

A stylized illustration of several hands in various shades of brown and tan, reaching out to hold a large, glowing yellow globe. The hands are positioned around the globe, with fingers and palms visible, creating a sense of collective support and care. The background is a solid yellow color.

**GUIDE
POUR RÉAGIR
AUX HARCÈLEMENTS**

Sommaire

Les textes en vigueur – page 2

Définir le harcèlement - page 2

Les différentes formes de harcèlement

- Le harcèlement moral – page 3
- Cas particulier : le harcèlement managérial – page 4
- Le harcèlement sexuel – page 5
- Point particulier : les agissements sexistes – page 7

Différentes situations – page 8

Différents types de violences

- Les violences verbales – page 8
- Les violences physiques – page 8
- Les violences sexuelles – page 8

Les répercussions possibles sur la santé – page 8

Des réactions qui aident – page 10

Engager l'Administration

- La protection contre les violences – page 11
- La protection contre le harcèlement – page 12
- Déclencher à titre conservatoire des mesures de protection fonctionnelle – page 12
- Suspendre à titre conservatoire la personne mise en cause en vue d'une procédure disciplinaire – page 13
- Changer d'affectation la personne mise en cause – page 13
- Protéger la victime présumée contre les représailles et protéger les témoins – page 14

Agir avec les syndicats

- Mettre en place la procédure d'alerte à ta demande – page 15
- Utiliser le droit de retrait – page 15
- Utiliser son pouvoir d'interpellation – page 15



Sources

- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction Publique – 2022
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique - 2017
- FICHE « HARCELEMENT MORAL » - CGT Finances Publiques
- Le guide harcèlement Moral - Sexuel - Cyber – Institutionnel de la CGT PJJ
- Les dossiers de la CGT-EP Paris - le harcèlement au travail
- Les guides AGIR pour l'amélioration des conditions de travail à l'attention des représentants du personnel

Les textes en vigueur

Générique :

- Code pénal Article 222-33-2
- Code du travail Article L. 1152-1 et 4121-1 et 4121-2
- Loi du 3 août 2018 article 222-33-2-2

Fonction Publique :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a rendu obligatoire la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral et de discrimination.
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, du harcèlement et d'agissements sexistes dans la FP
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, article 1
- Loi 83-634 du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, article 6 – 6 bis – 6 ter A – 6 ter – 6 quater A – 6 quinquies
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982, article 2-1 et article 51



Définir le harcèlement

Par définition : Le harcèlement peut être moral, sexuel ou encore managérial ou cyber. Les relations de travail peuvent être sources de tensions ou de contradictions. Il faut alors les mettre au débat et effectuer un travail collectif de conciliation des visions différentes du travail. À défaut, ces situations suscitent de la souffrance et donc du harcèlement. Mais il faut différencier la querelle, le désaccord même vif ou profond, du harcèlement. La barrière est parfois mince entre la banale dispute et les abus de pouvoir, menaces et humiliations.

Au sens juridique : Pour qu'il y ait harcèlement, 3 principes doivent être réunis :

- La répétition des agissements hostiles, ceux-ci pouvant être de plusieurs natures ;
- La dimension persécutive : visant une même personne ou un groupe d'agents ;
- Les effets destructeurs de la personne par des atteintes à sa dignité, sa santé, son devenir professionnel.

Le harcèlement doit avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'agent susceptible de porter atteinte à ses droits, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les différentes formes de harcèlement

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme un ensemble d'agissements répétés ayant pour objet ou effets une dégradation des conditions de travail. Il est également susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, à sa dignité, ainsi que d'altérer sa santé physique ou mentale ou bien de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut se manifester par des gestes, des paroles ou une simple attitude. Ainsi, une personne est victime de harcèlement moral lorsqu'elle est confrontée à des situations humiliantes de façon répétée, dans l'exercice de ses fonctions.

Le harcèlement moral dans un cadre professionnel se joue dans les relations interpersonnelles de travail, soit entre hiérarchie (employeur, encadrement) et subordonnés dans les deux sens, soit entre collègues (harcèlement transversal). Le harcèlement peut être individuel ou institutionnel.

