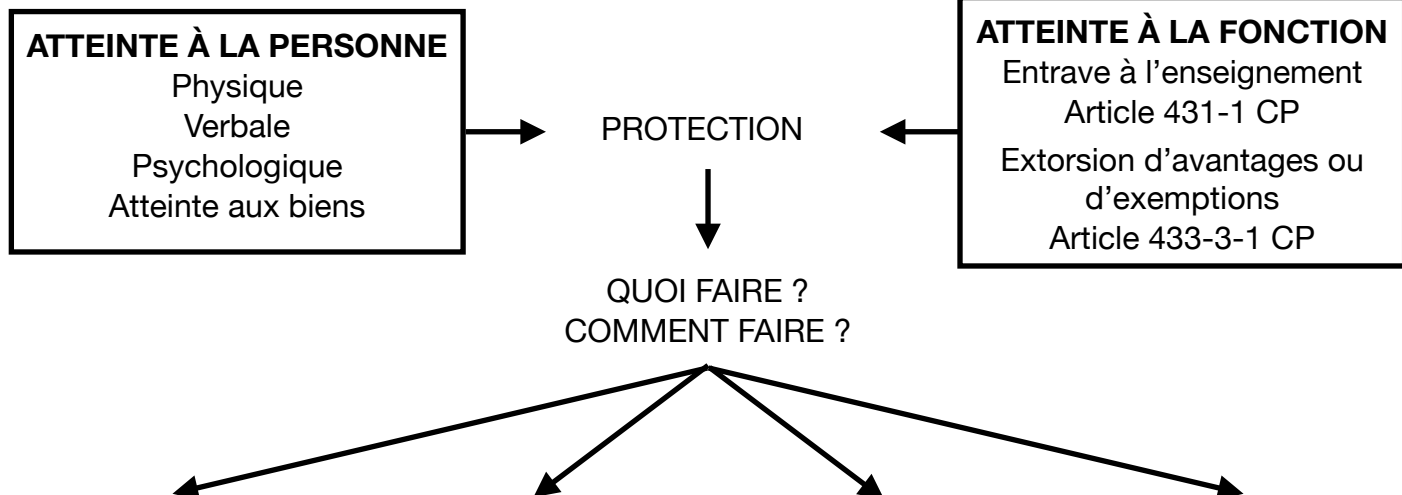


Protection des personnels



SIGNALEMENT ADMINISTRATIF	PROTECTION FONCTIONNELLE	SIGNALEMENT JUDICIAIRE	PROTECTION JURIDIQUE GMF du SNALC
Le CE Le RSST Le RDGI Le MDP Le DDD (discrimination) Décret 2020-256 Arrêté du 31/07/2023	Article 134-5 CGFP Circulaire interministérielle « protection des agents publics » du 02/11/2020 La demande : • en tant que victime • en tant que mis en cause L'octroi : • protéger (assistance juridique) • réparer Le refus (motivé) Les recours : • CMO • Recours gracieux et hiérarchique • Référé suspension et liberté	Main courante Plainte simple : • contre X • nominative Plainte au procureur Article 40 du CPP Constitution de partie civile Citation directe	Conditions : • Activité professionnelle • Sans faute ni infraction • Contrat prix avant • Garanties précises Garanties (mise en cause) • Infraction non intentionnelle • Harcèlement • Défense civile • Procédure disciplinaire Garanties (victime) • Violences volontaires • Atteintes aux biens • Harcèlement • Menaces • Diffamation, injures • Dénonciations • Recours en réparation

Chapitre I : Vous êtes victimes :

1. d'incivilités et/ou d'agressions,
2. de harcèlement moral,
3. de harcèlement sexuel et de violences sexistes,
4. de harcèlement entre collègues de travail,
5. d'une plainte,
6. D'une entorse à la fonction d'enseignement
7. D'un élève qui exige que je l'appelle avec un autre prénom
8. De pressions hiérarchiques
9. D'accusations d'attouchements infondés
10. D'avoir divulgué un « secret professionnel »
11. D'un accident lié à la prévention des risques professionnels

Chapitre II : Les moyens de défense :

1. La médecine de prévention,
2. La protection fonctionnelle,
3. Les missions de la cellule juridique du SNALC,
4. La protection juridique GMF,
5. La cellule MOBI-SNALC

Chapitre I - Vous êtes victime

1. D'incivilités et/ou d'agressions

L'agression verbale ou physique d'un personnel en exercice est un événement grave qui impose une réponse de l'institution, parfois au niveau judiciaire, et des mesures d'accompagnement de la victime. Votre direction peut vous indiquer la liste des dispositifs d'assistance et des personnes ressources.

