



## Compte rendu de l'assemblée débat Du 29 juin 2019 à la maison des métallos

### **Fonction publique**

### **DÉNI, HARCÈLEMENT, MALTRAITANCE !**

### **Sortir de l'isolement**

### **Les victimes ont la parole**

*Nous étions une quarantaine par cette journée caniculaire, et les échanges ont été nombreux. Une trentaine de personnes se sont exprimées, et on peut souligner le respect et l'écoute qui ont présidé à cette journée, alors que beaucoup venaient avec un lourd fardeau à déposer. Les journalistes et avocat.e.s invité.e.s n'étaient pas au RV, et plusieurs s'en sont excusés. Un documentariste, a filmé la journée, dans le cadre du documentaire qu'il prépare sur le combat de Daniel et Denise K.*

### **Introduction – présentation des objectifs de la journée**

Pourquoi cette initiative ?

Nous savions depuis déjà hélas longtemps que la situation dans les fonctions publiques devenait catastrophique pour les fonctionnaires. Nous le savions au regard des nombreuses situations individuelles qui nous étaient parvenues de tous les secteurs.

C'est ce qui nous a incité à publier 3 articles sur notre site et sur notre blog de Médiapart.

Un article sur les suicides

Un article sur les procédures de reconnaissance : les CR ; les expertises

Et un article sur la maltraitance organisationnelle et managériale.

Suite à ces publications nous avons alors reçu des dizaines de témoignages et de sollicitations.

Que disent ces témoignages : certaines et certains se reconnaîtrons dans ces quelques citations.

- Je suis en CLD depuis 2016. En 2010 j'ai eu une dépression/burn out, en 2014 une dépression à nouveau . je met mon état de santé en directe relation avec la maltraitance professionnelle que j'ai subie depuis 2001. J'ai demandé à la DRH la déqualification de mes arrêts maladie, la saisine de la commission de réforme, la protection fonctionnelle, l'accès à mon dossier médical, mais je n'ai aucun retour sinon que la DRH m'indique la mise en œuvre de la procédure de radiation des cadres...

- Je vis actuellement tout ce que vous décrivez, mise à l'écart , dégradation de condition de travail et de santé, j'effectue un signalement à l'assistante de prévention et je reçois en retour une « note d'inquiétude » écrite par mon chef de service invoquant une fragilité personnelle, et qui demande une expertise psychiatrique sur ma personne..entre temps je suis placée en congé d'office entériné par le comité médical.. j'ai craqué et fait une deux tentatives de suicide.. j'essaie de faire valoir mes droits, ce sont des procédures froides et malhonnêtes qui détruisent petit à petit l'individu, malgré ce courage je ressens de la peur et de la honte, pour ce que je vis. Je suis épuisée de combattre.
- Je suis harcelé au travail depuis 2011, insulté, placardisé, sans promotion, déshonoré.. j'ai porté plusieurs plainte et saisi le TA, sans succès à chaque fois...
- Mais dans quel monde vivons nous ? mais qu'ai je fait pour mériter cela ? toute une vie de travail acharné pour me retrouver sans le sous. J'ai envie de jeter l'éponge, arrêter de me soigner et me terrer dans un trou de souris tellement j'ai honte de ce qui m'arrive, je ne supporte plus que mes enfants soient directement impactés, je ne supporte plus, je suis au bout du rouleau.
- Depuis plusieurs mois je me bats seule contre mon administration dont je fais partie depuis plus de 11 ans. En arrêt depuis juillet 2018 et après une reprise en janvier, découvrant une mise au placard inadmissible et tout a fait assumée par ma direction je suis de nouveau en arrêt. Je n'ai aucune réponse, il y a mensonge, déni, irrégularités, illégalité dans ma situation. J'ai effectué une demande d'imputabilité mais je n'ai aucune nouvelle. A demi traitement je ne sais plus vers qui me tourner malgré mes dizaines de mails, d'appels, de messages, lettres en AR...
- Agente des finances publiques, j'ai subi des faits de la part de ma hiérarchie qui ont débuté en août 2011 et qui ont eus de graves conséquences sur ma santé et sur mes conditions de travail . Malgré un rapport d'expertise qui a reconnu le lien de causalité entre mon travail et ma pathologie, la commission de réforme a rejeté ma demande sans motiver son avis et sans faire état du rapport d'expertise. J'ai saisi le TA mais le juge n'a relevé que l'absence du médecin de prévention qui m'a privé d'une garantie tout en précisant que cela n'aurait rien changé à la décision de l'administration, et sans faire état de l'expertise. Malgré tout il annule la décision, mais depuis refuse de me verser mon traitement en attente d'une nouvelle décision.. je suis au RSA depuis mars 2018...