Différentes situations sont récurrentes :

- relation de pouvoir entre l'agent et sa victime ;
- isolement qui vise à la séparation de l'agent de son collectif de travail ;
- persécutions qui visent la surveillance permanente des faits et gestes de l'agent ;
- attaque du geste de travail qui vise la perte du sens du travail ;
- harcèlement punitif qui met les personnes en situation de justification permanente.

Le harcèlement moral peut se traduire par différents détournements :

- du lien de subordination ;
- des règles disciplinaires ;
- du pouvoir de direction ;
- du pouvoir d'organisation.

Il peut prendre différentes formes :

- incivilités à caractère vexatoire, refus de dialoguer et de répondre aux demandes, remarques insidieuses, sarcastiques, injurieuses, propos blessants, dénigrement et volonté de ridiculiser ;
- reproches sans motif valable, critiques continuelles du travail effectué, sanctions injustifiées basées sur des faits inexistantes ou véniels ;
- retrait des missions, privation de travail, fixation d'objectifs irréalisables, attribution d'un travail inutile, d'un travail en non-adéquation avec les compétences et/ou les capacités de l'agent, évitement des contacts, isolement ;
- modification arbitraire des conditions de travail ou des attributions essentielles du poste de travail, modification excessive des missions ou du poste de travail, etc.

Cas particulier : le cyberharcèlement

Ce harcèlement peut être en ligne en s'effectuant via internet (sur un réseau social, dont TCHAP, un forum, un blog...) ou par email (l'utilisation de la messagerie professionnelle pour un usage qui ne l'est pas constitue un détournement de la messagerie, à propos duquel la Direction doit réagir). Les propos en cause peuvent être des commentaires de collègues, des vidéos, des montages d'images, des messages sur des forums... Le harcèlement en ligne est puni que les échanges soient publics (sur un forum par exemple) ou privés (entre amis sur un réseau social).

Pour caractériser le harcèlement moral, plusieurs éléments doivent être réunis :

- Des agissements répétés de harcèlement moral. Cependant, depuis la décision récente du Défenseur des droits (décisions MLD-2013-98 du 1er juillet 2013 et MLD-2014-105 du 31 juillet 2014) entérinée par la Cour d'appel de Rennes (cf. CA Rennes 10/12/2014 n° 14/00134) un seul acte peut suffire pour caractériser le harcèlement moral discriminatoire.
- Une dégradation des conditions de travail : ces agissements ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail, sans que l'élément intentionnel de l'auteur des faits ne soit requis. Le harcèlement est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 08-41497).
- Une atteinte aux droits et à la dignité, une altération de la santé physique ou mentale ou le fait de compromettre l'avenir professionnel de l'agent. En outre, les agissements constitutifs de harcèlement moral, notamment ceux qui préjudicient à la carrière de l'agent, tels que la perte de traitement, d'avancement ou la « stagnation salariale » (CE, 22 février 2012, n° 343410), doivent donner lieu à une indemnisation du préjudice financier subi par l'agent.

Enfin, le harcèlement revêt un caractère discriminatoire lorsqu'il est exercé sur un agent en raison d'une caractéristique ayant spécifiquement trait à l'un des critères de discrimination prohibés par la loi. Les critères de discriminations sont, selon le Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de 2017 : l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, l'état de santé, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, le lieu de résidence, la perte d'autonomie, la discrimination à l'égard d'une personne en raison de sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Cas particulier : le harcèlement managérial

Les termes de « harcèlement moral managérial » ne sont pas toujours utilisés explicitement par les juges pour désigner ses situations. La Cour de cassation en a cependant déjà fait usage (Cass. soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503).

Il découle du harcèlement moral quand celui-ci se manifeste à l'égard d'un collectif, au travers des méthodes de management. Ainsi, certaines méthodes de gestion du personnel dégradent sensiblement les conditions de travail et peuvent mettre en péril la santé et la sécurité des salariés.

Quelques exemples : les fortes pressions sur les résultats à atteindre, fixer des objectifs sur-réalistes, la surveillance de tous les instants, les directives contradictoires, les exigences de productivité et de qualité inconciliables, la mise en concurrence des salariés, la flexibilité des horaires et des lieux de travail, la gestion autoritaire des agents lorsque des préjudices sont subis ou susceptibles d'être subis.

