

Accusation de harcèlement sexuel à Bercy : une enquête interne pointe les défaillances de la hiérarchie



Alexandra Pichard



Publié : 24/01/2023 à 09:55 - Mis à jour : 24/01/2023 à 10:24

Alors qu'une fonctionnaire s'est plainte à plusieurs reprises de son supérieur, l'administration du ministère a réagi tardivement et mollement.



MAEVA DESTOMBES / Hans Lucas via AFP

L'administration fiscale a-t-elle ignoré un cas de harcèlement dans ses équipes ? Voilà quatre ans maintenant qu'une fonctionnaire de Bercy dénonce un harcèlement sexuel et moral que son chef de brigade lui aurait fait subir. Alors que sa hiérarchie refuse de reconnaître - et d'indemniser - son préjudice, l'inspectrice vérificatrice des finances publiques a saisi la justice et adressé une requête au tribunal administratif de Paris. Le 8 novembre dernier, l'instance l'a jugée irrecevable car trop tardive. Début janvier, la quadragénaire a donc fait appel de cette décision. Selon les conclusions déposées par son avocate, « *les manquements de l'administration à ses obligations en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel sont manifestes* ». La plaignante, qui réclame 45.000 euros d'indemnités, s'appuie notamment sur une enquête administrative diligentée deux ans après les faits : elle avait conclu à un « *dysfonctionnement du système d'alerte et de signalement* » des cas de harcèlement au ministère de l'Économie.

mon chef de brigade m'avait mis une bonne notation », raconte-t-elle à L'Informé. Les commentaires sur son travail sont élogieux et son chef de brigade, Eric (1), majore même ses résultats. Tout bascule le 16 avril 2016, selon la quadragénaire. « Mon supérieur m'a assuré qu'il avait quelque chose d'urgent à me dire, qu'il fallait absolument qu'on se voie à l'extérieur », se souvient-elle. La proposition l'étonne : les agents n'ont pas pour habitude de rencontrer leur chef en dehors du travail. Vers midi, les deux se retrouvent autour d'un café près de la gare de l'Est. Eric lui aurait alors fait des « avances » : « Il m'a dit qu'il n'avait connu qu'une seule femme, qu'il voulait savoir comment c'était avec quelqu'un d'autre. Il m'a proposé clairement d'avoir un rapport sexuel, en disant qu'il pouvait m'apporter beaucoup. J'ai mis des gants pour lui dire non, gentiment ».

Lire aussi : [BPCE encore une fois condamné pour discrimination syndicale](#)

Malgré ce refus, la jeune femme raconte que son chef a continué, au cours des mois suivants, d'être « insistant » et de l'importuner. « Il me convoquait sans cesse dans son bureau, pour me parler non pas des dossiers mais de sa vie privée. Je l'écoutais, parfois plusieurs heures, et je n'arrivais plus à avancer dans mon travail », raconte l'inspectrice. Elle emploie ses soirées ou ses week-ends à rattraper ce retard. Selon elle, ces rendez-vous se tiennent systématiquement porte fermée - ce qui n'est pas la coutume au sein du service - et Éric en profite pour réitérer ses « déclarations d'amour ». Sarah lui adresse un SMS le 22 avril 2016 : « J'ai beaucoup de mal à me situer par rapport à toi. Je voudrais qu'on garde des relations chef/agent pour que je sois plus sereine... Si tu peux le comprendre, je te remercie ». Réponse d'Eric : « Je comprends. Passe juste à mon bureau, une dernière chose à te dire ».

La quadragénaire raconte qu'elle est de plus en plus angoissée au fil du temps : « J'essayais de ne pas le croiser. Je ne m'habillais plus comme avant, j'ai arrêté de mettre des robes, je ne me coiffais plus ». Interrogés dans l'enquête administrative, ses collègues confirment qu'ils ont vu Sarah « sombrer au fur et à mesure » et changer d'apparence. Ils témoignent que l'inspectrice, très appréciée dans le service, leur a parlé à l'époque de ce qu'elle vivait et qu'ils ont constaté les longs points porte close dans le bureau du chef. Quelques semaines plus tard, la situation prend une autre tournure, selon la plaignante : son supérieur aurait commencé à lui adresser de nombreux reproches. « Il me disait que je ne servais à rien dans cette brigade, que j'étais incompétente, que je ne rendais pas les dossiers quand il fallait », retrace-t-elle. Lors de son deuxième entretien d'évaluation, Eric lui met une mauvaise notation, ce qu'elle conteste. Lorsque la fonctionnaire rencontre un membre de la hiérarchie pour en discuter, elle lui confie « à demi-mot » ce qu'il se passe avec son chef et demande sa mutation dans une autre brigade de la DIRCOFI.

