

Déclaration CGT FP
GT EGA PRO- lutte contre les VSST et VIF

9 janvier 2026

Mesdames et Messieurs,

Il est de coutume de procéder à des souhaits pour la nouvelle année. **Pour la CGT, il est urgent de passer des souhaits aux actes.** Nous exigeons que pour cette nouvelle année, la Fonction publique soit renforcée, que l'égalité, la sécurité, la prévention et l'accompagnement des femmes au travail, en particulier, ne soient pas des voeux pieux mais bien des actes concrets.

Pour cela, les promesses d'un nouvel accord égalité professionnelle dans la Fonction publique en 2026 abordant des thématiques, qui pour l'heure n'avait été qu'effleurées, doit être un signe fort. Il doit être ambitieux, progressistes et se doter de moyens budgétaires à la hauteur des enjeux que nous abordons.

Pour autant, les négociations que nous avons entamé avec ce premier groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles et le traitement des conséquences des VIF au travail est loin de répondre à nos exigences. S'il est nécessaire d'entendre des expert.es sur le sujet pour contextualiser et appuyer la nécessité de prendre des mesures progressistes, ces échanges ne peuvent prendre le pas sur les négociations et les réponses que nous attendons, et à travers nous, les agent.es des 3 versants de la FP.

Nous croyons que le temps de la négociation n'est pas défini par une succession de tour de paroles mais par des échanges, questions et réponses directes, sans attendre un document qui parviendra par mail afin de découvrir des arbitrages.

Nous avons donc pris connaissance de la fiche avec vos propositions, nous le disons clairement et sans détour, elles sont en dessous de ce que nous attendions et ne reflètent pas l'entièreté des débats que nous avons eu jusqu'à présent. Elles apparaissent comme non détaillées et donnent l'apparence d'effet d'annonce.

Nous constatons que certains thèmes ont disparu : il n'est plus question des sanctions et de contrôle sur l'action de l'employeur. Le thème des VIF est effleuré. Il est parfois question de VIF, parfois de violence domestique. Il serait nécessaire de s'accorder sur la sémantique.

La CGT a porté une contribution détaillée à votre connaissance et interviendra aujourd'hui pour porter chacune de ses propositions, à la fois par cette déclaration et dans le débat, sous forme d'amendements. Nous attendons encore une fois des réponses concrètes. Il ne sera pas question pour nous de passer à un autre sujet tant que ceux-ci ne seront pas épuisés.

Tout d'abord, nous regrettons que l'ambition de la mise en place d'un plan national de prévention, de traitement et de lutte des situations de violences sexuelles dans

toute la Fonction publique, approuvé par les instances nationales puis décliné et négocié au sein de chaque versant au sein des Conseils supérieurs ne soit pas repris malgré les nombreuses interventions. Il est pour nous un préalable nécessaire à l'engagement de toutes les administrations, établissements et collectivités dans ces sujets.

Vous accentuez la nécessité de communiquer, d'informer et de former sur les VSST et les VIF.

La CGT, quant à elle, exige que la formation ne soit pas réservée ou facilitée à une partie des personnels notamment aux actrices.eurs de prévention, bien que cela est primordiale. Nous exigeons que la formation soit un obligatoire, avec la création d'un droit opposable pour tous les personnels, encadrant.es ou non, les représentant.es du personnel ainsi que les employeurs. Formation obligatoire pour les personnels des services d'accueils des victimes (police, gendarmerie, hôpitaux, services sociaux...) médico-sociaux (médecin du travail, infirmière, psychologue...) et RH.

Nous ne nous arrêtons pas là, il est nécessaire pour nous que des modules de formation sur le sujet de la lutte contre les VSST et les VIF soient délivrés dans les écoles et instituts de l'administrations.

Par la suite, nous exigeons que l'homogénéité du dispositif de signalement soit d'avantage détaillé non par pas par un guide de bonnes pratiques, mais par décret pour conforter son obligation, son organisation et sa composition. La CGT réclame la pluridisciplinarité de cette instance, par des professionnel.les formé.es et exige une nouvelle fois, l'application de l'accord de 2018, sur la nomination d'un.e référent.e harcèlement doté.e de moyens, qui devra en faire partie.

Ce dispositif n'agit pas en dehors de tout contrôle et de bilan. Elle devra rendre compte de son activité dans l'instance représentative du personnel ad'hoc et mettre en place une communication spécifique sur son action auprès des personnels.

Son fonctionnement doit permettre de détecter, d'accompagner l'employeurs et les représentant.es du personnel dans la procédure de l'enquête. Celle-ci doit se voir soit diligenté par l'instance ad'hoc, soit par une expertise extérieure. L'enquête administrative est trop souvent utilisée de manière opaque et dont les conclusions ne sont que peu voire pas lisibles.

Enfin, bien que nous n'ayons pas encore détaillé l'ensemble de nos propositions sur les premiers thèmes, il nous paraît nécessaire d'appuyer sur l'accompagnement et la protection des victimes de VSST ou de VIF.

Vos propositions ne prennent pas en compte les mesures de protections que la CGT, tout comme d'autres organisations syndicales, tout comme l'experte de notre dernière séance, ont demandé.

- L'application de la mise à pied conservatoire avec maintien de la rémunération, non pas comme une sanction mais comme une garantir la protection de la victime et le collectif de travail.
- L'agent.e victime ne doit pas être affecté sur un autre poste, sauf si elle le demande, interdiction des révocations, la mise en place d'un droit à la mobilité géographique et inter versants par dispositif de passerelles
- Obligation faite aux employeurs publics d'informer et d'attribuer aux victimes protection fonctionnelle et le droit de bénéficier de la prise en charge de l'ensemble des frais (avocat, médecin,) et de leur droit à la réparation (indemnisation). La notion de faute ne pas être retenue dans l'étude de ce droit car elle nie les mécanismes de dominations et d'emprises exercées sur les victimes en cas de violences.
- Accord d'ASA pour la victime afin de mener les démarches auprès de l'administration et à l'extérieur (médicales, justice...), dans le cadre des VIF : accord d'ASA jusqu'à 15 jours.
- La mise en place de dispositif d'action sociale comme des aides financières, des aides hébergements, au déménagement en cas de VIF
- La non-application de la journée de carence et la suppression des 10% en moins sur la rémunération en cas de CMO lié au VIF et au VSST

Enfin, il est temps que les employeurs soient pleinement engagés dans leurs obligations de santé et sécurité. Le contrôle et l'information de son action doivent être partagés en instance et auprès des personnels, à défaut, il n'est plus leur de la pédagogie mais de l'application de sanctions dont les indemnités serviront à des actions cohérentes en faveur de la lutte contre les VSST et VIF.

Vous l'aurez compris, pour la CGT, il n'est pas question de mesurette mais de prise d'acte fort pour enrayer de manière efficace les violences au sein du travail et la société.