Le harcèlement sexuel

Les principaux textes de loi :

Le harcèlement sexuel est défini au Code pénal en tant qu'infraction. Cette définition est déclinée dans le CGFP, le Code du travail et le code de la défense⁵. Dans le Code pénal : le harcèlement sexuel est défini à l'article 222-33, modifié par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes selon que les faits dont il s'agit sont répétés (I) ou uniques (II) : Les dernières évolutions apportées au code pénal par l'article 11 de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes qui incriminent également les propos ou comportements subis par la victime de façon répétée lorsqu'ils émanent de plusieurs personnes dont chacune, prise isolément, n'a agi qu'une seule fois, ont été transposé dans le code du travail par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, en vigueur depuis le 31 mars 2022. Cette harmonisation devrait être menée à son terme en complétant les définitions du code général de la fonction publique et du code de la défense. À la suite de la relaxe d'un prévenu par le tribunal correctionnel estimant que les faits de harcèlement sexuel commis sur une salariée ne sont pas constitués en l'absence d'élément intentionnel, les juges du fond, approuvés par la chambre sociale, considèrent que le harcèlement

« I. – Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. » « L'infraction est également constituée : 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

« II. – Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'Article L133-1 du CGFP :

Il prévoit qu'aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le harcèlement sexuel peut se manifester par des propos ou gestes à connotation sexuelle, par une attitude particulièrement insistante malgré des refus répétés ou encore par des propositions de nature sexuelle. Dans son arrêt du 15 janvier 2014 « SA La Poste », le Conseil d'État a estimé qu'une attitude déplacée visant à obtenir des faveurs sexuelles était constitutive de harcèlement sexuel.

Deux types de harcèlement sexuel

La loi distingue le harcèlement qui repose sur la répétition d'actes de harcèlement et celui qui résulte de la commission d'un seul acte.

Le premier type de harcèlement sexuel se caractérise par **le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle**. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 prévoit que ces propos ou comportements à connotation sexuelle :

- soit portent atteinte à la dignité de cette personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette définition recouvre des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle. Le non-consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. L'absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis. Un faisceau d'indices peut conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple, silence permanent face aux agissements, ou demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique).

La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans une très courte période de temps. De plus, il convient de souligner qu'il suffit que les comportements ou les actes revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

Pour être punissables, ces comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante. La première hypothèse recouvre les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres. La seconde hypothèse correspond aux cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime. Ce peut être par exemple le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement.

Le deuxième type de harcèlement est **le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers**. Dans le milieu professionnel, le harcèlement sexuel peut être caractérisé même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre l'auteur et la victime (entre deux collègues de même niveau, de deux services différents, par exemple, etc.). Ce type de harcèlement sexuel peut, par exemple, se manifester à l'occasion d'un unique entretien d'embauche.

La notion de pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi ;
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré, etc.

Toutes ces contreparties constituent ainsi des pressions dont le caractère de gravité s'appréciera au regard du contexte, et plus précisément des relations existant entre le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière, et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle est l'objet.

La nature de l'acte sexuel recherché peut être diverse et n'est pas limitée à une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel. Il est précisé que la finalité peut-être réelle ou apparente afin de ne pas exiger la démonstration d'un dol spécial chez l'auteur des faits, parfois délicat à caractériser. Cela permet de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuelle était recherché. Enfin, devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une agression sexuelle.

Point particulier : les agissements sexistes

Les agissements sexistes sont définis par la loi comme étant « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le sexisme dans le monde du travail relève sept manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail :

- les remarques et les blagues sexistes qui visent à dissimuler le sexisme sous le masque de l'humour ;
- les incivilités pouvant être la marque de comportements sexistes si elles sont adressées uniquement aux individus d'un même sexe ;
- l'obligation de se conformer aux stéréotypes de sexe, cette forme de sexisme peut se manifester par des injonctions ou de simples remarques des collègues de travail qui incitent l'individu à montrer qu'il maîtrise les codes sociaux associés de façon stéréotypée à son sexe ;
- les interpellations familières qui visent à placer l'individu qui en est l'objet dans une forme de paternalisme infantilisant ;
- la séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet ;
- la valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre, ce type de sexisme consiste à attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
- les considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales », ces remarques culpabilisent les agents qui assument des charges quant à leur capacité de travail.

