



# Prévention du risques d'agression



Les petits dej' de la prévention

# Programme



- I. Le risque d'agression : de quoi parle-t-on ?
- II. Quelles obligations pour l'employeur ?
- III. Comment assurer la protection physique des agents ?
- IV. Comment prévenir les violences internes / externes ?
- VI. Quels droits et recours pour les victimes ?
- VII. Comment signaler les actes de violences ?

# Les agressions

"Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui, sur sa personne ou sur ses biens"

## Violences verbales

Propos excessifs, blessants, grossiers ou des provocations à la haine, à la violence ou aux discriminations.

## Violences physiques

Portent atteinte à l'intégrité physique: coups, gestes destinés à intimider ou causer un choc émotionnel

## Violences externes

Actes commis par usagés / partenaire extérieur envers les agents territoriaux

## Violences internes

Actes exercés au sein de la collectivité par un collègue / supérieur / élus envers un agent

# Les agressions : à la fois cause et conséquence

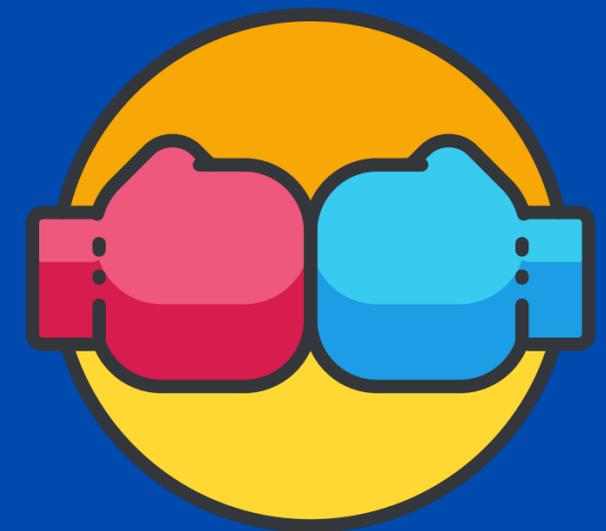
## 6 facteurs RPS :

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles : **violences externes**
- Autonomie et marge de manœuvre
- Rapports sociaux : **violences internes**
- Insécurité de la situation de travail

*Faire face  
quotidiennement à la  
violence peut me rendre  
agressif /violent*



**Développement du stress et de la violence**



# En fait les agressions c'est surtout



La discrimination  
Le harcèlement moral  
Le harcèlement sexuel  
Les agissements sexistes  
Les agressions sexuelles  
Les incivilités  
Le vandalisme  
Les agressions verbales  
Les agressions physiques





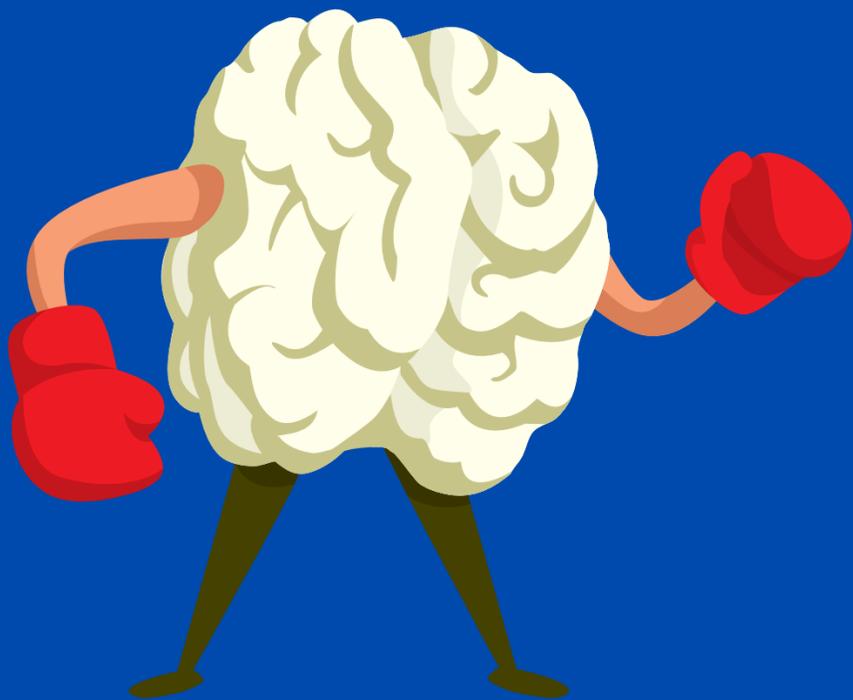
**"Le harcèlement, les violences, le burnout, ça en arrange plus d'un. C'est pas très objectif..."**

---

**"On ne peut plus rien dire sans vexer quelqu'un ou être accusé"**

# Société de déconstruction

Déconstruction de nos stéréotypes et de nos réponses automatiques



« Quand je ne m'autorise pas à faire certaines blagues que j'aurais pu faire il y a 10 ans, je ne dis pas qu'on ne peut plus rien dire, je dis juste que je suis un peu moins con ».

Anonyme



Levallois, 2002

---

« Quand vous dites qu'on ne peut plus rien dire vous ne vous rendez pas compte à quel point justement il est temps de se dire les choses, de les entendre, de se questionner soi-même et d'écouter enfin les besoins et les envies de tout le monde. ».

### **Difficultés :**

Quelles sont nos normes ?

Comment catégoriser les violences ?

Quelles définitions donner aux mots et aux actes ?



