

# Violences Conjugales au CD 78

## État des lieux et propositions

Document de travail élaboré par la CGT du CD 78  
Ouvert à débat et transmis le 22.09.2021

### Note de contexte :

Les violences conjugales punies par la loi sont les violences physiques, sexuelles, psychologiques, administratives, économiques et les cyberviolences.

Elles concernent majoritairement des femmes pour 88 % et 12 % des hommes.

En France, on dénombre 213 000 femmes victimes de violences conjugales en 2019.

Le département des Yvelines est le département d'Ile de France où l'on compte le plus de féminicides.

La période de confinement a aggravé les violences intrafamiliales (+ 40% de signalements au 1<sup>er</sup> confinement, + 60% au 2<sup>ème</sup>).

54 % des victimes de violences conjugales ont une activité professionnelle.

Tous les milieux sociaux sont concernés par ce fléau.

Statistiquement, des agents de la collectivité sont victimes ou témoins.

Le lieu de travail constitue l'une des rares échappatoires permettant à la victime de se dégager temporairement de l'emprise de son agresseur.

Le Conseil départemental a des compétences internes pour agir.

Les enjeux sont massifs pour les victimes, mais l'impact est également réel pour l'entourage (collègues de travail) et pour la collectivité.

Dans ce contexte, la collectivité a un rôle important à exercer pour agir contre ce fléau.

### Cadre juridique :

Il n'existe pas de loi consacrée à cette problématique portant obligation pour l'employeur d'intervenir dans ce champ.

MAIS, sur le lieu de travail l'employeur peut avoir une obligation à agir au titre du devoir de protection du personnel.

En effet, dans certains cas, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée s'il ne prend pas de mesures pour se conformer à son obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs.

C'est par exemple le cas si un agent se fait harceler ou menacer au téléphone pendant ses horaires de travail. Ou si le conjoint violent attend sa compagne à la sortie de son service, sans que l'employeur, informé, n'agisse pour assurer sa protection.

DE PLUS, ce domaine relève de la compétence d'intervention du CD 78 pour la population, donc par extension pour son personnel.

ENFIN, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté le 21.06.2019 la convention 190 "concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail".

Dans son article 1, la convention reconnaît que "*la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier*".

Par ailleurs, dans son article 10 elle indique que "*tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail*".

## Intérêt pour l'employeur à agir :

Les violences conjugales ont des impacts sur l'activité professionnelle :  
Retards, absences, fatigue, manque de concentration, moindre productivité, stress...

Les répercussions sur le travail sont potentiellement nombreuses, et cumulatives pour l'agent comme pour le collectif de travail.

Les personnes victimes peuvent être mises en difficulté, voire en danger, dans la sphère professionnelle. De plus, quand une femme quitte son domicile, il arrive fréquemment qu'elle quitte aussi son travail. Un tel départ impacte également la collectivité (nécessité de former un nouvel agent...).

- ➔ Au-delà de l'intérêt moral et citoyen, l'intérêt pour l'employeur est donc multiple, économique et en termes de missions rendues...

## Propositions CGT :

### Protection statutaire :

- **Une protection statutaire** : Aucune sanction pour retard, absence injustifiée ou mauvaise exécution de la prestation de travail... lorsque la cause génératrice est en lien avec une situation de violence conjugale.
- **Mettre en œuvre la protection fonctionnelle** lorsqu'une plainte est déposée sur des situations de harcèlement téléphonique au travail, de menace et/ou agression sur le lieu de travail, ou à la sortie du travail...
- **Accompagner et faciliter la déclaration et la reconnaissance en accident du travail** ou de trajet si la victime est agressée sur son lieu de travail ou sur son trajet dom/travail.