Différentes situations

Horizontaux simples : d'un collègue vers un autre collègue,

Horizontaux collectifs : d'un groupe d'agents vers un collègue ; d'un ou plusieurs agents vers leurs supérieurs hiérarchiques,

Verticaux descendants : d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné,

Verticaux collectifs : de plusieurs encadrants envers un collègue, envers un groupe d'agents,

Différents types de violences

Les violences se caractérisent par un ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Il convient de distinguer les violences verbales et les violences physiques.

Les violences verbales :

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations. Les propos tenus sur le ton de l'humour, mais qui blessent ou stigmatisent peuvent aussi être vécus comme des violences verbales, par les agents qui se sentent mis en cause. Rentrent notamment dans le cadre des violences verbales :

- les menaces : Une menace peut être décrite comme une parole ou un acte d'intimidation exprimant le projet de son auteur de faire du mal à une autre personne ou d'endommager un bien. Il s'agit d'un signe qui laisse prévoir un acte dangereux et nuisible.
- les injures et les diffamations : Les infractions de diffamation et d'injure, définies par l'*article 29 de la loi du 29 juillet 1881* sur la liberté de la presse, sont subordonnées à l'existence d'une atteinte à l'honneur ou à la considération. La diffamation se distingue de l'injure dans la mesure où cette dernière ne nécessite pas l'imputation ou l'allégation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur, mais se fonde simplement sur une expression outrageante qui est une manifestation de mépris ou une invective.
- les outrages : Les outrages sont des injures ou offenses graves qui consistent à dépasser les limites envers une autre personne. Ce sont des paroles ou des gestes de nature menaçante de nature à porter atteinte au respect qui est dû à l'individu.

Les violences physiques :

Les violences physiques englobent les violences qui portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu. Il peut s'agir de coups et blessures qui impliquent un contact direct entre l'agresseur et sa victime. Elles se traduisent principalement par une ou des blessures aux conséquences multiples : préjudice esthétique, souffrance, handicap irréversible, voire perte de la vie. Sont par ailleurs aussi des violences physiques, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider, causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

