



**CHSCT de la Corrèze du 10 mai 2022**

**Cette liminaire prend la forme d'une lettre ouverte et d'un appel à mobilisation.**

Madame la présidente,

Depuis des décennies, Zoé est employée par la DGFIP. Ceux qui la côtoient professionnellement savent que son moral est fluctuant, qu'elle est parfois « ailleurs ». En juin 2020, elle a commencé, timidement à aborder son calvaire personnel et dire qu'elle subissait des violences physiques de la part de son époux. Son chef de service a été averti et a fait part de sa situation au service des ressources humaines. Zoé ne voit personne parmi les acteurs de prévention de notre administration. En Août 2020, après une énième séance de violence, elle arrive à quitter le domicile conjugal pour rejoindre le foyer des femmes battues de Brive. Durant cette période, elle se lie d'amitié avec un collègue, (que nous appellerons Marcel) qui continue de l'assister lorsqu'elle en a besoin. Malgré cette bienveillance, elle est à bout moralement et son médecin lui prescrit un arrêt de travail. Le foyer est aussi un lieu où la misère a droit de citer. Zoé a des revenus supérieurs à ceux de ses voisines d'infortune. La violence se rappelle à elle. Elle subit à nouveau des violences pour obtenir d'elle de l'argent ou des cigarettes. Au moment de reprendre son travail, elle est contactée par le médecin du travail pour un entretien téléphonique. Elle n'a pas vu de médecin de prévention depuis de longues années malgré ses faiblesses identifiables et connues de tous. On lui trouve une petite voix, on la déclare inapte et on lui demande de contacter son médecin pour obtenir une prolongation de son arrêt de travail. Elle appelle son collègue Marcel, en pleurs. Il sait ce qu'elle vit au foyer, il est intervenu plusieurs fois auprès de l'équipe pour essayer de calmer les tensions entre les résidentes. Il pense, comme beaucoup, que le travail peut être la bulle d'oxygène de Zoé, qu'elle sera, au moins

quelques heures durant, isolée de cette violence qui lui colle à la peau. C'est un militant et représentant CGT, il a cette étiquette mais c'est avant tout l'homme qui choisit d'agir au nom de ses valeurs qui sont aussi celles de notre syndicat. Il contacte le docteur de prévention en lui expliquant que Zoé risque plus en restant au foyer qu'en allant au travail chaque jour. Le docteur s'agace, arguant du fait que Marcel n'a pas à intervenir dans le dossier médical de sa collègue. Le médecin s'en plaint au chef du personnel, qui a son tour réprimande Marcel. Zoé, elle, supporte au quotidien l'enfermement dans sa chambre mais aussi l'enfer des repas en commun... Les craintes de Marcel sont malheureusement fondées : elle ne supporte plus et choisit de revenir chez elle, auprès de son bourreau. Parfois, on préfère choisir d'où viennent les coups. L'image est idyllique de l'extérieur, c'est un mari avenant et prévenant qui vient la chercher au travail, lui fait des bisous devant la porte du personnel, l'homme idéal en quelque sorte. La vie reprend, pour tout le monde. Si elle reste, c'est qu'elle n'est pas si mal avec lui, qu'elle a inventé pour ce faire plaindre, qu'elle doit exagérer, regardez-le, il est normal lui... Les manœuvres de manipulations et d'emprises font leur effet, elle est, ce qu'il veut qu'elle soit : isolée ! Mi-Décembre 2021, elle est au plus mal moralement, elle raconte qu'il doit lui mélanger les cachets de ses traitements. Marcel en parle immédiatement à son chef de service qui fait remonter à la direction. La solution est clairement énoncée par le médecin de prévention et relayée par la direction, il faudrait l'interner pour la protéger. Puis, il faut faire attention, vous savez, elle n'est pas très stable, n'écoutez pas tout ce qu'elle raconte. C'est donc cela la solution pour que personne ne soit importuné : enfermer la victime ! Personne ne s'occupe réellement d'elle, elle n'a pas de contact avec l'assistant social. Le 31 décembre 2021, Zoé arrive en pleurs au travail. Elle a des bleus. Ils sont visibles bien concrets ! Marcel prévient le chef du personnel qui lui donne l'autorisation de l'accompagner au commissariat. La direction prend enfin la mesure du problème et se tient informée auprès de Marcel de l'évolution de la situation. Zoé va voir le médecin légiste pour ses blessures physiques, celles bien plus graves, sur son psychisme, attendront. L'assistant social de Creuse, en remplacement de celui du département en congés, agit vite et dans l'urgence, lui trouve une chambre d'hôtel pour le week-end. Marcel est convoqué le 1 janvier à 8h30 au commissariat en qualité de témoin. Il raconte les faits, l'inaction