## Stéréotypes

Un stéréotype est une idée populaire et caricaturale que l'on se fait d'une personne parce qu'elle appartient à un groupe spécifique (positif ou négatif)

## Préjugés

Attitude défavorable ou favorable envers une ou plusieurs personnes en raison de leur appartenance à un groupe particulier. (j'aime/je n'aime pas)

## Discrimination

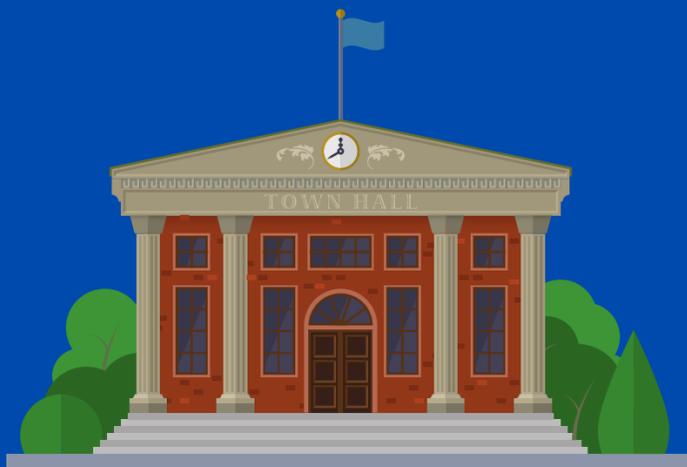
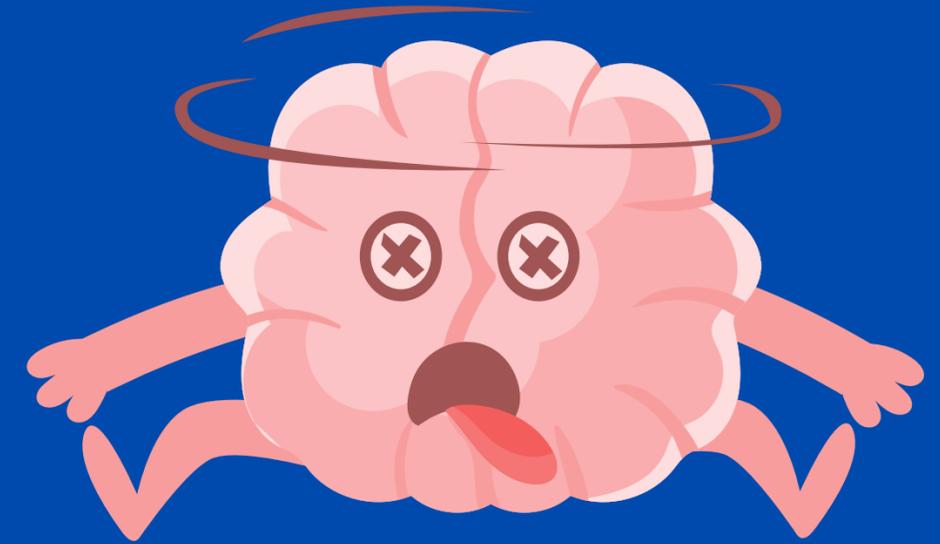
Traitement inégal entre des personnes fondé sur l'application d'un préjugés alors qu'elles sont dans une situation comparable. (comportement)



# Biais de jugement

## Les stéréotypes sont inévitables

*Ces schémas de pensée sont des réflexes et sont d'autant plus utilisés que les ressources (attention / énergie etc.) sont limités.*



**En collectivité** : la surcharge de travail, les interruptions d'activité, la maîtrise des émotions etc. peuvent favoriser l'apparition de comportements discriminants

# La discrimination

3 ans d'emprisonnement 45 000€ d'amende (art.L1132-1 - code du travail)

Situation familiale  
Apparence physique  
Patronyme  
Lieu de résidence  
Etat de santé  
Age etc.

Opinion politique  
Moeurs  
Activité syndicale  
Religion  
Origine  
Sexe

EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION LIÉES AU SEXE, À L'ÂGE, À L'ORIGINE, À LA COULEUR DE PEAU, À LA RELIGION, À L'ÉTAT DE SANTÉ, AU HANDICAP, DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL DANS LES 5 DERNIÈRES ANNÉES.

	Salarié·e·s du privé	Agent·e·s du secteur public	Au chômage	Total
<b>Jamais</b>	70,2%	67,7%	46,9%	66,4%
<b>Rarement ou parfois</b>	23%	24,1%	35,4%	24,9%
<b>Souvent ou très souvent</b>	6,8%	8,1%	17,7%	8,6%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%
<b>Effectifs</b>	1936	912	348	3196

Champ : Ensemble de population d'enquête, active salariée dans le secteur privé, public ou au chômage âgée de 18 à 65 ans (n=3196)

Source : 10<sup>e</sup> Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits/OIT, mars 2017

Source : 10<sup>e</sup> Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits/OIT, mars 2017

# Le harcèlement moral

Remettre en cause le travail devant les collègues ou public

Répartition inégale de la charge de travail

Sur-contrôle des communications ou des temps de pauses

**« Toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail ».**

bloquer à la mutation ou à l'évolution

Faire disparaître les savoirs sociaux

Tutoyer sans réciprocité

Marie-France Hirigoyen,

# Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se manifeste par des **agissements répétés** susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à :

- une atteinte à ses droits et à sa dignité,
- une altération de sa santé physique ou mentale,
- ou une menace pour son évolution professionnelle.

