Nos représentants interviennent sur place et nous avons saisi la DPMA pour une solution rapide.

Haute Corse : la tension monte

Suite à l'attentat de la résidence d'un agent des Finances, le CHS a demandé le classement de l'ensemble des postes en postes à risques : refus de la DPMA qui considère non opérante et non conforme aux textes cette demande.

Au delà, se pose la nécessité d'une meilleure protection des agents des Finances (comme cela est prévu dans la note DPMA du 4/6/99) et une vision moins restrictive du lien de causalité existant entre l'attentat et la qualité d'agent des Finances de la victime.

Diverses démarches ont été entreprise par la CGT sur place et auprès des différents interlocuteurs.

Dossier à suivre donc..