En janvier dernier l'administration sollicite une nouvelle expertise médicale à 200km de chez moi (la première leur ayant été défavorable) pour une mise à la retraite d'office. Je sollicite le médecin de prévention qui refuse de me voir et qu'il ne me recevrait qu'avec l'accord de l'administration...

Si tout cela n'est pas de la maltraitance, alors qu'est-ce que c'est ????

Ce ne sont là que quelques exemples des témoignages et sollicitations reçues, mais ils montrent bien comment les administrations de la fonction publique organisent le déni et la maltraitance.

Comme nous l'indiquions dans nos communiqués, **ces pratiques délétères se déploient par :**

- Le refus systématique d'imputabilité au service des atteintes à la santé qui découlent de ces méthodes
- L'envoi devant des « experts » qui vont « expertiser le psychisme » pour dire que c'est le fonctionnaire qui a des problèmes psychiques, ou qui s'en crée lui même.
- Et si jamais un expert établit le lien de causalité, on ira en chercher un autre, et ainsi de suite jusqu'à ce que l'on trouve la « bonne expertise » celle qui dira qu'il n'y a pas de lien
- Le refus d'appliquer l'obligation légale des règles de protections des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions (en cas de menaces, injures, agressions)
- La baisse des revenus (perte de primes, diminution de salaire , ...)
- Le placement d'office en retraite, en disponibilité
- Etc etc...

Toutes ces méthodes, ces pratiques insidieuses, ces expertises manipulées, visent en fait à rendre légitime une organisation illégitime selon le code du travail car délétère pour la santé.

Ainsi, tant que la victime reste victime, « tout va bien »... C'est lorsque la victime revendique la reconnaissance du mal que le travail lui fait, que s'ajoute à l'occultation organisationnelle que produit le management, une organisation du déni présentée comme « système de défense » d'un employeur qui s'autoproclame par ailleurs exemplaire en matière de prévention des RPS .

C'est à partir de là, selon les enjeux posés et le degré d'isolement de la victime, que dérives et dérapages s'ajoutent au déni pour devenir une réelle maltraitance sociale et humaine.

**Alors que faire** face à cet accroissement considérable de situations dramatiques, du développement d'une souffrance jusqu'ici jamais vécue à un tel niveau dans la fonction publique .. et qui malheureusement , si personne ne réagit, risque de s'accroître encore avec l'annonce des transformations à venir sur les missions et le statut de la fonction publique ?

**Le premier objectif de cette assemblée, c'est donc de rendre visible**, ce qui aujourd'hui se vit dans l'ensemble des administrations mais reste souvent caché, ignoré, et souvent même dénié par les administrations, qui par ailleurs se vantent d'une prise en charge des RPS, avec ribambelle de Plans, d'accords sociaux, de groupe de travail etc.. , pour autant les victimes vivent bien leur situation dans la solitude et l'isolement.

**Ce déni de l'administration est, nous l'avons dit un déni organisé, construit pour justement cacher les conséquences des choix organisationnels, managériaux et de gestion du personnel.**

**Deuxième objectif : alerter**

Mettre en visibilité ces effets avec aussi une vocation d'alerte :

Alerter car l'ampleur de ces conséquences en termes de santé est catastrophique. Les suicides, les pathologies psychiques se comptent désormais par milliers dans la fonction publique. C'est aujourd'hui un vrai problème de santé publique.