*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Art. 6 quinquies – Code pénal (Art. 222-33-2).*



Attention a ne pas assimiler tout conflit interne, tout désaccord non réglé à du harcèlement. Le harcèlement étant défini par la loi, **seul un juge peut caractériser s'il y a harcèlement** ou non.

# Le harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

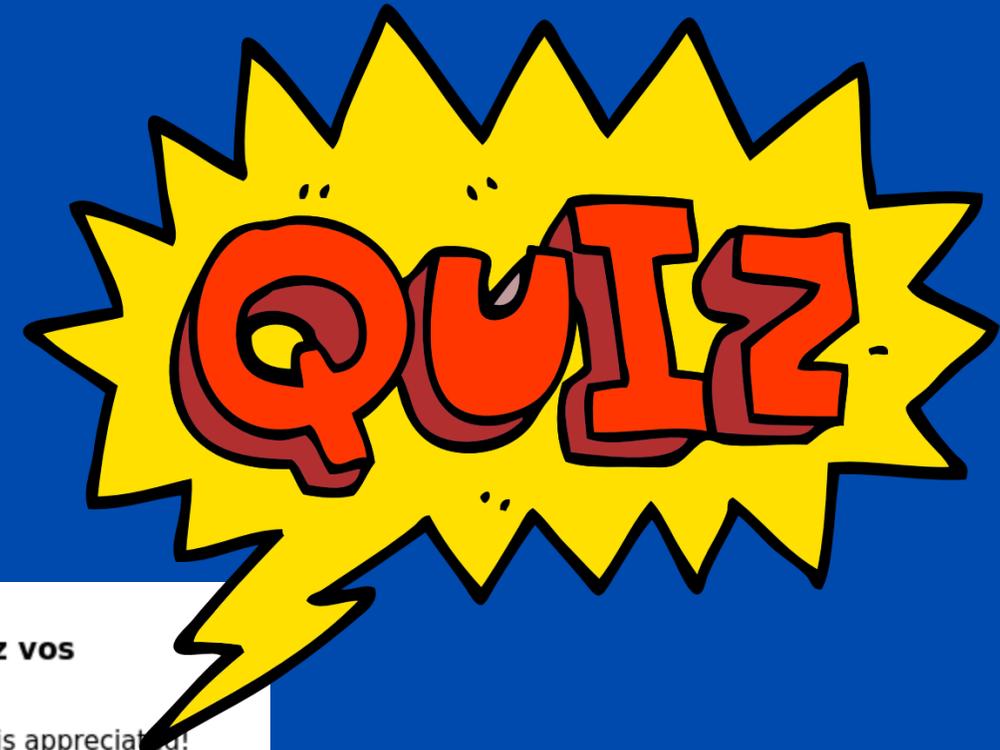
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle répétés** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en tout 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. »

*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Art. 6 ter.*



# Agissement sexiste / Outrage sexiste



## Quiz : Agissements sexistes ou non, testez vos connaissances Survey

Web survey powered by Research.net. Your feedback is appreciated!

 [research.net](https://www.research.net)

# Agissement sexiste / outrage sexiste

Le **sexisme ordinaire** dans le monde du travail peut se représenter sous **sept formes** :

- Remarques ou blagues sexistes sous le masque de l'humour ;
- Incivilités lorsqu'elles sont adressées uniquement à un même sexe ;
- Injonction à se conformer aux stéréotypes de sexe
- Interpellations familières qui visent à placer l'individu dans une forme de paternalisme infantilisant
- Séduction qui sexualise les rapports à autrui et ramène l'individu séduit au statut d'individu-objet
- Valorisation des spécificités complémentaires d'un sexe par rapport à l'autre : attribuer à un sexe un registre de compétences uniques et empêcher l'accès à d'autres fonctions ou activités ;
- Considérations sexistes sur la maternité et les « charges familiales ».

# Les violences externes

**usagers/partenaires ==> agents / collectivité.**

- L'agresseur est toujours un **usager** ou un **partenaire extérieur** à la collectivité (ex. : associations, fournisseurs, etc.)
- L'agent peut être la victime **directe** des violences externes (ex : insulte, coups, etc.) ou **indirecte** (ex. : graffitis, dégradation des locaux, etc.).

