



Syndicat National  
des Services Déconcentrés  
de la Culture

## Les violences au travail : la violence des silences

Récemment les violences sexistes et/ou sexuelles ont largement occupé l'espace médiatique et rendu visible une réalité souvent sordide. Les violences recouvrent des formes très différentes, avec des origines toutes aussi variées. Le travail est un espace où les violences s'expriment, rappelons tristement que 8 viols ou tentatives de viols se déroulent chaque jour sur les lieux du travail et que 22 % des salariés déclarent que dans le cadre de leur travail, ils sont confrontés systématiquement à un ou des comportements hostiles (d'après l'enquête Sumer 2010).

Les DRAC et les UDAP sont des espaces où les violences existent et le SNSD CGT Culture est amené de plus en plus à signaler des situations où les agents sont exposés non seulement physiquement, mais aussi verbalement ou psychologiquement. Les histoires de violences qui nous sont rapportées, même si elles sont toutes particulières, décrivent toutes un processus silencieux, discret, des comportements mineurs ou graves, répétés, sur de longues périodes et ô combien dévastateurs sur le plan physique et psychologique. Un autre élément nous alerte : la très grande solitude des victimes lorsqu'elles osent parler. Ce phénomène est d'autant plus renforcé par les réponses d'une administration qui individualise le problème (« ce sont ses difficultés familiales... »), puis par le collectif de travail qui souvent (mais pas toujours) se retourne contre la victime pour la blâmer. Cette mécanique ralentit alors considérablement la mise en place de solutions et de fait hypothèque la réparation des victimes.

### **Pourtant les moyens d'agir sont là !!**

Parce que la violence est une agression, de fait elle est considérée comme un délit. Ainsi la loi a-t-elle prévu un certain nombre de dispositifs. Et le ministère de la culture a également mis en place des démarches malheureusement souvent oubliées, volontairement ou non.

### **Les procédures au ministère de la culture :**

Au ministère une politique de lutte contre les violences existe. Par une note du 4 juin 2009, en complément de la circulaire de 2005 sur la prévention des risques psycho-sociaux, le ministère a précisé les différentes situations de souffrance ainsi que la conduite à tenir et les procédures à mettre en œuvre pour chacune d'entre elles.

Le signalement auprès de l'autorité compétente, réalisation d'une enquête et mesure de sauvegarde sont les trois grandes étapes.

**Le signalement** peut être effectué auprès du directeur de la structure où se sont passés les faits ou bien sous forme de **plainte** au commissariat. Elle peut aussi se concrétiser par une saisine du CHSCT avec le signalement Danger Grave et Imminent (**DGI**), de **droit de retrait, droit d'alerte** ou encore une saisine de **l'inspecteur santé et sécurité pour risque grave**. Toutes ces procédures sont prévues dans le cadre du Décret CHSCT. Bien sûr cette étape va dépendre de la formation et de la qualité d'accueil des personnes qui reçoivent le signalement, de la « force » de la victime et du soutien des syndicats, des collègues, de la hiérarchie. Dans tous les cas l'accompagnement et les témoignages sont fondamentaux car au-delà des preuves qu'ils apportent, ils sont le signe d'un collectif qui s'interpose et qui joue son rôle essentiel de régulateur.

**L'enquête**, seconde phase de la procédure, consiste à recueillir des faits précis auprès de chacune des parties. Le décret du CHSCT précise également qui peut mener l'enquête. La note rappelle que les faits relatés qu'ils soient avérés ou présumés concordants et graves peuvent justifier des mesures urgentes ou engager des responsabilités disciplinaires et pénales, des dispositions adaptées.

La note décrit **les mesures de sauvegarde** à prendre en cas de violence au travail. Le responsable prévenu d'une situation de violence au travail prend toutes les dispositions utiles et apporte à la victime l'assistance qui lui est nécessaire. Si les faits ont un caractère de gravité, le chef de service doit, après le signalement immédiat à sa direction :

- Faire porter par écrit et signer **tout témoignage** utile d'agents relevant de sa propre autorité ;
- S'assurer que, le cas échéant, une **déclaration d'accident de travail** est bien effectuée.

Lorsqu'un agent est victime d'une agression physique, de menaces, ou d'une agression verbale revêtant un caractère injurieux ou discriminatoire, **l'auteur de ces agissements inacceptables engage sa responsabilité au plan professionnel et personnel** (et donc disciplinaire) **et judiciaire** (au pénal, et au civil pour la réparation des dommages causés). Si l'auteur de l'agression violente est **un agent du ministère de la culture, la direction compétente décide de l'ouverture d'une procédure disciplinaire**, au vu du rapport qui lui est transmis par le responsable hiérarchique concerné.

Par ailleurs, l'agent victime peut demander **une protection fonctionnelle** selon les règles fixées par la loi n°83-634 du 13.07.1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle prévoit, notamment dans son article 11 : *« La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».*

Récemment le SNSD CGT Culture a fait le constat qu'il faut des agents qui refusent de subir ou qui perçoivent que ce qu'ils vivent n'est pas normal, il faut qu'un collectif de travail (collègues, organisations syndicales) agissant ensemble par voie de témoignage et en capacité d'être soutenant comprennent que ce que l'agent vit n'est pas normal, un CHSCT saisi réglementairement et en capacité de prendre des décisions, sont autant d'ingrédients fondamentaux pour réparer les victimes. Mais tout ne s'arrête pas là il faut aussi travailler au retour de l'agent sur son poste ainsi qu'à son suivi médical.

**Le SNSD CGT culture réaffirme qu'elle sera au côté des victimes et des collectifs de travail**

**en utilisant les outils humains, juridique et organisationnels pour répondre à ces situations inacceptables de violence au travail et ne restera jamais silencieuse sur ce sujet.**