Protection fonctionnelle refusée

Selon elle, la pression d'Eric ne cesse pas pour autant. « Dans ma nouvelle brigade, mon bureau était encore plus proche du sien », dit-elle, avant d'ajouter qu'il continuait à la solliciter sur d'anciens dossiers. La fonctionnaire finit par lui écrire un mail sans équivoque, en mai 2017 : « Ton harcèlement sexuel devient aujourd'hui, moral et je te demande qu'il arrête. » L'intéressé ne répond pas. En février 2018, lors de son entretien annuel, son nouveau chef lui aurait laissé entendre, selon elle, qu'Eric était soutenu par l'administration. Sarah est arrêtée dans la foulée pour « état post-traumatique suite à une entrevue professionnelle, angoisse, insomnie, pleurs » et « souffrance psychologique au travail », dicit son médecin. « Je ne pouvais plus y retourner, pas même pour aller chercher ma voiture. J'avais peur d'y aller, c'était un endroit hostile pour moi », confie la jeune femme. Son état de santé sera reconnu comme imputable au service en 2019.

C'est cet entretien qui la décide à pousser la porte de la RH pour se confier sur la situation. Si sur le coup, l'inspectrice se sent écoutée, elle fait l'objet dans la foulée de deux contre-visites médicales pour vérifier

lorsqu'ils font l'objet d'attaques dans le cadre de leurs fonctions. « Elle lui a été refusée, explique son avocate, Me Agnès Cittadini, à L'Informé. *L'administration a semblé estimer que la situation avait trouvé une issue favorable, dans la mesure où elle a quitté la brigade.* » Et ce, même si la DGFIP a reconnu, dans son courrier de réponse, que les conditions de travail de l'inspectrice ont été « *sources de difficultés incontestables* ».

Lire aussi : [L'outil de Bercy pour traquer les faux avis en ligne bientôt opérationnel](#)

En effet, si l'enquête administrative menée en juillet 2018 relève qu'il n'y a « aucune preuve formelle d'un harcèlement sexuel ou moral », ses conclusions notent tout de même à un comportement « critiquable » et « fautif » d'Eric. Que ce soit lorsqu'il se place « de façon inappropriée dans une situation ambiguë vis-à-vis d'une collaboratrice » lors du café à gare de l'Est ou lorsqu'il « suscite ou cultive », lors des points répétés et parfois porte fermée dans son bureau, « une certaine ambiguïté sur la nature des relations qu'il entretient avec elle ». L'enquête l'estime aussi fautif de ne pas « avoir immédiatement informé sa hiérarchie » du mail où Sarah lui demande de cesser son « harcèlement » pour « couper court, s'il n'a rien à se reprocher, à des allégations graves ».

Sollicité par L'Informé, le fonctionnaire mis en cause ne nous a pas répondu. Selon nos informations, il a nié, devant les enquêteurs du ministère, tout fait de harcèlement et a assuré que Sarah voulait cacher des difficultés professionnelles en l'accusant. Selon lui, c'est elle qui l'aurait convié à un café pour lui demander de l'aider dans son travail. Elle aussi qui lui aurait demandé de fermer la porte lors des points pour ne pas que ses collègues l'apprennent. Questionnée, la DGFIP assure que le chef de brigade a été « recadré », mais n'a pas écopé de sanction disciplinaire, l'enquête n'ayant « pas mis en lumière des faits de harcèlement sexuel ou moral mais plutôt des difficultés relationnelles ».