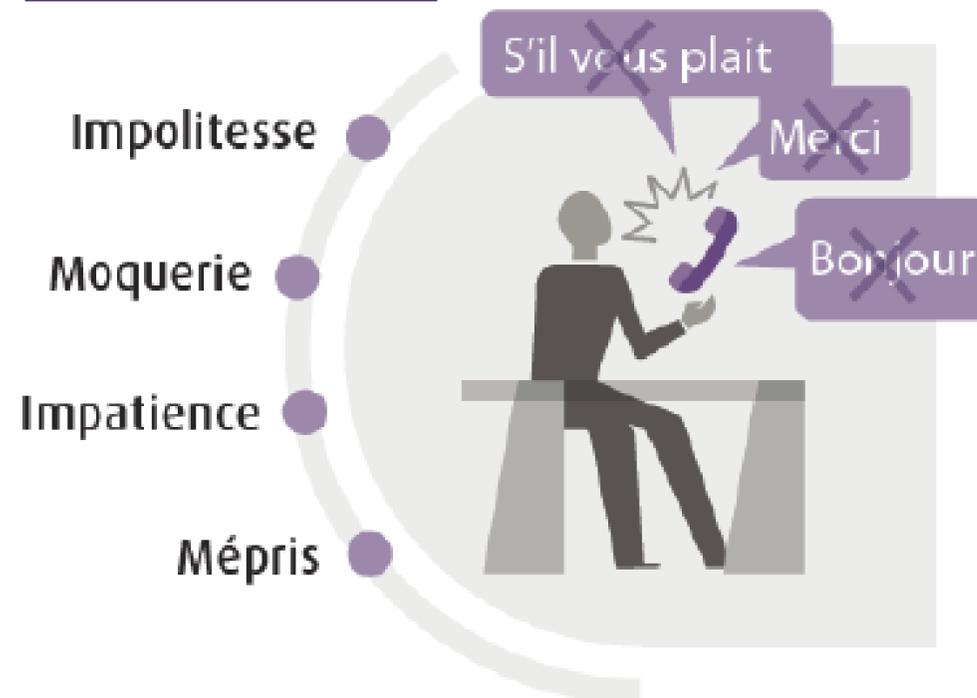


# Les violences externes

4 catégories

INRS

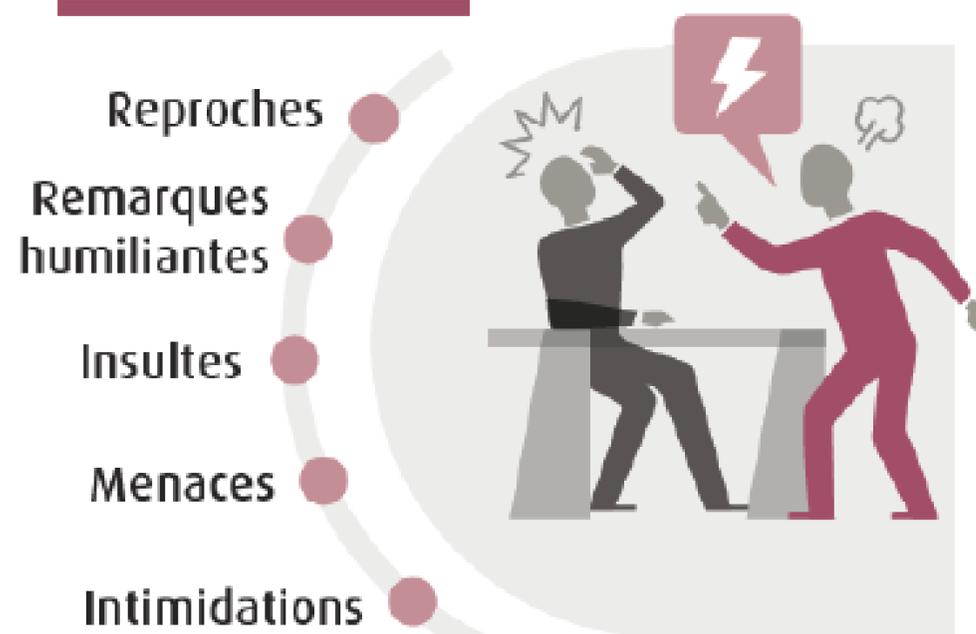
## INCIVILITÉS



## VANDALISME



## AGRESSIONS VERBALES



## AGRESSIONS PHYSIQUES



# Les impacts des violences



## Agent

Troubles psy : humeurs (irritabilités), addiction, symptômes dépressifs, ESPT

troubles physiques : sommeil, digestif, alimentaire, cardiovasculaire

Troubles comportementaux : attitude compulsive, démotivation, ES, concentration



## Collectif

- Sentiment d'insécurité
- Diminution de l'engagement des agents
- Augmentation de l'absentéisme
- Augmentation turn over



## Collectivité

Image de la collectivité (insécurité / incapacité à protéger ses agents)

non action = Banalisation des actes de violences / escalade de violence

# Quelles obligations pour l'élu-employeur ?



- **L'article L4121-1 du Code du travail** impose à l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. Il met en place une organisation et des moyens adaptés, informe et forme les agents et prend les mesures de prévention nécessaires.
- **L'article R4121-1 du Code du Travail** prévoit la transcription dans le Document Unique des résultats de l'évaluation des risques prévue à l'article L4121-3.
- **L' Accord cadre du 22 octobre 2013** relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique et la **circulaire d'application du 25 juillet 2014** prévoient l'évaluation et l'intégration des RPS au DU, la mise en place d'un plan d'action et la formation des agents.

# Quelles obligations pour l'élu-employeur ?

L'employeur doit également mettre en place et suivre 4 indicateurs :

- taux d'absentéisme pour raison de santé
- taux de rotation des agents
- taux de visite sur demande auprès du médecin de prévention
- **taux de violences sur agents**

Voir [Fiche E1 du Guide Pratique QVT / RPS](#)

Fiche E1  
Version 1  
Janvier 2018

Guide Pratique QVT / RPS  
Etablir ses indicateurs RPS obligatoires  
- Les outils -

Comment calculer les indicateurs RPS obligatoires ?  
Les indicateurs ci-dessous sont à renseigner obligatoirement par toutes les collectivités et établissements publics selon les termes de la circulaire du 25 Juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la Fonction Publique Territoriale, de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux.

Collectivité :  Année :   
Effectif moyen de la collectivité sur l'année :  Somme du nombre d'agents comptant dans les effectifs par mois divisé par 12.