des uns et des autres. Le mari de Zoé est déjà en garde à vue, le juge la prolonge. Il sera libéré le 03 janvier avec l'interdiction d'approcher madame et le domicile conjugal. Marcel aide Zoé dans toutes ses démarches. Elle a besoin de tout redécouvrir, elle se gère financièrement mais le quotidien est difficile. Il lui a pris cela, en la martyrisant, son goût de vivre et le sens donné à la vie. Elle prévoit le changement de serrures de son domicile, l'assistant social commande les travaux, elle paie la facture, heureusement qu'elle pouvait assumer. L'assistant social doit venir mais l'appelle pour lui demander si ça ne dérange pas que leur entrevue soit déplacée vers le 20 janvier, car elle viendra avec le médecin de prévention. Zoé, qui s'excuse même d'exister, acquiesce. Peu importe, aujourd'hui, demain, jamais, elle est dans le brouillard. Elle attendra, sa vie se résume à cela, attendre que le calvaire se termine... Marcel n'en reste pas là, il contacte les associations de femmes battues. On lui explique les phénomènes d'emprise, les faux départs du domicile conjugal, les retours qui parfois se terminent tragiquement. Il connaît un peu, il a vu plein de reportages à la télévision. On parle beaucoup de féminicide aux actualités. Il prévient les collègues de l'accueil, les voisins, pour filtrer au cas où... Les assistants sociaux de la ville et de notre administration entrent en relation et viendront voir Zoé chez elle début Février. Pendant ce temps, Marcel organise avec les camarades de la CGT, un système social parallèle, lui, fait le plus pressant en l'accompagnant partout pour ses démarches, d'autres l'accompagne aux courses. Décision est prise avec elle de ranger la cour difficilement praticable et une partie de son logement. La encore, la solidarité intervient et nous y passons du temps, car nous savons que c'est important pour elle. Lors de la visite de l'assistant social, ce dernier trouvera à redire, arguant du fait que monsieur pourrait se plaindre. C'est donc si important ce que monsieur peut dire. Nous faisons fi de ses remarques et nous continuons en espérant, en vain, la mise en place d'une aide quotidienne pour Zoé. Marcel, passait la chercher chaque jour pour aller au travail. Petit à petit, elle reprend confiance et progresse : elle prend désormais le bus pour venir travailler et retrouver un peu d'autonomie : il n'y a pas de petite victoire. Ils sont nombreux ceux qui constatent un changement d'attitude de Zoé, un début de sourire éclaire son visage comme une revanche sur la vie. Le directeur, la direction prennent régulièrement de ses nouvelles. L'assistant social constitue un dossier de « reconnaissance de qualité de

travailleur handicapé » pour Zoé et la met en garde sur l'aide de Marcel qu'elle trouve sans doute trop présent, trop impliqué. Il s'en fiche, on le lui a assez dit à la direction. Il sait qu'il ne peut pas la laisser tomber, il espérait, nous espérions juste de l'aide de professionnels compétents.

Monsieur est jugé au tribunal correctionnel de Brive, le 03 mars dernier, il est condamné à 8 mois de prison avec un sursis probatoire de 2 ans, une obligation de soin et à indemniser Zoé. Il a en outre, l'interdiction de rentrer en contact avec elle et de se rendre au domicile, assorti de l'interdiction de percevoir une pension de réversion. Zoé est dotée d'un téléphone d'urgence par le procureur qui a pris en compte la gravité de la situation et sait qu'elle est sous menace permanente. Elle a entamé les démarches pour le divorce et bénéficie toujours de l'aide de ses camarades de la CGT dans la gestion de son quotidien. C'est enfin la reconnaissance du statut de victime pour Zoé, celui que beaucoup mettaient en doute. Pour nous, outre la satisfaction de la justice rendue, une confirmation.

Lors du dernier CHSCT du 29 mars 2022, nous sommes intervenus sur ce sujet, sans citer de nom, profitant de la présence du médecin de prévention et de l'assistant social. Nous ne souhaitons pas trouver des coupables, juste mettre en avant les carences, les méconnaissances, les jugements hâtifs, les commérages qui auraient pu avoir un épilogue encore plus dramatique. Vous avez suspendu la séance puis nous avons fait l'objet d'un rappel au règlement sur le motif qu'on ne doit pas évoquer de situation personnelle en CHSCT. Nous avons compris qu'il s'agissait juste de nous faire taire sur ce sujet, le CHSCT étant l'instance où l'on peut évoquer des situations personnelles (accident, fiches de signalement, etc.). On peut parler de tout au CHSCT mais pas des violences faites aux femmes et de l'inaction des acteurs de prévention. Le sujet est donc déclaré « interdit » par vos soins. En nous appuyant sur le règlement intérieur du Comité Technique Local, nous formulons lors de la réunion du 31/03/2022, le vœu qu'un CHSCT exceptionnel soit consacré au rôle des acteurs de prévention face aux violences dans le milieu professionnel et/ou familial. La secrétaire du CHSCT, convoque cette instance en édulcorant l'ordre du jour sous vos directives. Voyant, qu'une fois de plus, le sujet est volontairement mis sous silence, nous intervenons par mail, le