Vous devez rédiger un rapport écrit détaillé et objectif, éventuellement accompagné de témoignages. Sans ce signalement, il n'y a pas d'atteinte, et donc pas de réponse.



Les faits de violence physique ou verbale d'un élève entraînent une procédure disciplinaire à l'initiative du chef d'établissement, qui doit en informer l'agent victime, et à laquelle sont associés les parents. Tout personnel de l'établissement peut demander la saisine du conseil de discipline (obligatoire pour les atteintes physiques) par le chef d'établissement, qui doit motiver par écrit son refus le cas échéant.

Selon la gravité des atteintes, les sanctions peuvent aller de l'avertissement à l'exclusion de la classe ou de l'établissement, avec ou sans sursis, temporaire ou définitive : cette dernière relève exclusivement du conseil de discipline.

Le dépôt de plainte ou la main courante sont des démarches officielles auprès de la police ou de la gendarmerie pour informer la justice d'une infraction pénale.

Notez que, selon l'article 40 du Code de procédure pénale, tout fonctionnaire doit signaler immédiatement au Parquet les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime (agression, insultes racistes...).

Une main courante dénonce et date les faits sans déclencher de poursuites. Les infractions seront tout de même transmises au procureur.

Une plainte déposée le plus rapidement possible permet de signaler un comportement illégal et d'éviter que d'autres ne soient victimes à leur tour ; c'est aussi le moyen d'être reconnu comme victime et de percevoir à ce titre une indemnisation éventuelle. C'est enfin l'acte qui déclenchera

une enquête en vue d'identifier les auteurs de l'infraction et de les faire condamner. Un membre de l'équipe doit accompagner l'agent victime en cas d'agression physique lors de la consultation médicale et du dépôt de plainte.

2. De harcèlement moral :

Le harcèlement est un ensemble d'agissements répétés (même s'il est arrivé qu'un seul acte, par sa gravité, suffise pour caractériser un harcèlement moral discriminatoire, voir plus bas) qui ont pour objet ou pour effet « *une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.* »



Le harcèlement discriminatoire est exercé en raison de critères de discrimination interdits par la loi : âge, apparence physique, religion, orientation sexuelle, handicap, patronyme, activités syndicales, opinions politiques, origine, expression linguistique...

L'agent victime doit fournir les indices présumant l'existence du harcèlement ; la charge de la preuve du contraire revient alors au défendeur. L'employeur a l'obligation d'accorder la protection fonctionnelle dans les situations avérées.

La loi protège l'ensemble des personnes qui ont subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement, mais aussi celles qui ont exercé un recours ou engagé une action pour faire cesser les agissements et celles qui ont témoigné. Elle organise également une protection contre toute mesure de rétorsion (recrutement, titularisation, évaluation, promotion, affectation...) en lien avec le harcèlement.

Un agent ne peut être sanctionné disciplinairement à la suite d'une dénonciation publique de faits constitutifs de harcèlement moral, même si cette dénonciation discrédite l'administration, sauf s'il manque à son devoir de réserve notamment en usant de descriptions ou de critiques manifestement abusives au regard de la réalité des faits.

En cas de situation d'urgence et d'atteinte grave et illégale, l'agent victime peut avoir recours à la procédure d'urgence du référé-liberté. Le juge a alors l'obligation de statuer dans les 48h, au lieu du délai de jugement d'un recours contentieux classique de 10 mois environ.

3. De harcèlement sexuel et de violences sexistes :

Le harcèlement sexiste est caractérisé par tout propos ou comportement fait à quelqu'un en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle.

Cette situation doit être

- répétitive et
- susceptible de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante ou
- susceptible de porter atteinte à la dignité de la personne.

Ces agissements doivent être signalés à votre hiérarchie par le biais d'un rapport circonstancié, voire à la police par le biais d'un dépôt de plainte, dans le but de sanctionner l'auteur des faits.

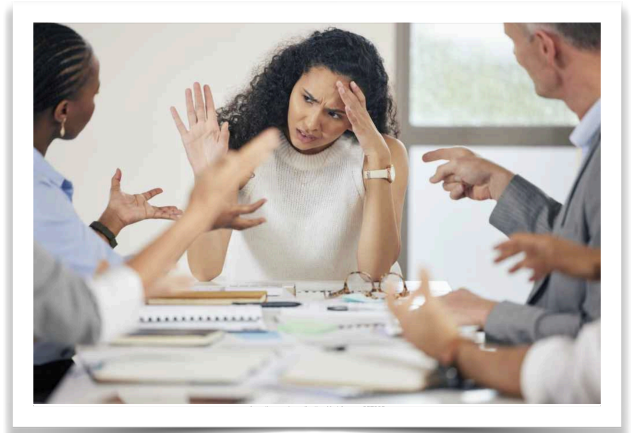
Voici une liste non exhaustive des violences sexuelles ou sexistes susceptibles d'être punies :

