



## DECLARATION LIMINAIRE DES DELEGATIONS CHSCT CGT ET FO

Nous avons été destinataire fin 2016, comme la Direction et le Président du Conseil de Surveillance du CH Lavour, d'une lettre cosignée par une douzaine de membres de l'équipe paramédicale du service des urgences. Le président de la CME a lui aussi été informé.

Cette lettre fait état d'un certain nombre de dysfonctionnements majeurs de la part d'un médecin cité nominativement dans ce courrier.

Les dysfonctionnements et les agissements du médecin concerné font régner un climat de tension extrême, parfois de terreur, génèrent des pressions quotidiennes sur fond de dérapages verbaux, de blagues salaces et sexistes.

Les nombreuses situations citées et décrites s'apparentent à des situations de harcèlement.

Pour rappel ces situations sont répréhensibles et la loi organise la protection des salariés ainsi que des agents publics.

La définition du harcèlement moral est assez claire.

Il se caractérise et se manifeste par des agissements répétés, par des remarques désobligeantes, dégradantes, par des intimidations, des invectives, des insultes, etc.

Est-il utile de préciser que les agissements décrits dans ce courrier ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail des agents concernés accompagnée d'un impact négatif sur leur dignité et sur leur santé physique ou mentale. Qui peut dire le contraire à la lecture de cette lettre édifiante et consternante ?

La direction du CH Lavour est chargée de la prévention, de la gestion, du règlement et de la fin immédiate de tels comportements.

Elle a une obligation de sécurité et de résultat en matière de protection des agents du CH Lavour.

Il lui appartient donc de tout mettre en œuvre pour que des mesures exemplaires soient prises et que cessent définitivement de tels agissements.

Les délégations CGT et FO au CHSCT rappelle que le CHSCT dispose d'un droit d'alerte qui lui permet de prévenir et surtout de demander à l'administration d'intervenir pour mettre fin à ces actes répétés. Nous exerçons solennellement ce droit ce jour à l'occasion de ce CHSCT en date du 7/02/17.

Les textes sont clairs et nombreux en matière de harcèlement, nous citerons juste :

- Loi 83634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en particulier l'article 6 quinquies qui indique: « *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.*  
*Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci dessus* ».
- L'arrêt de la Cour de Cassation N°1020935 du 19 janvier 2012 a indiqué que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures sanctionnant le harceleur pour faire cesser ces agissements. Ainsi, la responsabilité de l'employeur est engagée lors de chaque manquement à l'obligation de sécurité de résultat, y compris dans les cas de harcèlement moral et sexuel, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

- **Enfin la circulaire du 22 décembre 2016** relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en son chapitre 4 (page 5).

Elle souligne l'impératif d'être exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents (axe 4 de l'accord du 8 mars 2013).

Cette circulaire évoque le traitement du harcèlement et rappelle les responsabilités des Directions.

Elle précise : « *Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique. Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail* ».

Plus loin, page 6, cette même circulaire invite à lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique.

Elle explique que la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique : « *Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

**Si un seul agent du CH Lavour avait agi de la sorte à l'égard d'un médecin ou d'un autre agent du CH Lavour il aurait immédiatement fait l'objet d'une mesure disciplinaire et de sanctions disciplinaires probablement fortes.**

**Nous vous demandons officiellement:**

- D'agir vite
- D'informer l'ARS dans les plus brefs délais afin qu'en l'absence du Directeur du CH Lavour, un Directeur adjoint puisse prendre les mesures nécessaires et agir pour protéger les agents victimes.
- De faire suivre la lettre de l'équipe des urgences et toutes autres pièces visant à pointer les dysfonctionnements concernés au Directeur de la délégation territoriale de l'ARS à ALBI et ce dans les meilleurs délais également.
- D'informer officiellement les agents concernés de vos démarches et actions
- D'informer de la même manière et sur des bases identiques les syndicats qui siègent au CSHCT

Cet appel qui nous a été adressé par courrier de la part quasiment de la moitié de l'équipe ne doit pas rester lettre morte. Ce serait inadmissible, injuste, intolérable. Et inacceptable.

Le CHSCT, c'est sûr, ne l'acceptera pas.

Nous exerçons ce jour pleinement notre rôle de membres du CHSCT. C'est notre responsabilité que d'interpeller officiellement la direction du CH Lavour via cette instance.

Il s'agit pour nous d'être cohérents, de respecter nos engagements et les missions qui sont les nôtres au sein du CHSCT.

C'est l'inverse qu'on pourrait nous reprocher si nous ne faisons rien.

Nous citerons pour conclure Christophe DEJOURS, grand spécialiste de ces questions, professeur titulaire de la chaire de psychanalyse santé travail au CNAM, psychiatre, psychanalyste, directeur du laboratoire de psychologie du travail et de l'action :

*« Le harcèlement au travail n'est pas nouveau, il est aussi vieux que le travail. [...] C'est la solitude qui est l'élément déterminant dans l'aggravation des pathologies du harcèlement et non l'évolution des techniques du harcèlement lui-même »*

**La direction du CH Lavour ne doit pas laisser seuls et surtout sans réponse ces agents du CH Lavour, vos agents, nos collègues.**