**Taux d'absentéisme pour raisons de santé**  
Représente le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent, calculé selon la formule :  
$$\frac{\text{nombre de jours d'arrêt}}{\text{effectif moyen de la collectivité}}$$

	Nombre de jours d'arrêt	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Longue maladie et congés longue durée	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Accident de service / travail	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Maladie Professionnelle	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Taux de visite sur demande au Médecin de prévention**  
Représente le nombre de demandes de visite spontanée auprès du Médecin de prévention pour 100 agents, calculé selon la formule :  
$$\frac{\text{Nombre de demandes de visite spontanée au Mdp} \times 100}{\text{effectif moyen de la collectivité}}$$

Nombre de demandes de visite spontanée :   
Taux de visite sur demande au Mdp :

**Taux de rotation des agents (Turnover)**  
Représente le rythme de renouvellement des effectifs, calculé selon la formule :  
$$\frac{(\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs})}{2} \div \text{effectif moyen de la collectivité}$$

Nombre d'arrivées au cours de l'année :   
Nombre de départs au cours de l'année :   
Taux de rotation (turnover) :

**Nombre d'actes de violence physique envers le personnel**  
Simple comptage du nombre d'actes de violence physique en opérant les distinctions suivantes :

Emanant du personnel - Sans arrêt :   
Emanant du personnel - Avec arrêt :   
Emanant des usagers - Sans arrêt :   
Emanant des usagers - Avec arrêt :

Pour aller plus loin...

- DGAFP - Guide RPS, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (Février 2014).
- INRS - ED6012 : Dépister les risques psychosociaux : Des indicateurs pour vous guider (2010).
- ARACT Centre - Dossier web : Démarche de prévention des RPS. Fiche 3-6 : Les indicateurs
- ANACT - Travail & Changement n°334 : Quels indicateurs de la qualité de vie au travail (Décembre 2010).
- CDG60 - Article : Formulaire pour suivre les indicateurs RPS (Juillet 2016).

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne  
11 rue Camot - CS 10105 - 51007 CHALONS EN CHAMPAGNE CEDEX  
Téléphone : 03.26.69.44.00 - Courriel : accueil@cdg51.fr - Site internet : <http://51.cdgplus.fr/>

# Quelles obligations pour l'élu-employeur ?



- Une agression sur le lieu de travail constitue un fait extrêmement grave, **répréhensible professionnellement ou pénalement** (en fonction de la gravité des faits), et engage de ce fait la responsabilité de la collectivité.
- Tout employeur est en effet tenu d'une **obligation de résultat**, en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des agents sur leur lieu de travail.
- Quand un agent est victime d'une agression physique en entreprise, **l'employeur manque en conséquence à cette obligation** (même en cas de mesures prises pour faire cesser les agissements de l'agresseur).

# Quelles obligations pour l'élu-employeur ?



- Le juge applique le même texte de loi en matière de harcèlement moral ou sexuel, constituant également une forme d'agression.
- L'employeur doit donc supporter sa responsabilité dans tous les conflits entre collègues de travail, quelle que soit l'origine du trouble.



Quelle que soit le type de violences :  
Interne / Externe / Physique / Morale / Sexuelle...

**La responsabilité de l'élu-employeur peut être engagée s'il n'a pas agi !!**

# Comment agir ?

## Les grands principes



- Retracer l'historique des actes de violence / agression
- Identifier les postes / agents exposés
- Identifier les facteurs de risques
- Identifier les moyens de protections existants : matériels, organisationnels, humains...
- Intervenir le plus en amont possible : agir sur les causes d'incivilité / les dysfonctionnements...
- Limiter les risques de possibilités de passage à l'acte
- Former les agents à la gestion des situations d'agressivité
- Accompagner, soutenir et prendre en charge les victimes
- Poursuivre / Sanctionner les auteurs (commission de discipline, dépôt de plainte...)
- Analyser tout événement indésirable et prendre immédiatement des mesures

# Protéger, c'est aussi sanctionner

L'employeur doit toujours prendre des **sanctions disciplinaires** à l'encontre d'un agent violent. La qualification de la sanction relève ainsi de plusieurs critères :

- Les conséquences de la violence
- Les circonstances de l'agression
- Le poste de l'agresseur
- L'ancienneté de l'agent



# Comment réagir en cas d'agression ?

**par un collègue de travail**

## **Si vous êtes victime**

- Prévenez tout de suite votre supérieur hiérarchique.
- Inscrivez l'agression sur le registre de santé et sécurité au travail.
- En cas de faits constatés, l'agresseur peut être sanctionné par un avertissement ou une mise à pied

## **Si vous êtes témoin**

- Selon le Code du travail, chaque agent doit veiller à sa protection et à celle de ses collègues de travail. Vous devez donc faire remonter à la hiérarchie tout type d'incivilité à l'égard d'un collaborateur.

# Comment réagir en cas d'agression ?

## par un supérieur hiérarchique

- Ne restez pas isolé
- Prenez l'attache de son supérieur, des ressources humaines, des organisations syndicales, contactez le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)...
- Procédez au signalement immédiat de l'agression via le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou d'agissements sexiste
- Soyez factuel : faites constater "les preuves" par des témoins ou professionnels (médecin)

# Comment réagir en cas d'agression ?

## par un tiers extérieur

- La meilleure attitude reste la politesse, pour désamorcer la situation, éviter l'escalade de la violence et le passage à l'acte.
- Signaler l'agression à son supérieur hiérarchique et inscrire l'agression dans le registre santé sécurité au travail.
- Il est préconisé de déposer une main courante
- A titre préventif, il est recommandé de mettre en place une formation spécifique à la gestion des situations d'agressivité pour les agents en contact régulier avec les usagers.

