



Déclaration liminaire Formation Spécialisée du 2 avril 2026

Monsieur le Président

Nous commencerons cette liminaire par vous rappeler qu' « *Aucun·e salarié·e ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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* ».

Le harcèlement moral est défini en des termes identiques dans le Code du travail et dans le Code général de la Fonction Publique.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 21 janvier 2025, a même confirmé la notion de harcèlement institutionnel qu'elle définit comme « des agissements structurant le travail d'une collectivité et portant atteinte aux conditions de travail ».

Les Organisations Syndicales vous ont déjà interrogé sur les agissements d'un cadre de la DDFIP et d'autres faits de même nature. Interrogations que vous n'avez cessé de minimiser et qui n'ont jamais été réellement prises en considération.

L'article L4121-1 du Code du travail applicable à la Fonction Publique, prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'article L4121-3 de ce même code, précise que l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. A la suite de quoi, il met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et sécurité des travailleurs.

Alors dans le contexte décrit, que devons-nous penser des méthodes qu'utilise notre direction pour détourner le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels établi par les collègues du Service de Gestion Comptable du PUY EN VELAY.

- Quand nous sont rapportés des propos tels qu'il faudrait baisser la cotation d'un risque au motif qu'il pourrait être remis en cause par les Organisations Syndicales.
- Quand l'assistant de prévention est envoyé par la direction, non pas pour débloquer la situation, mais plus pour contourner la responsabilité des cadres de la direction.
- Quand l'ensemble des agents du service ne sont pas contactés par l'assistant de prévention, mais en priorité ceux qui iront dans le sens de la direction.

Nous ne remettons pas en cause le travail de l'assistant de prévention mais davantage les directives qui auraient pu lui être données.

A la lecture du document, il est clair que le problème n'est pas à l'intérieur du service mais plus dans l'organisation des rapports entre le service SPL et le SGC.

Mais là, une fois encore, la direction préfère sous entendre que le problème est interne au service, plutôt que de remettre en cause les méthodes de management de ses cadres.

Nous vous demandons expressément de prendre les mesures nécessaires à l'amélioration des conditions de travail de ces agents et rappelons que votre responsabilité pénale peut être engagée si vous persistez à détourner le regard et à éluder les causes réelles.