

FLASH TECHNIQUE

ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES



Vous êtes sollicités par un agent qui pense en être victime : quelle conduite tenir ?

Les relations du travail entre un agent et ses collègues et particulièrement son supérieur hiérarchique doivent s'inscrire dans un environnement respectueux des individus. Ceux-ci doivent cependant se conformer aux instructions reçues qui doivent être cohérentes et non empreintes d'inimitié personnelle.

L'action de l'agent s'exerce ainsi dans le cadre d'une chaîne hiérarchique qui est à la fois responsable de la définition des objectifs à atteindre et de la façon d'y parvenir mais aussi de la qualité de l'environnement professionnel qui s'exerce dans des relations apaisées et surtout non conflictuelles.

Lorsque les comportements sortent de ce cadre, l'environnement professionnel devient anxiogène et perturbe la vie personnelle de l'agent-victime entraînant progressivement une dégradation des relations sociales avec ses collègues et dans sa vie personnelle, puis

une altération de la santé entraînant des prescriptions médicales, des arrêts de travail et parfois une impossibilité mentale de retourner au travail.

Dès l'apparition de signes ou de doutes, l'agent victime doit s'interroger et en discuter autour de lui avec ses proches, ses collègues, son représentant syndical, son médecin traitant, ...



En cas de suspicion de harcèlement ou de discrimination, que faut-il faire ?

► ACTION N° 1 : ÊTRE FACTUEL !

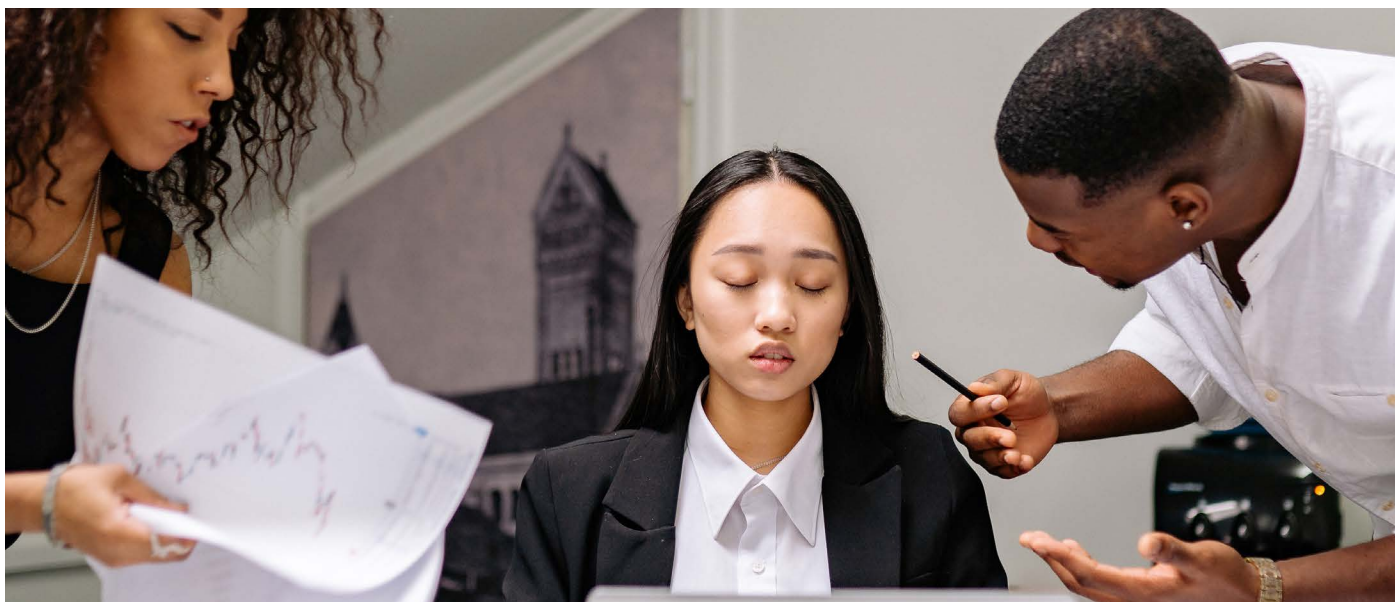
La question du harcèlement suppose de recueillir des éléments factuels en tenant chronologiquement un registre des événements datés, d'identifier des témoins éventuels, de garder en copie les mails, sms, messages téléphoniques qui, mis bout à bout, démontrent le harcèlement.