# Comment réagir en cas d'agression ?

## le rôle de la collectivité

- Faire cesser immédiatement la situation de violence
- Prendre en compte la souffrance de l'agent en étant son écoute
- Mettre en place un soutien psychologique (individuel, cellule d'écoute..)
- S'entourer de personnes compétentes (médecin du travail, ressources humaines, association...)
- Informer l'agresseur de poursuites / sanctions possibles
- Déterminer si la situation ne prend pas racine dans un dysfonctionnement plus profond



# Comment assurer la protection physique des agents ?

**inrs** Santé et sécurité au travail

Rechercher sur le site... OK

INRS | Actualités | Démarches de prévention | Risques | Métiers et secteurs d'activité | Services aux entreprises | Publications et outils

**DOSSIER**  
**AGRESSION ET VIOLENCE EXTERNE**

**SOMMAIRE DU DOSSIER**

- Ce qu'il faut retenir
- Exemples d'exposition aux risques
- Les facteurs de risque
- Conséquences pour les salariés et l'entreprise
- **Prévention**
- Réglementation
- Accidents du travail - Maladies professionnelles
- Pandémie : agression et violence envers les salariés
- Publications, outils, liens...

[▸ Dossier complet \(PDF 726,47 Ko\)](#)



## RECO mmandation

Des comités techniques régionaux de la Carsat du Languedoc-Roussillon

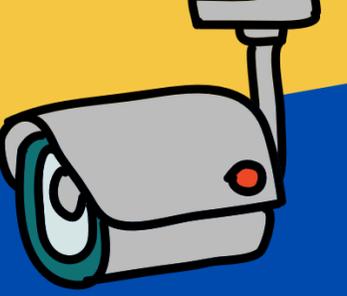
### Prévention du risque d'agression des salariés en contact avec le public

Pour prévenir le risque de violences externes :

- analyser systématiquement les agressions,
- adapter l'organisation du travail,
- former les salariés et l'encadrement en contact avec le public,
- concevoir et aménager des lieux de travail adaptés.



# Comment assurer la protection physique des agents ?



## L'aménagement des locaux

- Rendre les postes d'accueil visibles depuis les autres postes de travail
- Organiser les files d'attente, disposer d'une signalétique claire
- Préserver des zones de confidentialité, s'assurer du confort et de la propreté
- Mettre en place des sas d'entrée ou des systèmes de verrouillage des entrées
- Installer des écrans protecteurs, poser des vitrages renforcés...
- Installer des dispositifs d'alarme et d'alerte, éventuellement des DATI si travail isolé
- Équiper les locaux de systèmes de vidéo ou de radio surveillance
- Mettre un affichage indiquant la présence de dispositif de surveillance et d'alarme.

# Comment assurer la protection physique des agents ?

## La formation des agents

Pour être utiles, ces formations doivent être adaptées au travail effectué par les agents. Il faut ainsi s'assurer qu'elles prennent en compte l'environnement de travail, la nature des tâches et s'appuient sur les procédures de gestion des conflits propres à la collectivité :

- qui appeler en cas de problème
- où obtenir des informations pour répondre à un usager mécontent
- quels arguments utiliser si la demande ne peut être satisfaite...

Il est recommandé de former les agents en situation d'accueil à gérer les situations de conflit et à identifier les signes annonciateurs d'une agression.

# Protocole d'enquête interne

## EN AMONT DE L'ENQUÊTE :

- **Prévenir l'autorité territoriale** par écrit
- **Accuser réception** - courrier avec accusé de réception
  - *La collectivité demande si l'agent est d'accord pour mettre en œuvre le protocole et l'informe que l'agresseur présumé sera entendu ainsi que tout autre agent pouvant apporter des éléments*
  - *La synthèse et les conclusions de l'enquête lui seront communiquées*
- **Informier le CHSCT**
- **Informier la personne mise en cause**
  - *écrit remis lors d'un échange oral dans lequel sera précisé la présomption d'innocence*
  - *La synthèse et les conclusions de l'enquête lui seront communiquées.)*
- **Mettre en sécurité les agents**

# Protocole d'enquête interne

## L'ENQUETE ADMINISTRATIVE :

- **Groupe pluridisciplinaire :**

- Maire / DGS / secrétaire de mairie / RH / Assistant de prev / psycho du travail / Service juridique / médecin de prev
- déconseillé d'intégrer, au niveau du groupe en charge de l'enquête administrative, toute personne concernée par la démarche mais aussi tout témoin direct.

- **Déroulement enquête :**

- Objectiver la situation : les manifestations du harcèlement (différencier les faits et les jugements) ; le déroulement chronologique ; les circonstances ; les conséquences
- Rencontre avec l'agent se sentant victime / mis en cause / responsables hiérarchiques / des entretiens avec d'éventuels témoins
- Expertise médicale : médecin de prev

# Protocole d'enquête interne

## LES CONCLUSIONS

- **La protection fonctionnelle**
- **Apporter des réponses managériales**
  - *mise en place d'actions collectives / amélioration de la communication / développement des compétences : accompagnement par le manager / formation du manager et des agents ;*
- **Agir sur l'organisation du travail**
  - *Modification des équipes de travail / Réorganisation et répartition nouvelle des tâches / Clarification des rôles et des missions / Mettre en place une procédure d'alerte ;*
- **Apporter des réponses réglementaires** (*sanction / mobilité etc.*)
- **Suivre les actions** : *Toutes les personnes concernées par les actions mises en oeuvre doivent être informées*