Sifflement sexiste	Aucune sanction formelle n'est prévue à ce sujet. Cela n'empêche pas le signalement à la hiérarchie et le dépôt de plainte à la police
Commentaires sur le physique ou la tenue vestimentaire	
Regards insistants	
Propos sexistes et questions indiscrettes	
Injures et menaces	6 mois d'emprisonnement et 22 500 € d'amende
Exhibition	1 an de emprisonnement et 15 000 € d'amende
Exposition à des images à caractère pornographique, avances sexuelles, gestes obscènes	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
Baisers forcés, frottements explicites, mains aux fesses et autres agressions sexuelles	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende
Viol	15 ans de réclusion criminelle

4. De harcèlement entre collègues de travail :

Par deux jugements, le juge administratif retient le délit de harcèlement moral alors que deux professeurs subissaient des propos et des comportements insultants de la part d'autres collègues durant plusieurs mois, et pour partie devant les élèves (TA Montreuil, n°1705840 et n° 1705843, 2018).

Les articles L133-1 à L133-3 du Code général de la fonction publique prévoient une protection absolue contre le harcèlement, quelle qu'en soit la forme. Il peut s'agir de faits de dénigrement, d'insultes voire de menaces, dans la mesure où ils présentent les caractères exigés par la loi : des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail et portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou compromettent l'avenir professionnel de la victime.



Face à ces pratiques, il faut agir sans tarder ! Afin de sortir de l'isolement, le SNALC vous accompagne pour :

- Collecter, établir et prouver les faits : vous pouvez le faire par tous moyens (sms, mails, certificats médicaux, attestations de témoins, enregistrements).
- Signaler les faits : vous pouvez l'effectuer sur le Registre de Santé et de Sécurité au Travail, mais aussi auprès du dispositif d'accompagnement dédié aux victimes dans votre académie, prévu depuis le décret n°2020-256 et l'arrêté du 31 juillet 2023. Le signalement déclenche un entretien personnalisé et confidentiel avec un conseiller de la cellule d'écoute. Vous pouvez aussi déposer une plainte en vue d'agir judiciairement contre votre agresseur.
- Vous protéger : n'hésitez pas à demander un rendez-vous auprès du médecin de prévention ainsi que la protection fonctionnelle via la plateforme Colibris.

5. D'une plainte :

Les métiers de service public exposent les agents dans leurs relations avec les usagers. Les réseaux sociaux mélangent réalité et fiction et traitent l'anodin comme grave – et inversement – et la judiciarisation des rapports a pris le pas sur le dialogue. C'est ainsi que des personnels se retrouvent visés par un dépôt de plainte ou des critiques virulentes.

Quel que soit le degré de gravité des faits reprochés, une plainte est ressentie comme une remise en cause de son professionnalisme et de son intégrité. Elle provoque a minima du stress et une déstabilisation pouvant aller jusqu'à des conduites suicidaires. Une grande vigilance s'impose pour répondre aux besoins de l'agent incriminé dont la détresse ne sera pas forcément perceptible.

Dès que la personne incriminée en est informée, un entretien dans un cadre rassurant et garantissant la discrétion est planifié par l'administration dont l'attitude doit rester bienveillante et rigoureuse. Elle informe l'agent des dispositifs d'accompagnement et de protection et s'assure qu'il ne reste pas isolé, y compris en prenant contact avec ses proches.

Au cours de cet entretien, l'agent doit être accompagné de préférence par un représentant syndical et un collègue de confiance. Le SNALC connaît parfaitement ces démarches et accompagne régulièrement les personnels en difficulté.

L'administration transmet un compte rendu de l'entretien au DRH, qui informe le médecin et le psychologue ou l'assistant social vers qui sera orienté l'agent pour bénéficier d'une assistance matérielle et psychologique anonyme, voire physique à sa demande (notamment pour se rendre à la convocation des services judiciaires). Le DRH peut décider de suspendre l'agent de ses fonctions à titre de protection, ou de l'affecter temporairement dans un autre service, avec son accord.

La présomption d'innocence prévaut tant que sa culpabilité n'a pas été déclarée par le tribunal.

Sauf en cas de faute personnelle détachable du service, l'agent a droit à la protection fonctionnelle.

