



Quelles mesures pour améliorer la protection des agent-es dans la Fonction publique ?

La CGT Fonction publique a des propositions.

Le ministre de la Fonction Publique, Stanislas Guerini, a reçu ce lundi 13 novembre, les organisations syndicales de la Fonction publique des 3 versants sur la protection des agent-es.

Le ministre souhaite intégrer certaines nouvelles mesures dans un projet de loi Fonction publique. De plus, il propose de poursuivre le travail de diagnostic et de propositions dans une future négociation sur les conditions de travail.

Les 1ères propositions du ministre déjà évoquées dans la presse, sont de plusieurs ordres :

- L'extension de la protection fonctionnelle conservatoire pour les ayants droits ;
- La possibilité pour l'administration de déposer plainte à la place de l'agent-es ;
- La mise en place d'un baromètre pour mesurer les actes et données d'enquête ;
- Le développement de la formation ;
- La mise en place d'outils pour mieux qualifier les actes ;
- Le développement des dispositifs d'alerte et de surveillance ;
- 1 fond de 3 millions d'euros pour financer différents projets ;
- La mise à disposition d'experts pour aménager et doter les infrastructures pour optimiser la sécurité des lieux de travail.

Pour sa part, la CGT fonction publique a fait de nombreuses propositions.

En effet, de plus en plus d'agent-es peuvent être soumis.es à du stress, des traumatismes, être exposé.es à des agressions verbales ou physiques portant gravement atteinte à l'intégrité physique ou morale. Si des professions peuvent être identifiées à risque et plus exposées que d'autres, nous constatons que tous les secteurs dans la Santé, collectivités territoriales et services de l'Etat, peuvent être le théâtre d'évènements parfois graves et dramatiques. Plus quotidiennement, ils peuvent aussi être des lieux de souffrance et de mal être. De plus, les violences peuvent être exogènes mais aussi endogènes, du fait de la hiérarchie ou de collègues (harcèlement, insultes et brimades, violences sexistes et sexuelles..). De même et souvent dans un premier temps, et c'est l'angle mort de la vision ministérielle, **les risques socio-organisationnels, les politiques publiques régressives et le manque de moyens humains ou matériels, mettent en danger considérablement les collègues des différents secteurs.**

La CGT FP a donc proposé d'aborder le sujet de manière globale, de décliner les propositions dans 3 parties chronologiques (prévention et action sur les causes, mise en place de moyens de protection, accompagnement et suivi des victimes).

Ne pas isoler les évènements mais bien partir des causes est fondamental.

Il est important de permettre aux agent-es de se protéger et d'être accompagné correctement en tant que victime mais **éviter les agressions et toutes les mises en danger des professionnels doivent être l'objectif numéro 1.** Nous avons aussi rappelé que les employeurs avaient la responsabilité d'assurer la protection des agent-es, que ce n'était pas une option mais bien une obligation.

Propositions de la CGT FP :

1/ Prévention, agir sur les causes :

- Optimiser la sécurité des agent-es passe par l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et le sens des missions : effectif en personnel suffisant au regard des missions à accomplir, arrêt des lois régressives impactant les usager-es, arrêt des politiques du chiffre, doter les agent-es de moyens suffisants pour répondre aux besoins de la population, une meilleure reconnaissance des qualifications des agent-es et de l'utilité des services publics, stopper la dégradation du sens des politiques publiques.....
- Evaluer les risques professionnels (risques psycho-sociaux et socio-organisationnels) correctement, rétablir les prérogatives en matière de santé et de sécurité dans les instances de représentativité.
- Une fois recensés, tous les moyens doivent être mis en œuvre pour les supprimer ou les atténuer.
- Doter tous les services d'une médecine de prévention à même d'agir à tous moments.
- Multiplier les formations sur les droits et devoirs des agent-es, les informations sur la protection fonctionnelle, faciliter l'accessibilité aux mesures de prévention.
- Etendre l'anonymisation des procédures (contrôle, signalement..), l'anonymisation des personnels d'accueil et leurs écrits...
- Améliorer les infrastructures et les locaux, doter les agent-es d'équipements et de matériels adéquats et performants.

2/ Moyens de protection et d'alerte au moment des faits :

- Le développement des dispositifs de signalement ou de traçage ou de visionnage doit se faire en totale transparence avec les agent-es. Le consentement est essentiel.
- Des essais de mise en situation de crise doivent être fréquents avec tests des dispositifs mis en place.
- L'acquisition d'automatismes professionnels face aux risques doit être obtenu par le biais de la formation.
- La sécurité passive (caméra et autres dispositifs..) ne peut pas remplacer la sécurité dite active qui est assurée par la présence d'un nombre suffisant d'agent-es qui peuvent intervenir à tout moment, qui peuvent alerter ou identifier des situations à haut risque.
- Les dispositifs d'alerte doivent être reliés à des services qui peuvent intervenir très rapidement.

3/ Accompagnement et suivi des victimes :

- La protection fonctionnelle : un droit insuffisamment connu et peu appliqué.

Nous souhaitons un cadre réellement contraignant pour les employeurs pour un droit à la protection fonctionnel effectif : une information systématique des agent-es, un droit d'information et de retour sur les situations en instances représentatives, la reconnaissance de l'évènement subi à l'imputabilité du service (accident du travail, maladie professionnelle), ouverture d'une enquête administrative.

- Permettre à la médecine de prévention de convoquer systématiquement les agent-es victimes pour réaliser un bilan clinique complet, dépister un syndrome de stress post traumatique ou d'autres pathologies.
- Mettre en place de conventions avec les hôpitaux pour suivi psy ou autres si traumatismes avec un 1er débriefing proposé dans les 48 heures maxi ;
- Faciliter le dépôt de plainte et les papiers administratifs ;
- Prévoir des temps d'échanges collectifs compris dans le temps de travail après des événements violents et traumatiques ;
- Développer les cellules d'urgence médico-psychologique ;
- Permettre une mobilité facilitée pour l'agent-e qui souhaite changer de service ou de poste après les incidents.