

Contactez l'équipe du
snalc
Toulouse
05 61 13 20 78
snalctoulouse.com

Protection des personnels

Dossier rédigé par Marie-Hélène PIQUEMAL, vice-présidente du SNALC.

Avec la collaboration de Laurent BONNIN, responsable national de la cellule juridique,

Jean-Pierre GAVRILOVIĆ, secrétaire national chargé du développement et de la communication

Maxime REPERT, secrétaire national chargé des conditions de travail et du climat scolaire.

Ce dossier aborde les actions que vous devez mettre en place si, pendant votre activité professionnelle au sein de l'éducation nationale, vous êtes ou avez été victime :

- **d'incivilités et/ou d'agressions,**
- **de harcèlement moral,**
- **de harcèlement sexuel et de violences sexistes :**
- **d'une plainte.**

Il aborde également des thèmes liés à la protection des personnels :

- **La médecine de prévention,**
- **La protection fonctionnelle,**
- **Les missions de la cellule juridique du SNALC,**
- **La protection juridique GMF,**
- **La cellule MOBI-SNALC**

1. Je suis victime :

1.1. 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.

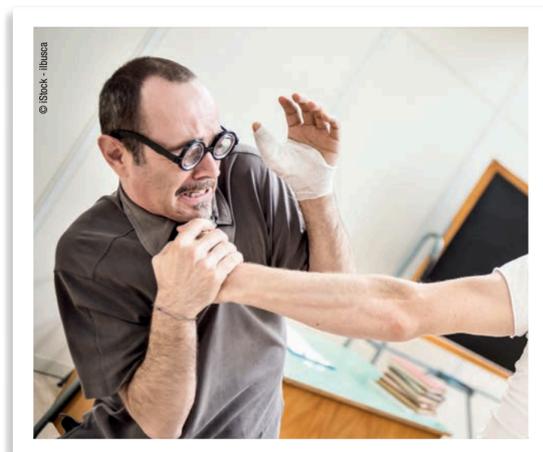
Selon la gravité des atteintes, les sanctions peuvent aller de l'avertissement à l'exclusion de la classe ou de l'établissement, avec ou sans sursis, temporaire ou définitive : cette dernière relève exclusivement du conseil de discipline.

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.



1.2. 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.

Contactez-le SNALC Toulouse :



05 61 13 20 78



juris@snalctoulouse.fr

1.3. 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.
Commentaire 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 d'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, main aux fesses et autres agressions sexuelles	5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende
Viol	15 ans de réclusion criminel

1.4. 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.

Contactez-le SNALC Toulouse :



05 61 13 20 78



juris@snalctoulouse.fr

2. 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.

3. 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.

3.1. Quand cette protection fonctionnelle intervient-elle ?

Cette protection intervient essentiellement dans deux cas :

3.1.1. 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.

3.1.2. 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.

3.2. 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).

3.3. 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.



3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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...).

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. 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.

4. 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, via l'adresse jurisnalc@snalc.fr

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 Maître Colmant, avocat partenaire du SNALC.

5. 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.

6. 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