En cas de dénouement favorable, l'autorité administrative doit assurer sa réhabilitation et sa réintégration avec son accord. Elle informe la communauté et les parents que l'agent a été victime d'une plainte infondée, sans pour autant permettre d'identifier les plaignants ni révéler les faits à l'origine de la plainte.



6. D'une entorse à la fonction d'enseignement :

Exemple : Une collègue reçoit un mot de parents d'élève lui demandant de replacer leur enfant à sa place habituelle en classe, près d'un camarade favori, avant qu'ils ne fassent parvenir à son administration (chef d'établissement et rectorat) un courrier annexé à leur message qu'elle est aussi invitée à lire. Ce courrier est à charge. Il rapporte un ensemble de faits incriminant l'enseignante qualifiée de harceleuse et de maltraitante.

Cette situation banale et ubuesque doit être parfaitement analysée et cernée. À quoi cette collègue est-elle confrontée ?

Quatre éléments sont repérables :

- la contestation d'une décision liée à l'exercice de sa liberté pédagogique et de son autorité,
- un courrier relatant des faits déformés, incomplets ou faux, caractéristiques d'une dénonciation calomnieuse car transmis à sa hiérarchie, ils deviendraient passibles de graves sanctions à son égard,
- une injonction d'agir favorablement, contre des règles pédagogiques établies, à l'égard d'un élève,
- une intimidation et la menace de voir diffuser ce courrier préjudiciable en cas d'inaction.

À ce stade, cette collègue n'est victime que d'une infraction. La dénonciation calomnieuse ne peut être retenue puisque le courrier n'a pas encore été adressé à l'autorité hiérarchique et qu'elle n'encourt donc aucun risque de sanction.

En revanche, le délit visible ici et plus grave consiste à faire entorse à la fonction d'enseignement. C'est-à-dire à « user de menaces ou de violences ou de commettre tout autre acte d'intimidation à l'égard de toute personne participant à l'exécution d'une mission de service public, afin d'obtenir pour soi-même ou pour autrui une exemption totale ou partielle ou une application différenciée des règles qui régissent le fonctionnement dudit service » tel que défini à l'article 433-3-1 du Code pénal et « puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende ».

En conséquence, le **SNALC** vous invite à ne jamais rester seul(e) en cas de difficulté et à entreprendre toute démarche d'analyse et de mise en action avec l'éclairage et le soutien de vos représentants syndicaux : prévenir valant toujours mieux que guérir !

7. D'un élève qui exige que je l'appelle avec un autre prénom :

Il n'est pas rare qu'un(e) élève s'adresse à vous pour vous demander d'être appelé(e) par un autre prénom que celui indiqué dans la liste de classe. C'est une démarche parfois impromptue qui peut être déstabilisante, notamment lorsque le nouveau prénom modifie le genre de l'élève. Vous pouvez alors être amené à prendre une décision à chaud qui pourrait vous être préjudiciable.

Que faire ? Que dit la loi ? Rien de franc. La loi n°2008-496 réprime toute « **discrimination directe** (...) sur le fondement de son origine, de son sexe (...) de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre (...) » et ouvre l'application aux articles 225-1 et 132-77 du Code pénal pour sanctionner toute infraction en la matière.

En revanche, il existe une circulaire du 29 septembre 2021, relative à « l'identité de genre en milieu scolaire » bien plus explicite. Elle s'appuie sur ce cadre législatif et la jurisprudence de la CESDH

(2017) selon laquelle : « des éléments tels que l'identité ou l'identification sexuelle, le nom, l'orientation sexuelle et la vie sexuelle relèvent de la sphère personnelle protégée par l'article 8 de la Convention [européenne] ».

Il découle de cette circulaire que « l'établissement scolaire doit être attentif à garantir les conditions d'une transition revendiquée – possibilité d'être identifié et visible comme une personne transgenre – ou d'une transition confidentielle ». Ainsi, « les enseignants ont le devoir d'accompagner les jeunes (...) de leur laisser la possibilité d'explorer une variété de cheminements sans les stigmatiser ou les enfermer dans l'une ou l'autre voie. »

Aussi, « pour de nombreux jeunes transgenres d'âge scolaire, la reconnaissance sociale de l'identité de genre passe par **le recours à un prénom d'usage**. (...) Si la demande est faite **avec l'accord des deux parents** de l'élève mineur (...), l'établissement scolaire substitue le prénom d'usage [afin] que le prénom choisi soit utilisé par l'ensemble des membres de la communauté éducative ».