**Sans compter que, compte tenu de la faible reconnaissance de ces suicides et maladies, les coûts qu'ils représentent sont supportés par la branche maladie de la sécurité sociale et**

**non par les dispositifs spécifiques ATMP de la fonction publique. C'est-à-dire que ce sont les cotisations de tous les salariés qui concourent à la réparation des conséquences de ces modes de management des administrations publiques.**

**Troisième objectif, dénoncer cette maltraitance administrative** qui consiste en plus de la maltraitance managériale et organisationnelle à imposer une double peine.

Non seulement les victimes sont confrontées aux conséquences des multiples réorganisations du travail, mutations imposées, surcharge de travail, perte de sens consécutive notamment aux changements de missions fondamentales du service public ; confrontées à un management qui ne s'occupe plus que de la gestion des performances financières, coupé du terrain, parfois arrogant, méprisant. etc

**Et lorsque les fonctionnaires, victimes de tout cela, sombre dans la souffrance et la maladie, ils se voient alors confrontés à d'autres maltraitements, celles des procédures administratives et de stratégies de l'administration qui visent alors d'une part à nier tout lien avec le travail et d'autre part à se débarrasser de ces victimes gênantes.**

**Le quatrième objectif, sans doute le plus essentiel,** sera de trouver ensemble les **moyens de s'opposer à tout cela....**

S'y opposer bien sûr dans le cadre de notre objet social associatif.

Car les enjeux que nous posons ici ne relèvent pas que de l'action de notre association ; d'où **la fonction d'alerte** que j'ai précédemment évoquée et qui ne **s'adresse pas seulement aux pouvoirs publics mais aussi à tous les acteurs sociaux** concernés, nous pensons particulièrement aux médecins du travail, aux services sociaux, aux experts en santé au travail : sociologues, ergonomes, psychologues du travail, chercheurs mais aussi et surtout aux syndicats.

Ces derniers ont un rôle essentiel

Les OS sont, comme les médecins du travail, des acteurs incontournables, ou tout du moins importants dans ces domaines. Leur rôle est souvent décisif, malheureusement, pour de multiples raisons, elles ne mesurent pas, ou sont dans l'incapacité de prendre la mesure de ces enjeux et surtout de les prendre vraiment en main.

**Par exemple, le communiqué commun de toutes les OS (fait rare dans la fonction publique) qu'elles viennent de publier ne fait pas du tout mention des conséquences en terme de santé que le projet de réforme du statut et des missions de la fonction publique aura.. et dont vous êtes ici pour de nombreux cas les premières victimes...**

Nous sommes aujourd'hui dans une situation telle en matière de maltraitements organisationnelle et de risques pour la santé psychique que le nombre de sollicitations que nous recevons dépasse désormais nos capacités à pouvoir répondre individuellement.

**Peut-on alors réfléchir à une prise en main collective, c'est-à-dire permettre une mise en relation entre vous, partager les expériences et profiter de ces expériences pour trouver des solutions communes.**

Rappelons que l'objet social de notre association est d'aider à obtenir la reconnaissance en ATMP des événements et des pathologies psychiques en lien avec le travail.

Et que notre travail principal consiste à établir ce lien.

Or, aujourd'hui, en plus d'une organisation qui a pour but de justement tout faire pour empêcher ces reconnaissances, on assiste au déploiement d'une multitude de dispositifs et

de stratégies administratives qui relèvent plus du harcèlement stratégique et dont l'entrave à la reconnaissance de ses effets sur la santé n'est qu'une des dimensions.

Le jonglage avec les dispositifs de congé maladie, congé longue durée, congé longue maladie, mise en disponibilité, expertises à répétitions jusqu'à trouver la bonne, celle qui exclura la reconnaissance, etc etc...

Il y a aussi les multiples entraves illégales du fonctionnement des commissions de réforme, le rôle des centres de gestion dans la FPT, le non-respect du secret médical avec les expertises, etc etc

Tous ces dispositifs, ces stratégies, ce harcèlement administratif ; notre association les découvre au fil des sollicitations, mais n'est pas spécialement outillée pour y faire face. Sauf à les dénoncer comme nous le faisons aujourd'hui.