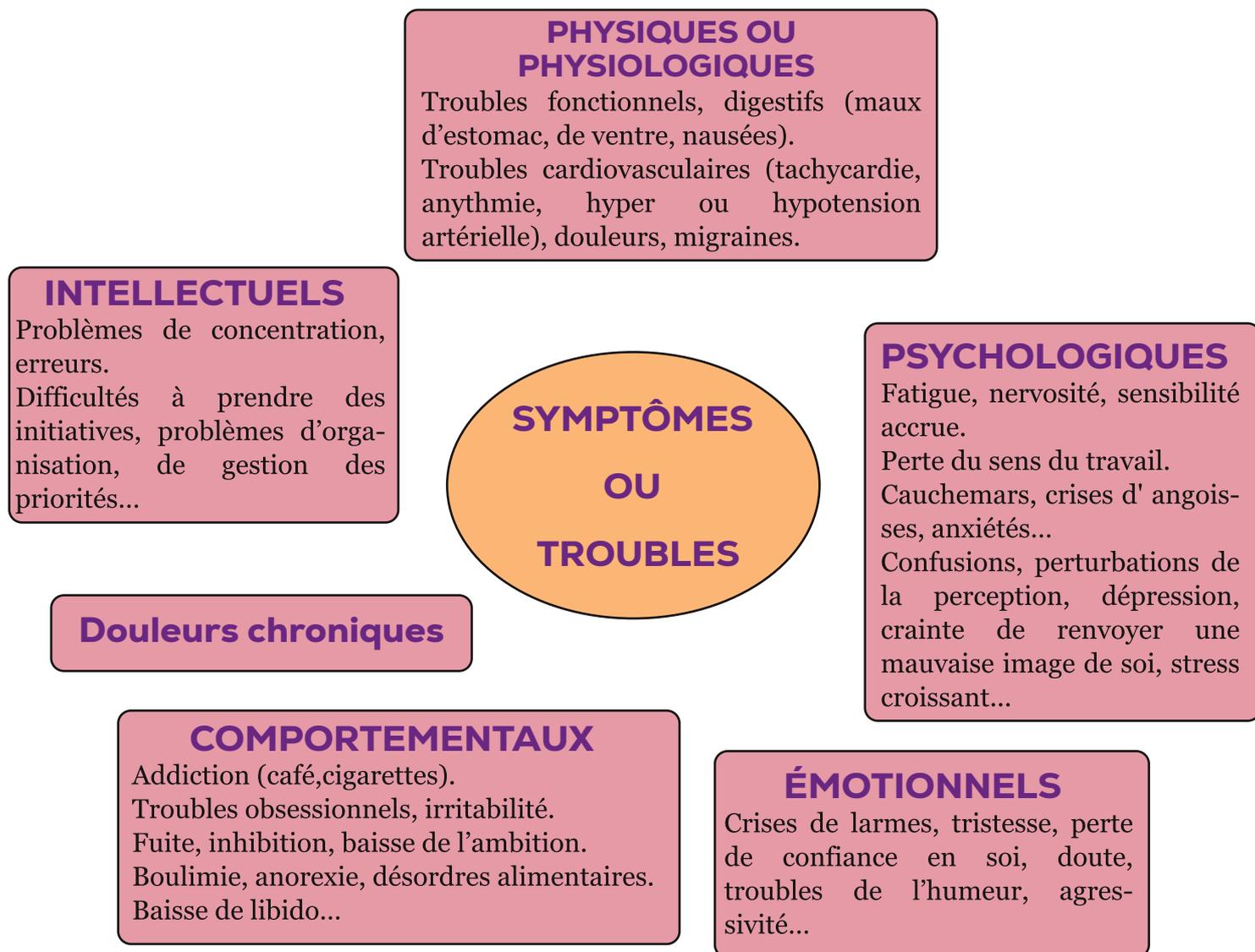
Les violences sexuelles :

Les violences sexuelles se définissent comme étant tout acte sexuel, toute tentative d'acte sexuel, tout commentaire ou avance de nature sexuelle dirigés à l'encontre d'un individu et sans son consentement.

Elles comprennent également les actes visant à un trafic de nature sexuelle ou dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition. Ces violences peuvent être commises dans tout contexte et ne peuvent être atténuées par la relation qu'entretient l'agresseur avec sa victime.

Elles prennent diverses formes : les propos sexistes, les invitations trop insistantes, les attouchements et les caresses de nature sexuels, le harcèlement sexuel (cf. infra), l'exhibitionnisme, le chantage, les menaces, l'utilisation de la force qui peut se manifester par un baiser volé et aller jusqu'au viol. Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise.

Les répercussions possibles sur la santé



Des réactions qui aident

Chacun en fonction de sa situation pourra avoir des réactions différentes pour faire face à une situation de harcèlement. Voici quelques réactions pour faire face à cette situation et re-prendre le contrôle si nécessaire.

Que faire

Qui vous aidera

Surtout ne pas rester isolé, prenez contact avec la CGT Finances Publiques 93	Par e-mail : cgt.ddfip93@dgfip.finances.gouv.fr
Vous avez des difficultés à retourner sur votre lieu de travail ou vous n'y arrivez plus. Se rendre chez votre médecin et solliciter son expertise en expliquant la relation entre votre état de santé et le travail.	Le médecin atteste de votre situation par écrit. Vous pouvez aussi demander à voir le médecin du travail, afin qu'il signale votre situation.
Récapituler tous les faits, par ordre chronologie. Surtout ne rien qualifier : rester strictement factuel.	La CGT FIP 93 vous aide à constituer votre dossier de façon factuelle pour que l'objectivité ne puisse être mise en défaut.
Aider d'un représentant syndical, solliciter des collègues, anciens collègues, des témoins des faits. Ils les attestent par écrit en précisant qu'il ne s'agit pas de prendre part.	La CGT veillera à ce qu'il n'y ait aucune pression et pourra les assister s'ils sont dans une situation similaire, afin de donner aux actions individuelles le poids du collectif.
Rédiger une fiche de signalement. Pas d'inquiétude la CGT pourra vous y aider. Cette fiche anonymisée sera obligatoirement évoquée en Formation spécialisée.	Aller sur Ulysse 93 - cliquez sur le « bouton violet » protection des agents (en haut à gauche)
Réunir toutes pièces administratives, mails, copie écran, convocation...	Les représentants syndicaux qui vous aident feront régulièrement un point avec vous.