« Sentiment d'une forme d'acharnement »

Au-delà du comportement du chef de brigade, l'enquête épingle la « défaillance » de la hiérarchie intermédiaire. En se renvoyant la balle, celle-ci a montré une « incapacité » à gérer la situation et a laissé s'installer chez l'inspectrice « un réel sentiment de souffrance au travail ». Les enquêteurs regrettent aussi le « manque de mesure » des deux contre-visites médicales qui ont donné à Sarah « le sentiment d'une forme d'acharnement à son égard par sa hiérarchie ». Plus grave, la fonctionnaire a sollicité dès le début de l'année 2017 les organes dédiés au signalement - syndicats, médecine du travail, assistante sociale - « sans qu'aucun n'alerte la direction à ce sujet ». « Enfin, la demande de mutation, après deux ans dans une brigade de BTP, pour une brigade sœur, aurait dû alerter la hiérarchie sur les raisons de cette demande. Or elle est passée inaperçue », estiment les enquêteurs dans leurs conclusions.

L'inspectrice a d'ailleurs fini par demander une autre mutation, cette fois-ci pour quitter la DIRCOFI et rejoindre une brigade départementale parisienne. « [Sarah] a organisé sa protection elle-même », écrit son avocate dans les conclusions d'appel. Mais au prix de sa propre carrière. « Elle occupe désormais un poste moins intéressant et où elle pourra moins évoluer », affirme Me Agnès Cittadini. Ce parcours amenuise aussi, selon Sarah, ses chances pour obtenir le concours d'inspecteur principal. « Aller à la DIRCOFI pour redescendre ensuite dans une brigade départementale, c'est compliqué à justifier à l'oral », estime-t-elle. D'autant que son état de santé influe sur son travail : « J'ai beaucoup de mal à me concentrer et à rédiger, j'ai une sorte de blocage. » Le médecin de prévention lui a préconisé une décharge de 50 % sur ses objectifs.

Lire aussi : [Chez Eiffage, une jeune femme harcelée et licenciée à cause de sa grossesse](#)

vigueur, et donc irrecevable. « *La jurisprudence admet pourtant que lorsque la situation s'aggrave ou qu'on découvre le dommage dans toute son ampleur, une nouvelle demande peut être fondée* », explique Me Cittadini. L'avocate va aussi plaider devant la cour administrative d'appel que dans cette affaire, « *un faisceau d'indices concordants laisse présumer de l'existence d'un harcèlement sexuel* ».

La DGFIP, qui ne souhaite pas commenter les dossiers relevant de cas personnels ou des décisions de justice, rappelle en revanche à L'Informé que le ministère a agi pour lutter contre les violences sexuelles depuis 2018. Entre autres, un « *vaste dispositif de formation a été déployé en 2022 en faveur des chefs de service, des agents des services RH, des assistants de prévention, des représentants du personnel et de l'ensemble des agents* ». Par ailleurs, un « *nouveau guide dédié à la déontologie* » est paru en novembre 2022 et « *contient des fiches vulgarisées, pédagogiques, spécifiquement dédiées à la discrimination, au harcèlement moral, au harcèlement moral et à la protection juridique* ». Une « *cellule d'écoute et de traitement des discriminations et des violences indépendante* » a aussi été créée par Bercy en novembre 2020.

(1) Les prénoms ont été modifiés

Finance - Conseil

Harcèlement

A LA UNE



L'histoire secrète du livre mort-né de Didier Migaud sur la Cour des comptes



En Californie, Ledger sous la menace d'une class action très coûteuse



Les Anges de la télé réalité : pourquoi Arthur réclame une fortune à Cyril Hanouna. Partie 2



Listeria chez Jay & Joy : l'enquête sanitaire révèle les graves négligences



Avisa Partners rachète la plateforme de formation cyber Appsec Academy



Un ancien de Tilder lance son cabinet de conseil en com'



Ce que l'Etat a récupéré du fabuleux butin de l'arnaque au carbone



Blackrock confie la direction de son activité de dette privée en France à un binôme



BPCE encore une fois condamné pour discrimination syndicale



The Good Lobby dope les Oubliés de la République



Kea & Partners boucle le rachat de Veltys



Le lobby de la Place de Paris bride sa branche de finance verte



Grandes manœuvres au capital d'Avisa Partners

[VOIR TOUT](#)

[Mentions légales](#)

[Charte du Titre](#)

[Politique de confidentialité](#)

[Gestion des cookies](#)

[Conditions générales](#)

[Qui sommes-nous ?](#)

[Contactez-nous](#)