7 avril 2022, auprès de la secrétaire en vous mettant en copie pour demander que le sujet soit celui décidé en comité technique et non un sujet généraliste : aucune réaction. Dans le droit privé, on parle de délit d'entrave, il n'existe pas en droit public. Votre attitude, suffit à elle seule, à concrétiser votre volonté d'échapper à vos responsabilités et donne le sentiment que cette cause vous est au pire complètement indifférente et au mieux dérangeante. Ce qui vient de se passer dans ce département est très grave, madame la présidente, en refusant d'en tirer des enseignements, vous faites une fois de plus offense au statut de victime de Zoé mais surtout à la cause de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Lors du dernier CHSCT vous avez employé le mot de « tribunal » pour mettre en garde sur le fait de désigner des coupables, ce n'est pas notre volonté. Nous voulons juste que l'histoire de Zoé ne se reproduise pas, qu'il soit mis en place des fiches réflexes pour aborder ces situations, une sensibilisation, des formations, etc. Le tribunal, les responsabilités, nous pouvons les obtenir si vous refusez ce retour sur expérience, elles seront recherchées sur des fondements juridiques telles que votre responsabilité concernant la santé de vos agents, la non-assistance à personne en danger, la non-dénonciation de crime ou délit par des fonctionnaires entre autres. Articles L4121-1 du code du travail, 223-6 du code pénal, 40 du code de procédure pénale pour ne citer que ceux-là.

Cette sordide histoire, nous espérons que vous en tiendrez compte à titre personnel mais qu'en est il de la chaîne « administrative », des acteurs de prévention ? Ont-ils fait une analyse ? Vont-ils mettre en place des procédures, des réflexes. ? Seront-ils formés ? Cesseront-ils de dénigrer la parole des représentants du personnel ?

La note d'orientations ministérielles 2022, qui s'impose à la DGFIP comme à la DDFIP de Corrèze, elle, est très claire. Vous nous en avez fourni en base documentaire pour ce CHSCT, les dernières pages, les 7, 8 et 9 sur le rôle des acteurs de prévention. Curieusement, vous avez jugé les précédentes inutiles, nous en citons un passage que nous jugeons important contrairement à vous :

La circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes a renforcé les obligations des employeurs publics qui doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle rappelle que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences. Elle rappelle dans son annexe 2 toute la légitimité du CHSCT à investir ce champ et notamment à proposer des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et en étant tenu informé des cas de violence identifiés et des suites qui y sont données. Le dispositif de formation continuera d'être déployé au profit de plusieurs publics prioritaires, notamment les membres de CHSCT, les assistants et conseillers de prévention et les acteurs de préventions ministériels. Ces formations doivent permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et le traitement des différents types de situations de violences rencontrées ainsi qu'à l'écoute et à l'accompagnement des agents victimes. Le traitement des signalements constitue un impératif. À cette fin, plusieurs guides et outils ont été mis en place. Une fiche de signalement dématérialisée, destinée à l'assistant de prévention et au chef de service, est à disposition des agents. L'administration peut également être informée de la situation par le CHSCT, le médecin du travail, l'assistant de service social ou un représentant du personnel.

Lors du CTL du 31/03/2022, vous avez présenté aux représentants du personnel, une fiche ayant l'objet « la lutte contre les violences sexuelles, la prise en charge des victimes des violences sur le lieu de travail ou des violences conjugales ».

Vous ne pouvez donc pas continuer à refuser à notre instance le droit de se saisir de ce sujet à moins de vous retrancher derrière des motifs fallacieux.

Vous noterez, Madame la présidente que les fonctions énumérées dans notre récit, ont toutes été « masculinisées » pour éviter que l'anathème ne tombe sur un genre. Les faits sont réels, vous les connaissiez et les prénoms ont juste été changé pour accéder à votre souhait d'anonymiser la misère. Zoé existe, il y a de nombreuses Zoé sans doute autour de nous, elles n'auront pas toutes la chance d'avoir un Marcel dans leur environnement. Leur drame à ces victimes, c'est que bien souvent, elles demeurent anonymes y compris lorsqu'elles tombent sous les coups.

Nous n'acceptons plus votre stratégie d'évitement, nous mènerons ce combat à vos côtés, sans vous, contre vous, s'il le faut ! Les mots et les déclarations d'intention pour combattre ce fléau ne sont pas suffisants, nous attendons les garanties d'une action et prise en charge immédiate . Nous ne nous taisons pas !

L'humain, rien que l'humain !

L'humain avant tout !

Les représentants CGT Finances Publiques de la Corrèze.