► ACTION N° 2 : INFORMER

L'agent-victime prend contact avec un responsable syndical, qui demande un RV avec la DRH et si possible en informe parallèlement le supérieur hiérarchique de l'agent mis en cause, pour faire cesser ses comportements immédiatement et par tous moyens.

L'arrangement amiable avec un harceleur n'a que peu de chances d'aboutir car le harcèlement relève d'un comportement dangereux pour la santé qu'il faut faire cesser pour la victime et pour les autres. De plus, l'article





6 quinquies de la Loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires protège les agents publics de tout acte de harcèlement dans l'exercice de leurs fonctions.

► ACTION N° 3 : UTILISER LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Ce dispositif prévu par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 est applicable depuis le 1^{er} mai 2020 oblige les autorités territoriales, après information du Comité Social compétent (actuellement Comité technique) à préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- adresse son signalement,
- fournit les faits ainsi que les informations ou documents, s'il en dispose, permettant d'étayer son signalement,
- fournit les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

La procédure d'orientation des agents-victimes vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien prévoit :

- la nature des dispositifs mis en œuvre pour leur prise en charge par les services et professionnels compétents,
- les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels.

La procédure d'orientation vers les autorités compétentes, permettant de prendre les mesures de protection appropriées et le traitement des faits signalés, précise :

- les modalités de transmission du signa-

lement à l'autorité compétente pour prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin des actes ou agissements en cause,

- la nature de ces mesures de protection,
- les modalités par lesquelles elle s'assure du traitement des faits signalés.

► ACTION N° 4 : DÉPOSER PLAINTE

Si l'autorité locale reste inactive, le responsable syndical, avec l'accord de l'agent-victime, informe la DRH, de l'intention de la victime de déposer une plainte auprès du Procureur de la République, en application du code pénal (article L 222-33-2-2 pour le harcèlement).

En parallèle, l'agent-victime demande à son employeur, par courrier adressé en recommandé ou contre récépissé, la protection fonctionnelle car la collectivité doit protéger les agents contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont ils pourraient être victimes sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée (art. 11 IV loi n°83-634 du 13 juil. 1983). Dès lors que les conditions légales sont réunies, la protection fonctionnelle présente un caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifié (CE 14 fév. 1975 n°87730).

Les honoraires de l'avocat que l'agent-victime désignera, seront pris en charge au titre de la protection fonctionnelle. L'avocat préparera la plainte circonstanciée destinée au Procureur de la République.

► ACTION N° 5 : FAIRE VALOIR LES DROITS DE LA VICTIME

Les agents victimes de harcèlement peuvent être placés en arrêt de maladie.

Lorsque l'arrêt de maladie est la conséquence d'un événement ponctuel, d'une intensité exceptionnelle, entraînant immédiatement un arrêt de travail prescrit par le médecin traitant doit être déclaré en accident du travail. Il appartiendra dès lors à la collectivité de se prononcer sur l'imputabilité au service après avis d'un médecin expert et sur proposition de la commission de réforme.

Lorsque l'arrêt de travail est la conséquence d'une pathologie qualifiée comme liée à son activité professionnelle, l'agent-victime devra demander à la collectivité de reconnaître l'imputabilité au service en fournissant les éléments médicaux (certificat médical). La collectivité se prononcera après consultation d'un médecin expert et avis de la commission de réforme (NB : pour les pathologies de type dépression, il est conseillé de se faire suivre par un psychiatre).

L'agent-victime doit prendre RV avec le médecin du travail qui pourra l'aider à faire valoir ses droits et évoquer cette situation avec l'autorité locale afin de trouver une solution pour favoriser sa reprise (aménagement ou changement de poste).

Enfin, il vous faut signaler la situation aux représentants du CHSCT qui pourront interpellé officiellement l'exécutif de la collectivité et demander l'inscription à l'ordre du jour du CHSCT de cette question et la réalisation d'une enquête interne.



CONTACT