La circulaire est claire. Ainsi, face à de telles demandes, le **SNALC** vous conseille la plus grande prudence. Si vous n'êtes pas au courant d'une substitution de prénom actée par l'administration, réservez votre réponse au cours suivant et renseignez-vous. Si l'administration a reçu l'accord des **deux** parents pour la modification du prénom **vous devez** respecter la demande de l'élève. De même si l'élève est majeur. Dans le cas contraire, ou si seul un des parents a cautionné la demande, c'est le prénom figurant à l'état civil de l'élève qui devra être utilisé.

8. De pressions hiérarchiques :

De nombreux personnels sont aujourd'hui confrontés à des pressions de la part de leur hiérarchie. Cette forme de violence dégrade les conditions de travail et peut avoir des répercussions graves sur la santé. Comment réagir face à ces pressions ? Que dit la loi ?

La loi est claire. L'article L. 133-2 du Code général de la fonction publique interdit tout agissement répété entraînant une dégradation des conditions de travail d'un agent, portant atteinte à ses droits et à sa dignité. En complément, l'article L. 134-5 du même code impose à l'administration un devoir de protection contre le harcèlement.

Un arrêt de la Cour administrative d'appel de Marseille (n° 14MA02009 du 8 décembre 2015) illustre bien ce cadre juridique. Un enseignant a en effet subi des modifications injustifiées de son emploi



du temps, un retrait de certaines responsabilités et des évaluations professionnelles infondées. La justice a reconnu ces faits comme du harcèlement moral. La modification arbitraire et sans justification des conditions de travail d'un personnel constituant une faute.

Si vous êtes confronté à ce genre de situation, le SNALC vous conseille d'être très vigilant et réactif, et d'en informer rapidement votre section académique. La force de l'opresseur réside bien souvent dans l'isolement de la victime. La situation pourra être objectivement analysée, les faits bien qualifiés pour envisager la meilleure stratégie de réponse.

De multiples outils légaux, réglementaires et administratifs existent pour vous protéger. Des démarches précises de recueil, de signalement, de demande d'assistance sont à mettre en œuvre (voir article précédent).

Vos responsables locaux les connaissent, les maîtrisent, assistés si besoin par la cellule juridique du SNALC, par nos avocats partenaires et par la protection juridique de la GMF (comprise dans votre adhésion). Ils sauront vous guider.

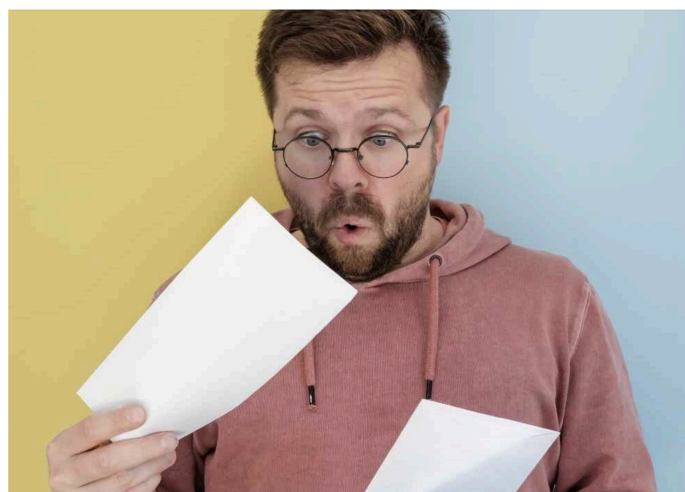
Le SNALC sera toujours à vos côtés si votre hiérarchie devait outrepasser ses droits et vous invite à lui signaler tout méfait, et sans attendre, car mieux vaut toujours prévenir que guérir.

9. D'accusations d'attouchements infondés :

Le SNALC a accompagné un collègue il y a quelques années, accusé à tort d'attouchements sexuels par des filles de son établissement qui cherchaient à se venger de leur professeur « trop sévère ».

Pour le rectorat, ce collègue s'était montré imprudent. On lui reprochait en effet, d'avoir participé à des séances de secourisme seul avec des élèves et d'avoir appris à danser à des élèves dans ses cours. Or, il enseignait la musique et la danse figurait au programme ! En

outre, aucune plainte n'avait alors été émise contre lui. Suite aux accusations, il avait alors été suspendu et le procureur lui avait interdit tout contact avec des élèves. Après deux années d'enquête, la gendarmerie a démontré que les élèves mentaient et il a fallu l'intervention du SNALC au niveau ministériel pour que le collègue récupère les salaires non perçus. En effet, le rectorat, l'avait relevé de sa suspension après 4 mois, mais comme il ne pouvait faire cours par injonction du



juge, son absence l'avait privé de tout salaire. Suivant la jurisprudence du Conseil d'État, le rectorat n'avait effectivement pas l'obligation de verser les salaires perdus par le collègue (CE n° 470016, 2024).