# Protection fonctionnelle

## Obligation statutaire

Article 11 de la loi n°83-634 : *Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique qui les emploie à la date des faits en cause (...) / La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires 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 sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui est résulté "*

Accordée de droit par l'autorité territoriale qui décide des mesures mise en oeuvre pour assurer cette protection

# Protection fonctionnelle

## Formes de la protection

### Obligation de prévention

Mise en oeuvre des moyens pour éviter ou faire cesser les agissements



### Obligation d'assistance

Assistance juridique : aide dans les procédures judiciaires; assistance financière lors du dépôt de plainte

### Obligation de Réparation

Réparer les préjudices subis

# Procédure disciplinaire

## Comportement fautif de l'agresseur

- Autorité territoriale : veille à la sécurité et à l'exemplarité de ses effectifs.
- **Toute violence nécessite l'engagement des poursuites disciplinaires**, indépendamment de la procédure pénale.
- Identifier le comportement fautif de l'agent afin de déterminer une sanction **proportionnelle** - caractère de la faute, grade de l'agent, historique disciplinaire, impact des faits reprochés sur la victime.



# Quelles sanctions ?

fonctionnaire



Saisine du Conseil de discipline



1er groupe

- Avertissement
- Blâme
- exclusion temporaire, maximum 3 jours

2ème groupe

- Abaissement d'échelon
- Exclusion temporaire : 4 à 15 jours
- Radiation du tableau d'avancement

3ème groupe

- Rétrogradation au grade inférieur
- Exclusion temporaire : 16 jours à 2 ans

4ème groupe

- Mise à la retraite d'office
- Révocation

# Quelles sanctions ?



## Contractuel et stagiaire

### Contractuel

- Avertissement
- Blâme

- Exclusion temporaire - 6 mois max pour les CDD; 1an CDI
- Licenciement

Conseil de discipline

### Stagiaire

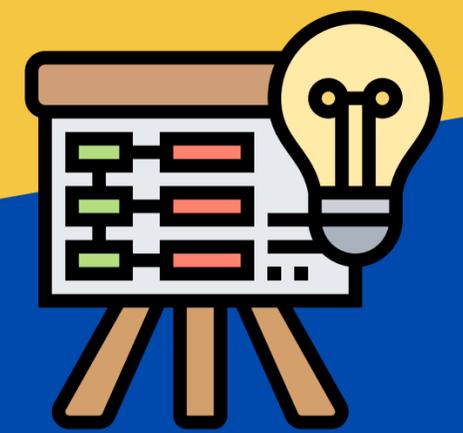
- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire : 3 jours max

- Exclusion temporaire : 4 à 15 jours
- Exclusion définitive de service

Conseil de discipline

# Procédure disciplinaire

Quelle procédure ?



## 1 | Dossier disciplinaire

Rapport disciplinaire, preuves, témoignages etc.

Accès au dossier individuel

## 2 | Informer l'agent

par écrit : faits reprochés, sanction envisagée, droit à communication du dossier, assistance du défenseur de son choix

## 3 | Saisine du Conseil de discipline

L'avis du Conseil de discipline conditionne le prononcé des sanctions : aucune obligation de suivre l'avis



Un vice de procédure est susceptible de recours devant le Juge administratif, qui pourrait annuler la décision de sanction

# Procédure disciplinaire

## La suspension



**Suspension** : Mesure conservatoire prise à l'égard d'un agent ayant commis une faute, manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun.

Nature de la faute : particulière gravité et caractère de **vraisemblance suffisante**.

Mesure préalable à la procédure disciplinaire. 4 mois maximum, sauf poursuites pénales engagées à l'encontre de l'auteur.

Mesure permettant d'écartier provisoirement l'agresseur.

# Jurisprudence

## Illustration



### Conseil d'Etat, 15 janvier 2014, n°362495

*"Considérant, (...) que M.B..., chef d'équipe affecté à un centre de tri, a eu, à l'égard de plusieurs des agents féminins placés sous son autorité, un comportement indécent persistant, malgré une première mise en garde dans son précédent poste ; qu'il a, en particulier, tenu des propos déplacés visant à obtenir des faveurs sexuelles, accompagnés de gestes de privauté, à l'un de ces agents, affecté au guichet, qu'il a renouvelés durant une longue période et qui ont attiré sur elle, en raison de ses refus réitérés, les moqueries de ses collègues devant des clients de l'agence(...) que compte tenu de la position hiérarchique de M.B..., de la gravité des faits qu'il a commis et de leur réitération, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux années, proposée à l'unanimité du conseil de discipline, n'est pas disproportionnée"*

# Quelles responsabilités de la collectivité ?

Responsabilité pour  
faute

Exemple : refus d'accorder la protection fonctionnelle au seul motif que les attaques liées à ses fonctions ont été formulées lors d'une campagne électorale (CAA de Marseille, 20/04/2018, 16MA02220)

# Quelles responsabilités de la collectivité ?

Responsabilité sans  
faute

Exemple : un agent victime de harcèlement moral peut engager la responsabilité de l'Administration afin d'être indemnisé de son préjudice, même en l'absence de faute qui serait imputable à cette dernière.

Le seul fait que les agissements de harcèlement moral émanent d'un agent placé sous l'autorité de l'agent victime est donc sans incidence sur la protection accordée à l'agent harcelé. (Conseil d'Etat, 28 juin 2019, n°415863)

# Quelles responsabilités de la collectivité ?



L'autorité territoriale peut engager sa responsabilité civile ou pénale personnelle.