Toutefois la levée de ces obstacles ne se fera pas seulement, selon nous, **à partir du « traitement » de situations individuelles. Mais aussi par l'action collective.**

Dénoncer le cas d'une personne confrontée à un obstacle ne sera pas de nature à faire bouger l'administration ; et même si c'est le cas pour cette personne, cela ne changera pas la nature des choses et la posture de l'administration pour les autres victimes placées dans la même situation. même lorsque nous « gagnons » juridiquement dans un endroit, cela ne fait en rien bouger la même administration dans les autres endroits.

Et c'est bien là une des difficultés, les succès juridiques si bien évidemment sont bénéfiques pour les personnes concernées, ne font pas jurisprudence car cette maltraitance ne se fonde **pas seulement sur des transgressions du droit, elle est avant tout organisationnelle, elle se fonde sur le déni.**

Ceci étant, bien évidemment, la nature de notre association est bien d'aider individuellement les personnes, donc de gagner le règlement de leur propre situation, c'est-à-dire essentiellement, car ce sont nos statuts, leur faire obtenir la reconnaissance ATMP. Mais notre petite association ne règlera jamais la situation de tous. C'est pourquoi il nous faut réfléchir aux moyens de « gagner pour tous » donc de forcer les pouvoirs publics à changer radicalement les choses et à sortir de cette organisation du déni.

## Le débat

Les histoires des uns et des autres se sont croisées, avec leurs spécificités, mais aussi de grandes similitudes... qui ont pu rassurer certains sur le fait que ce n'étaient pas eux ou elles qui dysfonctionnaient, mais bien le système, et quelques soient les Fonctions Publiques, d'État, hospitalière ou des collectivités locales.

Dans l'Éducation Nationale, des situations de harcèlement par des chefs d'établissement qui s'étalent sur des années (10 ans par exemple), en toute impunité, et l'accentuation de leur pouvoir dans les nouveaux dispositifs, l'absence de protection (la **protection fonctionnelle** est un droit de fonctionnaires difficilement mis en œuvre) lors de violences scolaires (l'administration parle de conflit et médiation, quand il y a violence) ...et l'obligation d'obéissance et de réserve sans cesse rappelées pour faire taire toute plainte.

Dans les hôpitaux : facturation à l'acte, réorganisations, fermetures lits... l'organisation de discriminations verticales et horizontales, avec leur lot de souffrances professionnelles, suicides...

Dans la Fonction Publique Territoriale, « L'État, c'est terrible, mais dans les collectivités territoriales, c'est le politique qui s'en mêle et c'est plus difficile encore. »

Le risque d'aggravation par la suppression des contre pouvoirs : DP, CE, CHSCT, dans le Privé, avec des répercussions dans le Public

Sur la maltraitance administrative, aux exemples que nous avons cités dans nos articles, on peut rajouter ceux qu'on a entendu ce 29 juin : les commissions de réforme qui se déclarent incompétentes du fait d'une action au pénal en cours, les refus des référés par les Tribunaux Administratifs même si le risque de suicide est avéré, les congés d'office pour maladie, les demandes d'internement ...

**Une multiplicité d'actions menées par les uns et les autres.**

**Utiliser le droit :**

**Inscription au registre santé et sécurité au travail, droit de retrait, solliciter le CHSCT, expertise demandée par le CHSCT, ADGI- Alerte de Danger Grave et Imminent**

**Tribunal Administratif** (plusieurs parmi nous)

**Plainte au pénal contre X** (plusieurs exemples parmi les participants)

**Interpeller l'inspection santé et sécurité**

L40 : obligation de tout fonctionnaire de **déclarer au procureur tout délit** constaté : discrimination, harcèlement moral etc...