Pour se prémunir de ce genre de situation, le SNALC vous conseille d'éviter tout contact physique avec les élèves et en cas d'impératif, de leur en demander l'autorisation devant témoins ou de laisser intervenir un personnel féminin. Il faut aussi éviter de se retrouver seul face à un ou quelques élèves.

Enfin, si de fausses accusations sont portées contre vous, il faut vous rapprocher en urgence de vos représentants syndicaux qui vous assisteront pour effectuer une demande de protection fonctionnelle et pour porter plainte contre ces élèves, en l'espèce pour dénonciation calomnieuse. Ce délit consiste à accuser quelqu'un « d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact » et qui, rappelons-le, « est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende » (art. 226-10 du Code pénal).

10. D'avoir divulgué un « secret professionnel » :

Un parent d'élève informe l'enseignant d'un diagnostic concernant son enfant lors d'un rendez-vous individuel. Ce diagnostic explique certains comportements de l'élève et a des répercussions sur son travail et son attitude en classe, mais sans nécessiter d'établir un PAI. Le parent veut que l'information soit connue de ce seul enseignant alors que toute l'équipe est en difficulté avec l'élève. Que faire ?

Les textes prévoient que les agents publics respectent une règle générale de confidentialité qui porte sur deux aspects : la discrétion professionnelle et le secret professionnel. Ces deux notions sont maintenant codifiées aux articles L.121-6 et L.121-7 du Code général de la fonction publique. Le principe est simple. Le fonctionnaire doit se faire discret sur toutes les informations captées au cours de ses fonctions, même sans consignes particulières, et ne pas les diffuser. Cependant, le Code pénal prévoit que la discrétion et le secret ne sont pas applicables dans les cas où il y a une obligation de signalement, par exemple lorsqu'on a connaissance de



maltraitements sur un enfant. Il faut alors, au contraire, informer le procureur de la République des faits constatés.

En pratique, comme dans le cas exposé ci-dessus, si les parents de l'enfant acceptent de donner l'information et de la partager, l'on peut échanger ses renseignements notamment si leur divulgation est nécessaire au bon fonctionnement du service, tout en restant discret vis-à-vis de l'extérieur. Le SNALC vous conseille alors de recueillir leur consentement écrit sans lequel vous pourriez vous exposer à la sanction pénale.

Dans le cas contraire, l'enseignant qui a connaissance du diagnostic ne peut en aucun cas en informer ses collègues.

En revanche, il peut transmettre des éléments sur les conséquences des troubles de santé de l'élève, dans son attitude et son travail, mais uniquement aux enseignants qui l'ont en charge. Ces derniers doivent à leur tour garder ces informations pour eux et ne pas les diffuser.

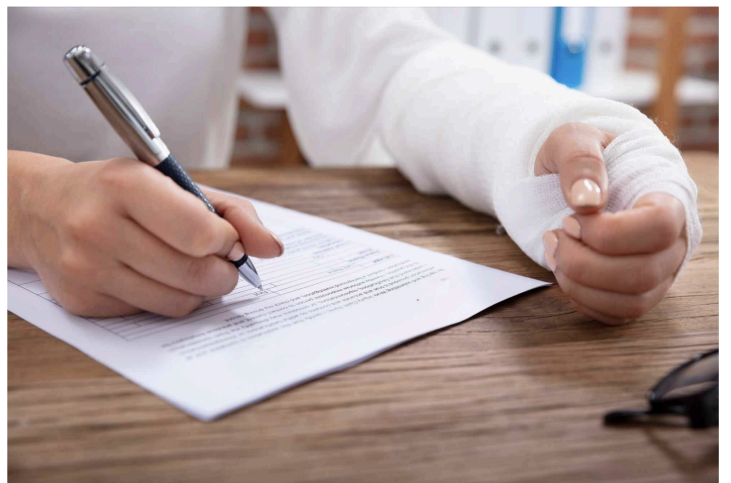
11. D'un accident lié à la prévention des risques professionnels :

Le sol du couloir menant à la salle des professeurs d'un collège est détérioré, ce qui a été signalé à plusieurs reprises. Un enseignant a fini par trébucher et s'est cassé le poignet, entraînant un accident de service : le chef d'établissement peut-il être condamné pour faute ?

Le Code du travail est clair sur la question de la responsabilité : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des*

travailleurs. [...] » (art. L4121-1). Cela s'applique-t-il à l'Éducation nationale ? Oui, car cet article se situe dans les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail, qui concernent aussi la fonction publique.

