



STOP AU SATISFECIT ET AU DÉNI LA CFDT FINANCES SOUTIENT LA PAROLE DES AGENTES VICTIMES DE VIOLENCES

Le 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Bercy communiquera comme chaque année, en mettant en avant une vision par trop idéalisée des avancées en matière de prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

Pour rétablir une vision plus lucide de la situation, la CFDT Finances préfère relater des faits dans leur réalité peu reluisante, tels qu'ils ont été recueillis auprès de 2 victimes, dans 2 directions différentes du Ministère.

A LA DOUANE, ABANDONNÉE PAR SON ADMINISTRATION, CHLOÉ QUITTE LE MINISTÈRE

Voilà maintenant **9 ans qu'une de nos collègues se bat**, avec grand courage, pour faire reconnaître le harcèlement sexuel et moral qu'elle a subi à la Direction générale.

Son administration ne lui a rien épargné et continue à l'enfoncer : refus de prise en charge de la protection fonctionnelle (le Conseil d'Etat ayant pourtant condamné l'administration qui ne répond plus depuis Mai 2022), mise au placard (dans un bureau proche de son agresseur sans mission ni même une chaise) stigmatisation... Elle a dû finalement se résoudre à rejoindre un autre ministère, mais sa carrière reste totalement bloquée par la Douane

Dans le même temps, **le coupable présumé a occupé des postes "prestigieux" et même reçu des médailles.**

La justice a pourtant tranché, et sans aucune ambiguïté, en faveur de notre collègue victime : **ce cadre dirigeant a été reconnu coupable de harcèlement moral par la Cour d'appel de Paris en février 2022** et a été condamné à 6 mois de prison assortis du sursis simple.

En outre, il a été condamné à indemniser la collègue à hauteur de 21 000€ pour le préjudice moral et le préjudice professionnel, à quoi s'ajoutent 10 000€ pour frais de justice, qu'il devra prendre à sa charge. Il s'entête pourtant à ne pas respecter ce jugement, ce serait à Chloé de payer des huissiers à ses frais pour recouvrer son argent : comme si 40 000€ de procédures et 9 ans de sa vie ne suffisaient pas !!

Mais quel chemin de croix pendant ces 9 années et rien n'est encore réglé !

Au lieu de prendre des mesures conservatoires, d'enquêter sérieusement et de lui accorder la protection fonctionnelle, la Douane a préféré abandonner cette agente et faire subir les mêmes préjudices à d'autres femmes.



A LA DGFIP, JEANNE EST DÉPLACÉE CONTRE SON GRÉ

Dans ce cas, une plainte est déposée début 2020 pour harcèlement moral et sexuel. La protection fonctionnelle est refusée, l'administration ne répond même pas au recours gracieux. Il faudra encore une fois attendre que l'agresseur soit condamné en première instance par la justice pour que l'administration daigne proposer une assistance juridique à la victime. Elle a heureusement été bien entourée par ses proches, des associations et organisations syndicales locales.

Cette dernière a été déplacée de son service où elle exerçait depuis près de 15 ans, contre sa volonté, dans un autre service où de nombreuses rumeurs courent déjà sur elle, du type : « Attention elle envoie les hommes au tribunal ! »...

Son collègue a pourtant été condamné à 6 mois de sursis pour harcèlement sexuel et exercice de pressions graves sur la victime. Il écope également d'une amende et d'une obligation de formation. Il a fait appel de ce jugement.

Côté administration, ce n'est que 7 mois après le jugement qu'il sera suspendu, 4 mois avant de partir en retraite !!

Et pour la victime, même pas l'ombre d'une excuse ne lui est présentée et elle reste affectée dans un endroit qu'elle ne souhaitait pas. Elle cherche d'ailleurs des pistes de détachement dans d'autres Ministères...

L'ADMINISTRATION DOIT RESPECTER SES OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION

Ces cas ne sont malheureusement pas isolés et nous démontrent à toutes et tous qu'il est plus que temps d'agir pour que ces situations ne se représentent pas et que les victimes puissent enfin être entendues et traitées comme il se doit.

L'administration doit sanctionner les comportements de harcèlement et prendre toutes les mesures de protection des victimes de tels agissements, sans attendre le positionnement du juge pénal.

Rappelons à cet effet que, lorsque le juge pénal a statué, ne s'impose à l'autorité disciplinaire que la réalité des faits (appréciation de l'exactitude ou l'inexactitude matérielle des faits et non qualification juridique des faits). En clair, si le juge pénal a relaxé une personne mise en cause pour du harcèlement sexuel, l'employeur public peut tout de même le sanctionner.

En effet, la relaxe ne signifie pas qu'il n'existe aucune preuve, mais que les preuves étaient insuffisantes. Or la preuve de certains faits peut être suffisante pour une sanction administrative.

De même, les situations de souffrance liées à ces agissements au sein de l'administration rendent impérieuse, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives qui sont à ce jour quasi inexistantes.

Comment s'étonner ensuite que les victimes se taisent, souffrent en silence ? C'est inacceptable...

La peur doit changer de camp : les agresseurs et harceleurs doivent savoir que leurs mauvaises actions ne resteront pas impunies.

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER :
SIGNALEMENT@FINANCES.CFDT.FR**



LE SYNDICALISME UTILE