Engager l'administration

Les éléments suivants dépendent de votre situation et la façon dont elle est connue. Aussi, **c'est important d'être soutenu par un syndicat afin qu'il vous accompagne et rappelle à l'administration ses obligations si nécessaire.**

L'employeur est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir que les agents publics disposent de conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique dans l'exercice de leur travail en application des dispositions de l'*article L. 136-1 du CGFP*.

À ce titre, les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les *articles L.4121-1 et suivant du Code du travail* : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.[...] ».

La protection contre les violences

Le cadre de la protection fonctionnelle, défini à l'*article 11 de la loi du 13 juillet 1983*, concerne notamment les violences dont peuvent faire l'objet les agents titulaires ou non-titulaires de la fonction publique dans l'exercice de leurs fonctions.

Les attaques contre les agents peuvent prendre la forme de celles énumérées à l'article 11 de la loi précitée : les atteintes à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages. Toutefois, la jurisprudence considère que cette liste n'est pas exhaustive et que l'administration est tenue de protéger les agents publics contre toutes formes d'attaques, quel que soit leur auteur, dès lors que celles-ci répondent aux conditions cumulatives suivantes :

- les attaques ont pour but de nuire à l'agent en raison de ses fonctions ou de sa qualité de fonctionnaire ou d'agent public (CE, 6 novembre 1968, Morichère, n° 70283). La protection de l'administration ne peut être obtenue par l'agent en l'absence d'attaque dirigée contre lui (CE, 24 février 1995, Vasseur, req. n° 112538), pour des faits involontairement commis (ex : accidents de la circulation, cf. CE, 9 mai 2005, Afflard, req n° 260617) ou dans le cas d'activités motivées par un intérêt personnel (CE, 10 décembre 1971, Vacher-Desvernais, Rec. p. 758) ;
- elles sont dirigées contre la personne de l'agent public (violences physiques, menaces verbales ou écrites : CE, 16 décembre 1977, Vincent, req. n° 4344) ou contre ses biens personnels (CE, 6 novembre 1968, Benejam, n° 70282) ;
- elles doivent être réelles : pour prétendre à la protection fonctionnelle, l'agent public doit établir la matérialité des faits dont il se dit victime et le préjudice direct qu'il a subi (CAA Paris, 16 mai 1989, req. n° 89PA00078).

En cas d'attaque imminente ou d'atteintes déjà portées à l'intégrité de l'agent, la collectivité est tenue de mettre en œuvre sa protection, par tout moyen utile, pour prévenir ou faire cesser ces attaques, ou les réparer, dès que les faits sont portés à sa connaissance et que leur réalité est établie.

La protection contre le harcèlement

Les dispositions de *la loi du 13 juillet 1983* s'appliquent aussi aux cas de harcèlement dont sont victimes les agents titulaires ou non-titulaires de la fonction publique. La *loi n° 2016-483 du 20 avril 2016* a d'ailleurs mentionné expressément les agissements constitutifs de harcèlement au *IV de l'article 11 du statut général des fonctionnaires*. La circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique rappelle les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la *loi n° 2012-954 du 6 août 2012* relative au harcèlement sexuel et décrit leur effet dans les trois versants de la fonction publique. La circulaire évoque également les obligations des employeurs de la fonction publique et leur nécessaire mobilisation dans la mise en place des mesures préventives à l'encontre des faits de harcèlement. Ainsi, avant même l'intervention du législateur en 2016, le juge administratif avait déjà eu l'occasion d'affirmer que le fait qu'un agent fasse l'objet de harcèlement justifie que la protection fonctionnelle lui soit accordée (CE 12 mars 2010 n° 308974).