### Instaurer de nouveaux droits et outils :

- **Des modalités de travail flexibles** : Permettre d'adapter les horaires et le lieu de travail de manière souple. L'objectif est de faciliter l'engagement de démarches et consultations pour la victime sur son temps de travail, le temps domestique pouvant être bien peu mobilisable. Au besoin, cela pourrait faire l'objet d'autorisation d'absence exceptionnelle.
- **Proposer un casier fermant à clefs**, pour stocker ces documents personnels sur le lieu de travail (documents administratifs, procédure, plainte, recueil de témoignages, de pièces, certificat médical etc...)
- **Prévoir un accueil d'urgence des enfants non scolarisés** dans les structures petite enfance du lieu d'accueil de la victime.

### Faciliter la mobilité et l'accès au logement :

- **Faciliter la mobilité interne** lorsqu'elle est nécessaire
- **Faciliter et soutenir les projets de départ** (mutation, rupture conventionnelle, rupture ouvrant droit à ARE ...)
- **Ouvrir l'accès au logement** sur le contingent départemental
- **Elargir l'accès au FSL accès pour les agents et femmes victimes de violences conjugales**
- **Permettre une prise en charge en hôtel** en urgence par une enveloppe dédiée mobilisable sur avis de l'assistante sociale du personnel.
- Créer en partenariat avec les divers acteurs/décideurs **une banque du logement** sur un territoire élargi pour un accès facilité au logement social, y compris en changeant de département.
- **Faciliter l'accès aux aides financières** et permettre d'éventuelles avances sur salaire si besoin.

### Garantir la confidentialité :

- **Garantir la confidentialité** des données personnelles dans les différentes bases de données de la collectivité, et l'impossibilité d'accès au conjoint.

## Former, Informer :

- **Sensibiliser les agents et les managers**, encourager à libérer la parole, conduites à tenir pour l'entourage (ne pas juger, soutenir...), démarche à mener pour les victimes, détecter, prévenir...
- **Campagne de communication** auprès des agents par la DRH
- **Communiquer** sur les dispositifs et les coordonnées des acteurs
- **Développer l'affichage** sur le lieu de travail du numéro 3919 et des coordonnées des associations d'aide aux victimes.

## Engager une démarche partenariale :

- **Impulser une démarche partenariale large** pour la prise en charge des situations de violence conjugale à tout niveau : Commissariat, associations, collectivités territoriales...
- **Agir auprès des partenaires institutionnels** (ex : CAFY...) pour faciliter le traitement des dossiers sans accès des données au conjoint violent (*préserver les données qui permettraient de retrouver la conjointe...*).
- Agir auprès des partenaires pour la mise en œuvre de **conventions** permettant de porter plainte à l'hôpital dans tous les centres hospitaliers Yvelinois.
- **Investir activement l'instance de pilotage territoriale** prévue par la circulaire du 3.09.2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales.

## Créer un dispositif ad hoc :

- **Rédaction d'un protocole institutionnel** précisant le dispositif, les mesures possibles, le rôle et la place de chacun.
- **Désignation d'un référent clairement identifié** pour le personnel départemental garantissant la confidentialité des situations et la mise en œuvre des mesures de soutien et d'accompagnement. L'assistante sociale du personnel du CIG est l'interlocuteur adapté .

## Proposition méthodologique :

- Instauration d'un groupe de travail entre acteurs internes et externes pour mieux sérier les enjeux, les problématiques et les pistes d'améliorations possibles.
- Votes au CHS-CT et à l'Assemblée départementale.
- Inscription dans le plan de prévention.
- Intégration d'éléments dans le règlement intérieur.

## Les acteurs :

- Médecine du travail
- Assistante sociale du personnel
- Psychologue du travail
- Service prévention RH
- Associations spécialisées

*Ce document a été élaboré par un groupe de travail CGT du Conseil Départemental. Il est transmis à l'administration et aux interlocuteurs institutionnels le 22 septembre 2021 dans l'objectif d'ouvrir des échanges sur ce sujet afin de dégager des mesures concrètes permettant d'œuvrer collectivement à lutter contre ce fléau.*