Un autre texte, le décret n°82-453 du 28 mai 1982, précise le Code du travail sur ces sujets dans la fonction publique. Ainsi l'article 2-1 du décret dispose : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »



Les chefs de service ne peuvent donc être tenus pour responsables à eux seuls de la politique de l'État en matière de prévention des risques professionnels. La jurisprudence confirme qu'en cas de manquement à l'obligation de protection d'un agent, c'est le plus souvent l'État et non le responsable hiérarchique qui est condamné.

L'administration a l'obligation d'évaluer les risques professionnels (DUERP) et de prendre les mesures nécessaires pour les limiter. Elle doit aussi mettre en place des actions de prévention, d'information et de formation.

Cependant, le SNALC dénonce un manque de moyens, parfois de volonté, pour que cette politique de prévention soit efficiente. Les représentants du personnel, dans les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) sont au fait de ces obligations et examinent les registres santé sécurité au travail remplis par les agents (RSST). N'hésitez pas à les utiliser pour tout risque constaté et à faire appel au SNALC en cas d'inertie !

Chapitre II - Les moyens de défense

1. La médecine de prévention :

Dans l'Éducation nationale, nous avons une médecine dite « de prévention » dont le rôle est de prévenir les risques professionnels et d'assurer le suivi des agents.

Malheureusement, c'est l'Arlésienne de l'éducation pour plusieurs raisons :

- 84 médecins de prévention seulement pour plus de 1,16 millions de personnels en 2019 (soit 1 médecin pour 13 800 personnes environ). À titre de comparaison, il y a proportionnellement plus de vétérinaires (69 + conventionnés) pour suivre les animaux du ministère des armées...
- Le médecin n'émet que des préconisations qui peuvent ne pas être suivies par l'administration (ex : allègement de service).
- Une seule visite médicale obligatoire, en début de carrière. Du coup, pas de possibilités d'effectuer un suivi régulier des agents et surtout une prévention efficace des risques psycho-sociaux (RPS), afin de prévenir burn-out et suicides.

Vous pouvez néanmoins vous faire assister du SNALC pour augmenter vos chances de faire aboutir une demande auprès de la médecine de prévention du rectorat de Toulouse. Téléphonez-nous au 05 61 13 20 78.

2. La protection fonctionnelle :

L'administration a l'obligation de protéger ses agents, titulaires ou non, attaqués dans l'exercice de leurs fonctions, même si leur comportement n'a pas été entièrement satisfaisant.

2.1. Quand cette protection fonctionnelle intervient-elle ?

Cette protection intervient essentiellement dans deux cas :

2.1.1. En cas de mise en cause et de poursuites pénales pour une faute de service – donc commise dans l'exercice de ses fonctions pendant le service en dehors de tout intérêt personnel – ou des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

L'administration apprécie elle-même le caractère de la faute, personnelle ou de service, indépendamment de la qualification pénale par l'instruction.

2.1.2. En cas d'attaques.

Ces attaques peuvent être des menaces physiques, verbales ou écrites, violences, injures, diffamations ou outrages, etc. qui sont réelles (dont la matérialité est établie), dirigées contre la personne ou les biens de l'agent, dans l'intention de lui nuire en raison de ses fonctions. C'est la situation que nous allons examiner en suivant.

2.2. Comment faire la demande de protection fonctionnelle ?

L'agent victime d'une attaque formule sa demande de protection auprès de son administration et sous couvert de sa hiérarchie dans un courrier où il précise les faits et, si possible, avant d'intenter une action contre l'auteur des attaques ou dès qu'il a connaissance d'une action contre lui. Cela évite d'avancer les frais d'avocat et le montant des condamnations civiles. La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape de la procédure (première instance, appel, cassation).



2.3. L'octroi ou le refus de la protection

L'administration devra dans toute la mesure du possible apporter dans les meilleurs délais une réponse écrite en indiquant les modalités de son octroi, les moyens matériels et l'assistance juridique pour assurer la défense de l'agent. Le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration vaut rejet de la demande. Le refus doit être explicite, motivé et comporter la mention des voies et délais de recours.

2.4. Les frais et honoraires d'avocat

L'agent est libre du choix de son avocat mais doit s'informer auprès de l'administration des conditions de la prise en charge des frais d'avocat, pour tout ou partie. Une convention d'honoraires entre l'avocat et l'administration évitera les dépassements d'honoraires et permettra de vérifier la bonne exécution des prestations.

2.5. La prise en charge des frais de justice

S'il n'a pas bénéficié de l'avance de frais, l'agent victime bénéficie du remboursement par son administration des frais couvrant les montants des honoraires de son avocat, des consignations

éventuellement réclamées, des frais d'expertise et d'huissier engagés pour l'exécution de la décision rendue à son profit, des frais de déplacements, ainsi que ceux de son avocat, nécessités par la procédure judiciaire.