Les *articles 6 ter et 6 quinquès de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983* relative aux droits et obligations des fonctionnaires visent à protéger le fonctionnaire contre le harcèlement sexuel et contre le harcèlement moral. La loi protège l'ensemble des personnes qui ont été confrontées à une situation de harcèlement moral ou sexuel.

Sont ainsi visés les agents :

- qui ont subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel ;
- qui ont exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser les agissements en cause ;
- qui ont « témoigné de tels agissements » ou qui les ont « relatés ».

Il s'agit de protéger non pas uniquement la personne harcelée, mais aussi toute personne ayant témoigné ou dénoncé des faits de harcèlement.

Enfin, la charge de la preuve est allégée en matière de harcèlement. Une fois que l'agent qui s'estime victime de harcèlement fournit un faisceau d'indices qui permet de supposer l'existence de tels faits, la charge de la preuve du contraire incombe à l'administration.

Déclencher à titre conservatoire des mesures de protection fonctionnelle

En application de *l'article L. 134-5 du CGFP*, l'employeur est tenu de protéger l'agent public 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 il pourrait être victime à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions en lui octroyant la protection fonctionnelle lorsque les conditions sont réunies et en principe, à la suite de la demande motivée de l'agent.

L'article L. 134-6 du CGFP prévoit que lorsque l'administration est informée, par quel que moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à son intégrité physique, des mesures d'urgence à titre conservatoire doivent être prises sans délai pour faire cesser ce risque et prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.

La protection fonctionnelle doit être appropriée au regard des circonstances de lieu et de temps et peut prendre des formes diverses à la main de l'employeur : assistance juridique avec possibilité d'une prise en charge de certains frais d'avocats dans le cadre de poursuites judiciaires, soutien de l'administration, prise en charge médicale, information du procureur dans le cadre de l'*article 40 du code de procédure pénale*, accompagnement psychologique et administratif, etc...

Si, à l'issue de l'enquête, il apparaissait que les faits ne sont pas suffisamment établis, il pourra être mis fin aux mesures de protection.

Suspendre à titre conservatoire la personne mise en cause en vue d'une procédure disciplinaire

La suspension de l'agent présumé fautif, n'est pas une sanction disciplinaire, mais une mesure temporaire et conservatoire prise sur le fondement de l'*article L. 531-1 du CGFP*. Elle ne peut être envisagée qu'en cas de faute présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité, tirés soit des constatations faites par le juge judiciaire, soit des propres informations parvenues à l'autorité disciplinaire. Le juge s'appuie également sur la notion d'intérêt du service pour justifier la suspension de fonctions. Il peut annuler la mesure de suspension, notamment si la faute commise n'était pas estimée comme suffisamment grave pour la justifier.

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (*article L. 531-1 du CGFP*). La suspension peut conduire à la perte du bénéfice des primes et indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (CE, sect., n° 93480, 24 juin 1977, Dame Deleuse) telles que la nouvelle bonification indiciaire.

Une mesure de suspension sera d'autant plus justifiée si le maintien de l'agent sur le lieu de travail fait courir un risque sur la santé physique et mentale de la personne qui s'estime victime de ses agissements

La suspension a pour objet de restaurer et préserver la sérénité nécessaire au bon déroulement du service et elle ne revêt ni le caractère d'une sanction disciplinaire déguisée, ni celui d'une mesure prise en considération de la personne.

Changer d'affectation la personne mise en cause

S'agissant d'une mesure de protection, le document Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la Fonction Publique – novembre 2022, précise que bien que prise au regard de causes tenant à la manière de servir ou au comportement de l'agent, mais rejaillissant sur le fonctionnement du service, une mesure de mutation d'office doit être envisagée uniquement en considération de l'intérêt du service. Cette mesure doit donc pouvoir être fondée sur des critères objectifs et elle ne présage en rien des suites disciplinaires qui pourraient résulter.