Si les faits délictuels ou criminels qui lui sont personnellement imputés sont jugés constitutifs d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Est constitutif de harcèlement moral : le fait pour un maire d'isoler un agent de son environnement professionnel et de le priver d'une part essentielle de ses attributions - les faits commis par le Maire constitue "des manquements volontaires et inexcusables à des règles d'ordre professionnel et déontologique". L'élu est ainsi condamné à verser sur ses deniers personnels - C.Cass, chambre criminelle, 4 septembre 2021, n°11-84794

# Quels droits et recours pour les victimes ?

- Recours auprès de l'autorité territoriale et protection fonctionnelle
- Procédure pénale : dépôt de plainte auprès du procureur de la République ou les services de gendarmerie et de police (infraction)
- Procédure civile : saisine du tribunal judiciaire (faute personnelle de l'élu ou de l'agent)
- Procédure administrative : saisine du juge administratif (responsabilité de l'administration)

Opérer un signalement via le "dispositif de signalement", rendu obligatoire pour chaque collectivité territoriale depuis le 1er mai 2020

# Dispositif de signalement

Violence, discrimination,  
harcèlement moral et sexuel,  
agissements sexistes



# Cadre juridique

---

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :  
**nouveau dispositif**
- loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 6 quater A :  
**consécration législative**
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 26-2 :  
**Mission confiée au CDG**
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020

**Modalités de mise en oeuvre**



# Mise en oeuvre obligatoire

**1er mai 2020 au plus tard**



## Instauration en interne



Arrêté déterminant les  
procédures



Information au comité technique

## Mutualisation / Délégation au CDG



Convention



Arrêté de l'autorité territoriale



Information au comité technique



# Présentation générale

**Pour quoi ?** Faits de violence, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et de discrimination.

**Pour qui ?** Les agents victimes ou témoins. Peu importe leur statut.

**Par qui ?** Collègues, collaborateurs, élus, agents, usagers etc.

# POUR QUELS FAITS ?

1

## *Harcèlement moral*

*Caractère répété, Dégradation des conditions de travail, Dommage susceptible d'être causé*

2

## *Harcèlement sexuel*

*Répétition, absence de consentement, dégradant ou humiliant  
Assimilé : pas de caractère répété.*

3

## *Agissements sexistes*

*Agissement lié au sexe d'une personne, atteinte à la dignité ou créer un environnement hostile, dégradant etc.*

4

## *Discrimination*

*Interdiction des discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel /  
Harcèlement discriminatoire*

5

## *Violences*

*Menaces, outrages, injures, agressions physiques, violences morales, agressions sexuelles, viols etc.*

6

## *Violences conjugales*

*Impact sur la qualité de vie au travail, mal-être, isolement de la victime, absence...*

# Cellule AVDHAS

## De quoi parle-t-on ?



### Recueil du signalement

---

Impartialité - confidentialité - rapidité

### Orientation : services en charge de l'accompagnement

---



juridique - psychologique - social



### Orientation : autorités compétentes pour faire cesser les agissements

---

services de gendarmerie - juridictions - autorité  
territoriale



# FOCUS SUR LE RÔLE DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

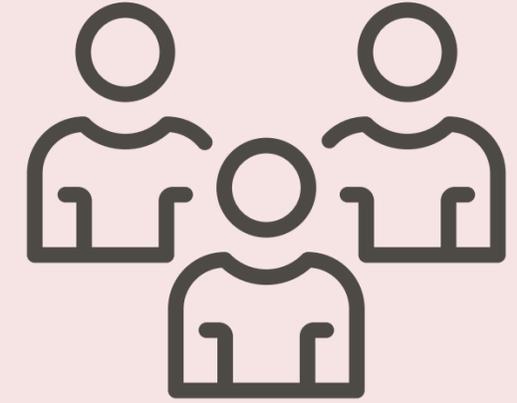
**LES OUTILS À DISPOSITION POUR FAIRE CESSER LES AGISSEMENTS ET ASSURER LA PROTECTION DE L'AGENT S'ESTIMANT VICTIME OU TÉMOIN**



**PROTECTION  
FONCTIONNELLE**



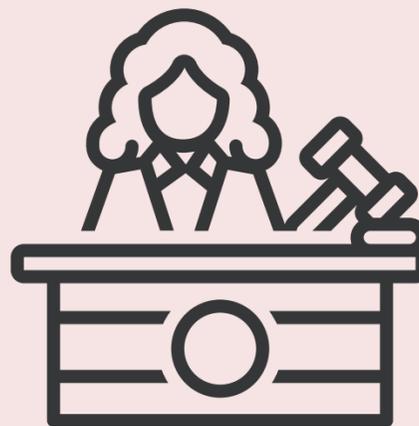
**ENQUÊTE  
ADMINISTRATIVE**



**MÉDIATION**



**PROCÉDURE  
DISCIPLINAIRE**



**SAISINE DU  
PROCUREUR**



**DROIT DE RETRAIT**

## Ce qu'est le dispositif de signalement



- Un service d'orientation
- Un service d'information
- Un relai vers les acteurs compétents sur le plan local ou national

## Ce qu'il n'est pas



- Un médiateur
- Un avocat
- Un enquêteur
- Un juge

# Fin de la présentation

**A l'écoute pour répondre à vos questions !**

---

Documentation disponible sur :  
[51.cdgplus.fr](http://51.cdgplus.fr) > Menu > Les plus du CDG >  
Signalement