2.6. Les autorisations d'absence

L'administration accorde les autorisations d'absence nécessaires pour la procédure (convocations, entretiens avec les avocats, audiences, réunions de travail organisées par l'administration...).

2.7. Les actions de prévention et de soutien

L'administration doit d'abord faire cesser les attaques auxquelles le fonctionnaire est exposé, puis soutenir l'agent et éviter toute aggravation du préjudice. Elle assure sa sécurité (changement de numéro de téléphone ou de mail, de service, surveillance du domicile...), son soutien moral (communiqué, écoute...) et sa prise en charge médico-sociale immédiate.

2.8. L'indemnisation du préjudice par l'administration

La protection accordée ouvre droit au paiement par l'administration des sommes couvrant d'une part la réparation du préjudice, indépendamment de l'action de l'agent contre l'auteur, et d'autre part l'indemnisation que l'auteur n'aurait pas versée à l'agent – par insolvabilité ou refus. L'agent en fait la demande par courrier détaillant la réalité du préjudice matériel, moral, corporel (arrêts de travail, frais médicaux, pension d'invalidité...), que l'administration évalue sous le contrôle du juge administratif.

2.9. Extension de la protection à certains ayants droit

Deux cas d'extension de la protection sont prévus pour les conjoints, enfants et ascendants directs qui, du fait des fonctions de l'agent, ont été victimes de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages ; ou lorsque l'agent est décédé dans l'exercice de ses fonctions.

3. Les missions de la cellule juridique du SNALC :

La cellule juridique du SNALC intervient dans le conseil pré-contentieux aux adhérents, à trois conditions :

1. Qu'il y ait un litige à régler entre l'adhérent et son administration (ORS, accident de service, avancement, congés de maladie, incidents, sanctions...) impliquant ou pas un tiers.
2. Que ces différends ne soient pas déjà couverts par la protection juridique de la GMF (voir encadré).
3. Que toutes les voies de recours amiable, gracieux ou hiérarchique, aient été mises en œuvre localement sans succès.

La cellule peut alors être saisie, idéalement par un président académique pour le compte d'un adhérent.

Selon les éléments, elle examine si l'agent est en capacité et a intérêt à agir auprès des tribunaux administratifs ; si le ministère d'un avocat est à envisager.

Elle émet des conseils et un avis circonstancié, en s'appuyant si nécessaire sur celui de l'avocat partenaire du SNALC.

4. La protection juridique GMF :

Chaque adhésion au SNALC ouvre droit à une protection juridique, dans le cadre de l'exercice de la fonction professionnelle ou syndicale. Elle permet d'obtenir des conseils, une assistance pour résoudre un litige et la prise en charge de frais de procédures concernant des différends essentiels qu'elle garantit :

1. En défense pénale: infractions sans faute de l'agent, diffamation, dénonciation calomnieuse, outrage ou injures publiques, harcèlement moral, en tant que victime ou mis en cause.
2. En défense civile : menace de crime ou de délit, violence volontaire subie, dégradation ou destruction de biens.
3. Lors de procédures disciplinaires.

5. MOBI-SNALC : accompagner et protéger :

Le SNALC, à travers ses nombreuses publications, et depuis plusieurs années, dénonce la souffrance gangrénant de plus en plus l'Éducation nationale. La dégradation de nos conditions de travail n'est un secret pour personne. Cela touche l'ensemble des personnels et pousse de plus en plus de personnes à partir, ou à envisager du moins de le faire. Face à ce phénomène, nous avons créé Mobi-SNALC, un dispositif unique dans le paysage syndical.

Il permet aux adhérents de bénéficier gratuitement non seulement d'entretiens personnalisés dans le cadre d'un souhait de mobilité mais aussi d'un suivi en coaching et/ou sophrologie. Avec le recul de plusieurs années, nous nous rendons compte du caractère indispensable de cet outil. Dans l'accompagnement de nos collègues, nous avons pu observer principalement :

- Ceux qui ont un projet défini/idée de mobilité.
- Ceux qui sont en grande souffrance, se sentant perdus et ne sachant pas vraiment dans quelle direction s'orienter.

Dans tous les cas, nous ressentons ce besoin des collègues de se sentir accompagnés, soutenus, protégés. Des besoins auxquels répond naturellement MOBI-SNALC en proposant une écoute et des points de repères.



Contactez-le SNALC Toulouse :

 **05 61 13 20 78**

 **juris@snalctoulouse.fr**

 **snalctoulouse.com**