**Demander l'imputabilité au service des chocs émotionnels**, stress post-traumatiques, dépressions et autres atteintes à la santé dus aux risques organisationnels et violences au travail. (C'est l'objet même de notre association)

**Solliciter la CEDH, cour européenne des droits de l'Homme.**

**Exemples d'actions menées par les participants :**

- Écrire aux politiques en période électorale :
- Écrire au gouvernement :
- Cafés citoyens
- Activité avec les organisations syndicales
- Contacts et actions avec d'autres des associations
- Réseau des lanceurs d'alerte
- Grèves de la faim ?? (Action « extrême » et « désespérée » qui nécessite beaucoup de précautions et de solidarité)

Toutes ces actions menées sont restées toutefois très ponctuelles et limitées. Elles ont souffert d'un manque « d'ampleur », de soutien et de suivi.

**Il faut réfléchir à comment les mener de façon plus coordonnées et durables.**

**Communiquer :**

- Médias :

Divers contacts avec les médias ont été évoqués BFM TV ,France 5, Journaux locaux, FR3

Le Monde, France Culture, réalisateur indépendant, Envoyé spécial F2...

Pour sa part, l'association a été très souvent sollicitée par plusieurs médias...

Là encore les contacts avec les médias restent très ponctuels et soumis aux « intérêts » d'audience des médias qui bien souvent ne recherchent que le « sensationnel » ou le « dramatique » ..

L'association est souvent contactée, non pas pour connaître notre analyse et notre point de vue sur ces questions, mais pour que nous « donnions » les coordonnées de victimes (ce que bien

évidemment nous refusons de faire sans leur accord préalable).

Les médias ont un rôle évidemment essentiels dans la mise en visibilité, ils sont aussi les premiers vecteurs de l'alerte que nous voulons faire ; **mais cela nécessite de pouvoir créer avec eux des liens qui ne sont pas des liens d'instrumentalisation** ; et de n'accorder notre confiance qu'à ceux dont on est sûr qu'ils ont « compris » le sens de notre action.

### **Les réseaux sociaux :**

Facebook, Twitter :

Cette forme de médiatisation est à développer, elle touche beaucoup de monde....

### **Utiliser les « évènements » :**

Divers exemples ont été cités qui ont permis de « faire savoir » lors d'évènements particulier :

- Inauguration de l'observatoire des suicides
- Conférence de Légeron sur le burn out,
- Anniversaire du Conseil National de la Résistance
- Rassemblement pour l'ouverture du procès de France Télécom
- Communiquer à l'international

### **Prendre soin de soi et entre nous**

Se battre avec l'humour et l'amour

**Ne pas noyer l'individu dans le collectif, comme ce qui se fait parfois dans les syndicats**

### **D'autres idées d'actions :**

- Au TA, le référé liberté ?
- Rebaptiser des lieux du nom de victimes
- Organiser des cérémonies, un monument aux morts, à installer devant des lieux identifiés : des mairies, y compris les petites, avant les élections, devant les conseils départementaux...
- Faire des interventions dans les entreprises
- Surfer sur le mouvement « pas de vague », qui reste trop sur de l'émotion, lancer un « Dénonce ton harceleur » sur les réseaux sociaux.
- Organiser une « commémoration » annuelle du suicide d'un collègue.

### **Actions à explorer, et à mener :**

- Profiter de l'occasion des rassemblements syndicaux au procès de France Télécom les 4 et 11 juillet pour prendre la parole ; montage d'un petit film sur cette journée
- Des contacts avec journalistes - Créer des « réseaux » transverses qui rassemblent des victimes de chaque « secteur » de la fonction publique. Exemples : hôpitaux, éducation nationale, territoriale, finances, justice, etc.... Ou par territoire. À voir en fonction des opportunités
- Désigner un animateur de chaque réseau qui se met en contact avec les autres intéressés par l'action à mener.
- Organiser le recensement des sources pour comprendre, sur des blogs, des sites, des bouquins.
- Écrire un livre sur cette problématique à partir d'histoires individuelles
- Démultiplier la communication par Twitter, Facebook Rechercher des financements

**En conclusion :**

**Cette première rencontre nationale des fonctionnaires de toutes les fonctions publiques, victimes de maltraitances au travail, a dégagé une force de témoignage et une envie d'agir, maintenant et dans la durée.**

**Un prochain RV est à organiser pour septembre ou octobre, mais, dès à présent, les uns et les autres peuvent se mettre en contact et imaginer et mettre en place d'autres actions.**