



Être agressé ou harcelé par ses collègues, c'est tout à fait normal ???

La Ville de Paris protège-t-elle ses agents ou bien, la Maire, la SG et la DRH se contentent-elles d'invocations : ESPRI es-tu là ?

À la Ville de Paris, ce ne sont pas les dispositifs qui manquent.

Dernier en date, le **Dispositif subsidiaire de signalement des violences** qui doit permettre de saisir directement la DRH via la Cellule de recueillement de signalement, lorsqu'on ne souhaite pas saisir sa direction ou si l'on n'a pas eu de réponse de sa direction suite à un signalement effectué.

À la Ville de Paris, donc, on ne se détourne pas du problème... Mais on admet à demi-mot que les procédures internes aux directions sont dysfonctionnelles.

Et on déplore bien souvent une hiérarchie qui n'applique pas de mesures conservatoires nécessaires pour protéger les victimes !

Pourquoi ? Peur de faire des vagues, manque de temps, manque de moyens ? Impossibilité de remplacer un agent fauteur de trouble ? Lâcheté ? Manque d'impartialité ? Manque de formation aussi peut-être ?

Résultat : dans bien des situations, les victimes livrées à elles-mêmes, non protégées, souvent même accablées, tombent finalement malades et se retrouvent placées en congé maladie.

L'arrêt maladie souvent vécu comme une mise à l'écart et une crevasse dans la carrière, est un aveu d'impuissance de la Ville et d'impunité des harceleurs !!!

Vient alors l'heure du retour au travail...

Double peine lors de la reprise d'activité.

Comme rien n'a changé, la victime est censée retourner travailler dans le cadre de son agression, exposée aux mêmes facteurs de risques, dans le même environnement délétère qui l'a menée à la maladie

Risques parfois même aggravés par les manœuvres de l'agresseur en son absence.

Une situation inacceptable dans une collectivité telle que la Ville de Paris

La **CFTC** peut comprendre que les situations soient difficiles à résoudre.

Mais aux yeux de la CFTC, même si la hiérarchie n'a pas toujours un devoir de résultat, elle a un devoir d'action !

Nous avons trop souvent le sentiment d'outils « cache-misère » qui affichent une volonté ; mais d'un total manque de cohérence dans leur application.



Le Dispositif subsidiaire de signalement des violences

Ce nouveau dispositif de la DRH mis en œuvre fin 2024 complète les dispositifs de signalement des directions. Il permet de signaler des violences par :

- un agent victime d'une violence de la part d'un autre agent ;
- un agent témoin d'une violence d'un agent sur un autre agent ; ou sur un usager.

De quelles violences s'agit-il ?

Menaces ; actes d'intimidation ; violence physique ; violence verbale ; discrimination ; harcèlement moral ; agissements sexuels et sexistes, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol.

En pratique, comment effectuer un signalement ?

Lorsque l'agent ne souhaite pas saisir directement sa direction ; ou si l'agent n'a pas eu de réponse auprès de sa direction suite au signalement effectué, il/elle effectue son signalement auprès de la **Cellule de recueillement de signalement** via le formulaire en ligne à l'adresse suivante :

<https://sollicitations.paris.fr/ticketing/isp/site/Portal.jsp?page=ticket&view=create&form=18>

Là aussi, si on ne saurait douter de l'intention louable de l'outil, que cette URL est compliquée !!!

- La **CFTC** demande une URL raccourcie plus aisée (sollicitations.paris.fr/violences) ainsi qu'un lien direct depuis l'Intraparis et le compte agent (Faire une demande » Signaler une violence)

Pas d'invocation ...

Cette démarche est-elle une nouvelle couche au « mille-feuille » de la prévention venant s'ajouter notamment à un dispositif ESPRI, au processus de traitement flou et aux retours d'expérience iniques !

« La direction informe votre chef de votre signalement, il vous le reproche et vous renvoie dos à dos avec votre harceleur, ce dernier mis au courant allume des contre-feux, vous collant une réputation de balance... ».

À l'écoute de ces témoignages alarmants, la **CFTC** demande :

- Un protocole de suivi avec des délais précis, et de préconisations pour l'encadrement ;
- Un audit sur le traitement des fiches ESPRI dans toutes les directions ;
- Une information des victimes des suites de leur signalement.

... mais un véritable protocole de protection et de résilience !

La technique de l'autruche trop souvent adoptée, n'aide ni les victimes à poursuivre sereinement leur carrière, ni les auteurs de violence à changer leurs comportements.

- Nous demandons à la Ville de former l'ensemble des encadrants à l'importance de ces enjeux ; et de sensibiliser les agents à ne pas prendre parti et participer au harcèlement...

La **CFTC** espère que ce nouveau dispositif subsidiaire de signalement des violences sera efficace notamment grâce au principe supposé d'impartialité de la Cellule.

- **Impartialité supposée car à la Ville « ça bouge » et on connaît toujours quelqu'un qui connaît quelqu'un, aussi la CFTC demande que la gestion des signalements ne puisse pas impliquer de tiers proches des agents mis en cause...**

Mesdames, Messieurs, la Ville est-elle garante de la santé physique et mentale de ses agents ?

La CFTC à vos côtés

Pour vous défendre et vous informer