La mutation d'office peut ainsi légitimement intervenir pour préserver le bon fonctionnement du service et restaurer un climat de travail dégradé ou mettre un terme à une situation conflictuelle entre plusieurs agents.
tels agissements.

Protéger la victime présumée et les témoins contre les représailles

En application de l'article L. 133-3 du CGFP précitée, aucune des mesures listées à l'article L. 135-4 du CGFP ne peut être prise à l'égard d'un agent victime de faits de harcèlement sexuel (et ou moral), ou qui aurait formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits. Ces dispositions protègent aussi les témoins de tels agissements.

La victime de harcèlement sexuel ne peut se voir imposer un changement d'affectation, une mutation ou un détachement, que si aucune autre mesure, prise notamment à l'égard des auteurs des agissements, n'est de nature à préserver la santé de l'agent ou satisfaire l'intérêt du service (CE, 19 décembre 2019, n° 419062 à propos du harcèlement fondé sur les dispositions de l'article L133-3 du CGFP).

De surcroît, une rupture conventionnelle ne constitue pas une solution qui peut être proposée à la victime d'un harcèlement sexuel. La décision serait, le cas échéant, irrégulière au motif d'un consentement nécessairement vicié par « la situation de violence morale » qui résulte du harcèlement (Cass. Soc, 4 novembre 2021, n° 20-16.550 F-D).

Par ailleurs, en application de l'article L. 133-3 du CGFP précité, les témoins d'agissements qualifiés de harcèlement, ne peuvent subir aucune des mesures de représailles listées à l'article L. 135-4 du CGFP.

Afin de protéger les auteurs de témoignages de risques de représailles (à supposer ce risque établi), il est autorisé durant la procédure disciplinaire, à procéder à l'anonymisation de certains des témoignages produits, dès lors que l'ensemble des pièces et témoignages ainsi anonymisés ont été soumis au débat contradictoire et que leur teneur était confortée par des éléments non anonymisés versés au dossier (CE, 9 octobre 2020, n° 425459).

Enfin, les témoins cités devant une instance disciplinaire peuvent demander à bénéficier de l'assistance d'une tierce personne, s'ils s'estiment eux-mêmes victimes de harcèlement ou de discrimination de la part de l'agent convoqué devant cette instance. L'assurance d'être assisté du conseil de son choix, lors de la procédure disciplinaire mettant la victime en qualité de témoin face à son offenseur, a pour finalité d'éviter toute forme d'intimidation en vue de favoriser la libération de la parole permettant une répression plus efficace de ce type d'agissements.



Agir avec les syndicats

Outre t'assister dans tes démarches, te soutenir et t'accompagner durant cette épreuve, il peut agir de différentes façons.

Mettre en place la procédure d'alerte à ta demande

La procédure d'alerte est un mécanisme permettant à un agent de signaler à l'autorité en charge de la sécurité et de la protection de la santé des agents du service une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection.

Cependant, un membre de la Formation Spécialisée qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage de la procédure d'alerte (cf. infra), en avise immédiatement l'autorité en charge de sécurité et de la protection de la santé des agents.

Utiliser le droit de retrait

L'exercice du droit de retrait permet à un agent qui estime avoir un motif raisonnable de penser qu'il est exposé à un danger menaçant sa vie, sa santé ou son intégrité physique de se retirer de son poste. Pour que le retrait soit justifié, il faut que le danger auquel est exposé l'agent réponde aux critères de gravité et d'imminence.

Le danger en cause doit donc être grave. Cela signifie qu'il s'agit d'un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Le danger en cause doit également être imminent, c'est-à-dire qu'il doit se caractériser par le fait d'être susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé, mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ». L'appréciation se fait donc au cas par cas. Le droit de retrait s'exerce selon des modalités précises.

Utiliser le pouvoir d'interpellation syndical

Le syndicat peut demander une audience auprès du chef de service, du Directeur, du responsable RH. Il peut aussi intervenir en Formation Spécialisée en fonction de ses résultats aux élections professionnelles.



La CGT, une force à vos côtés

cgt.ddfip93@dgfip.finances.gouv.fr